

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim

Minarti Sri Wachyuni¹, Teguh Wahyono², Kholidul Kholik³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta memahami dengan lebih baik mengenai bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang guru. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung $3,024 > t$ tabel $1,693$ dan nilai $sig 0,005 < 0,05$. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial, dengan t hitung $2,895 > t$ tabel $1,693$ dan nilai $sig 0,007 < 0,05$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dengan F hitung $28,823 > F$ tabel $3,32$ dan nilai $sig 0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, sebesar $66,5\%$ variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, sementara sisanya sebesar $33,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru

Abstract

This study aims to analyze and better understand how Leadership Style and Work Discipline on Teacher Performance at Al Fajar Sei Mencirim Private Vocational School. The method used is a quantitative approach with a sample of 32 teachers. The data analysis technique applied is multiple linear regression, with the help of SPSS software version 26. The results of the study indicate that leadership style has a positive and significant effect partially on teacher performance, with a t -value of $3.024 > t$ table 1.693 and a sig value of $0.005 < 0.05$. Work discipline is also proven to have a positive and significant effect on teacher performance partially, with a t -value of $2.895 > t$ table 1.693 and a sig value of $0.007 < 0.05$. Simultaneously, leadership style and work discipline have a significant effect on teacher performance, as indicated by F count $28.823 > F$ table 3.32 and a sig value of $0.000 < 0.05$. Based on the determination coefficient value, 66.5% of the variation in teacher performance can be explained by the two independent variables, while the remaining 33.5% is influenced by other factors outside this research model.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline and Teacher Performance

Copyright (c) 2025 Minarti Sri Wachyuni

 Corresponding author :

Email Address : minartisriw@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi karena mereka yang menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan bersama. Keberlangsungan sebuah organisasi sangat bergantung pada kontribusi aktif setiap individu di dalamnya dalam menjaga stabilitas dan eksistensi organisasi tersebut.

Pembelajaran merupakan salah satu aspek fundamental dalam kehidupan manusia. Tingkat kemajuan suatu bangsa sangat erat kaitannya dengan mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Negara yang memiliki SDM berkualitas cenderung lebih mudah mencapai kemajuan. Dalam hal ini, peran pendidik menjadi sangat penting dalam mendukung keberhasilan di sektor pendidikan.

Menurut Kasmir (2019), kinerja merupakan hasil dari aktivitas dan perilaku kerja yang ditunjukkan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kuantitas, kualitas, waktu, ketepatan waktu, efektivitas dan kerja sama. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan output kerja seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan selama pelaksanaan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Kasmir (2019), salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku dan pendekatan strategis seorang pemimpin yang terbentuk dari kombinasi keterampilan, sikap, serta karakter pribadi dalam memengaruhi anggota tim. Rivai (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menjalin komunikasi dan mengarahkan bawahannya. Tiga indikator utama dalam gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif. Sementara itu, Dingot Hamonangan Ismail (2020) menekankan bahwa gaya kepemimpinan dapat dilihat dari bagaimana bawahan memahami pola perilaku pemimpin dalam upayanya memengaruhi aktivitas orang lain.

Menurut Marsam (2020), gaya kepemimpinan, baik secara langsung maupun tidak langsung, mencerminkan sejauh mana kemampuan anggota tim dapat berkembang dalam suatu organisasi. Sementara itu, Wendy Sepmady Hutahaean (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari karakter, kebiasaan, sifat, dan kepribadian khas yang dimiliki seorang pemimpin, yang membedakannya dari individu lain serta memengaruhi perilaku dan pendekatan dalam memimpin. Pilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan berperan penting dalam menciptakan suasana kerja atau pembelajaran yang kondusif, tertib, dan aman. Menurut Kasmir (2019), salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja. Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai dorongan atau motivasi internal bagi karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya secara optimal. Oleh karena itu, membentuk sikap disiplin yang positif sangatlah penting dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk upaya dari seorang pemimpin dalam membentuk sikap, meningkatkan pemahaman, serta menumbuhkan kemauan individu untuk mematuhi berbagai aturan dan norma yang berlaku di

lingkungan kerja. Disiplin juga mencerminkan karakter dan tanggung jawab seseorang, seperti halnya guru yang menjalankan ketentuan-ketentuan sekolah secara konsisten. Lebih jauh, disiplin kerja merupakan suatu konsep penting dalam dunia kerja yang mengharuskan setiap karyawan bertindak secara tertib dan sesuai prosedur.

Terdapat sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim, yang tercermin melalui rekapitulasi hasil penilaian kinerja selama satu periode kerja tahunan. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru pada tahun 2021 hingga 2023, terlihat bahwa rata-rata capaian kinerja guru belum mencapai hasil yang optimal. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja guru selama periode tersebut.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Guru SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim

No	Uraian	Hasil Penilaian Kinerja Guru				
		Nilai	A	B	C	D
1	Angka	100 – 90	89 – 80	79 – 70	69 – 60	< 60
2	Keterangan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Lemah

Sumber: SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, sistem penilaian kinerja guru di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim diklasifikasikan ke dalam lima kategori. Guru yang memperoleh nilai antara 90 - 100 diklasifikasikan dalam kategori A (sangat baik), sedangkan nilai 80 - 89 diklasifikasikan dalam kategori B (baik). Selanjutnya, nilai 70 - 79 diklasifikasikan dalam kategori C (cukup), nilai 60 - 69 diklasifikasikan dalam kategori D (kurang), dan nilai < 60 diklasifikasikan dalam kategori E (lemah). Skema penilaian ini diterapkan sesuai dengan ketentuan dan prosedur evaluasi yang berlaku di lingkungan sekolah tersebut.

Tabel 2. Rekap Penilaian Kinerja Guru SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim

Pengukuran	Guru	2021					%	2022					%	2023					%			
		Nilai (Per-Guru)						Nilai (Per-Guru)						Nilai (Per-Guru)								
		A	B	C	D	E		A	B	C	D	E		A	B	C	D	E				
Kualitas Kerja	32	10	19	2	1	-	85	7	18	5	2	-	83	6	15	6	5	-	80			
Ketepatan Waktu	32	15	14	2	1	-	89	13	15	3	1	-	88	12	14	4	2	-	86			
Kemampuan Kerja Tim	32	12	14	3	3	-	83	12	15	3	2	-	84	11	14	4	3	-	82			
Motivasi	32	15	14	2	1	-	89	14	15	2	1	-	88	14	12	4	2	-	86			
Kreativitas	32	14	14	3	1	-	87	14	13	3	2	-	85	11	15	3	3	-	84			
Nilai Rata-Rata	-	-	-	-	-	-	87	-	-	-	-	-	86	-	-	-	-	-	84			

Sumber: SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, terlihat adanya tren penurunan kinerja guru dalam tiga tahun terakhir. Aspek kualitas kerja tercatat sebesar 85% pada tahun 2021, kemudian menurun menjadi 83% pada tahun 2022, dan kembali menurun menjadi 80% pada tahun 2023. Hal serupa juga terjadi pada ketepatan waktu, yang mengalami penurunan dari 89% pada tahun 2021 menjadi 88% pada tahun 2022, dan kembali turun menjadi 86% pada tahun 2023.

Kemampuan kerja tim mengalami sedikit peningkatan dari 83% pada tahun 2021 menjadi 84% pada tahun 2022, namun kemudian menurun lagi menjadi 82% pada tahun 2023. Sementara itu, aspek motivasi juga mengalami penurunan dari 89% pada tahun 2021 menjadi 88% pada tahun 2022, dan kembali turun menjadi 86% pada tahun

2023. Begitu juga dengan kreativitas, yang semula 87% pada tahun 2021, menurun menjadi 85% pada tahun 2022, dan menjadi 84% pada tahun 2023.

Secara keseluruhan, rata-rata kinerja guru menunjukkan penurunan berturut-turut, yaitu dari 87% pada tahun 2021, menjadi 86% pada tahun 2022, dan turun lagi menjadi 84% pada tahun 2023. Fakta ini menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kualitas kinerja guru yang perlu mendapat perhatian khusus. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan analisis mendalam guna mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan yang tepat.

Peneliti telah melakukan survei pendahuluan di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim guna mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa indikasi permasalahan, antara lain masih adanya guru yang belum mampu menyelesaikan beban tugas mengajar sesuai dengan alokasi jam yang telah ditetapkan. Selain itu, peran kepemimpinan dalam lingkungan sekolah dinilai kurang optimal, karena sebagian besar tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan diserahkan kepada bawahan tanpa adanya pengawasan atau arahan yang jelas. Tidak hanya itu, sejumlah guru juga diketahui tidak menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

Fakta-fakta tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa gaya kepemimpinan dan tingkat disiplin kerja yang kurang maksimal dapat berdampak langsung terhadap penurunan kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan ini ke dalam suatu penelitian ilmiah dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim".

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis data numerik. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada pengumpulan data dengan instrumen pengukuran yang objektif, serta dianalisis secara statistik guna menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Lokasi penelitian ini adalah SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim, yang beralamat di Jl. Jati Pasar IV Dusun II Gg. Sekolah RT/RW Sei Mencirim. Adapun populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru tetap yang mengajar di sekolah tersebut, dengan jumlah total sebanyak 32 orang. Mengacu pada pendapat Arikunto (2018), apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel, yang dikenal dengan istilah sampel jenuh. Berdasarkan pertimbangan tersebut, seluruh guru tetap di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim dijadikan sebagai responden atau sampel penelitian sebanyak 32 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Agar bisa menentukan apakah item-item dalam daftar pernyataan (angket) itu layak, perlu dilakukan pengujian validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.2813	10.273	.697	.738
X1.2	20.5313	8.451	.731	.713
X1.3	20.0938	10.410	.570	.760
X1.4	20.8438	8.652	.648	.739
X1.5	20.1250	11.984	.385	.797
X1.6	20.7813	10.951	.341	.814

Sumber: Data diolah dengan SPSS v. 26, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24.4375	31.093	.560	.856
X2.2	24.5313	29.805	.632	.848
X2.3	24.4688	29.031	.703	.839
X2.4	24.5938	30.572	.627	.848
X2.5	24.6563	31.201	.619	.849
X2.6	24.4688	29.934	.688	.841
X2.7	24.5938	30.830	.626	.848
X2.8	24.4688	32.193	.479	.864

Sumber: Data diolah dengan SPSS v. 26, 2025

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	43.5938	41.023	.443	.829
Y.2	42.7500	42.774	.446	.827
Y.3	43.2500	39.097	.612	.813
Y.4	43.3750	41.855	.455	.827
Y.5	43.3750	39.274	.564	.818
Y.6	42.2500	43.871	.494	.825
Y.7	42.3125	43.835	.433	.828
Y.8	42.5000	39.290	.592	.815
Y.9	43.1875	38.996	.666	.808
Y.10	43.4063	41.475	.487	.824
Y.11	42.1875	45.706	.404	.831
Y.12	42.4063	45.088	.401	.830

Sumber: Data diolah dengan SPSS v. 26, 2025

Menurut hasil SPSS, diketahui nilai validitas terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* untuk setiap pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti, yang menunjukkan bahwa semua item dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien > 0,30.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah data dapat dipercaya atau tidak, sehingga dapat diteruskan ke tahap pengujian berikutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

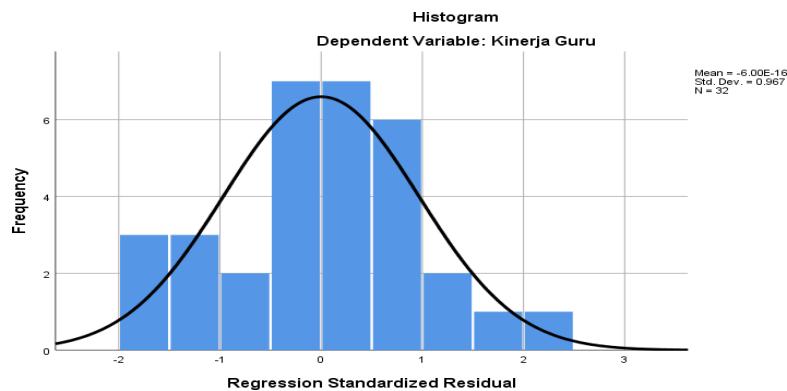
Pernyataan	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,795	6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,866	8	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,836	12	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS v. 26, 2025

Menurut tabel 6 yang telah disebutkan, terlihat bahwa variabel mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel ini bersifat reliabel.

Uji Normalitas

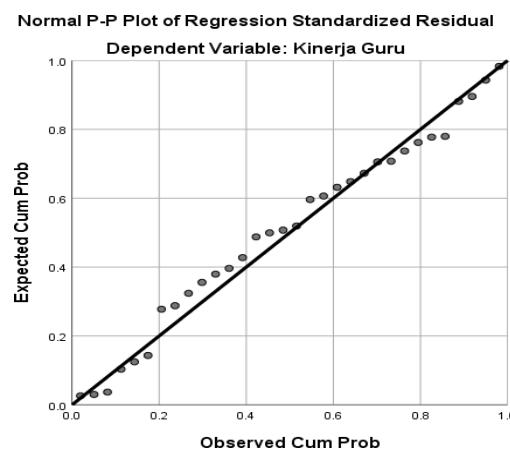
Uji normalitas adalah sebuah pengujian yang dilakukan untuk mengevaluasi distribusi tersebut mengikuti pola normal atau tidak.



Gambar 1. Uji Histogram

Sumber: Data diolah dengan SPSS v. 26, 2025

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa garis-garis pada model regresi membentuk garis lonceng yang melengkung disepanjang sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Uji P-P Plot

Sumber: Data diolah dengan SPSS v. 26, 2025

Dilihat dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik pada model regresi tersebut

secara merata dan mengikuti garis diagonal serta saling mendekat, sehingga bisa disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05300819
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.083
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Lilliefors Significance Correction.
- c. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dengan SPSS V. 26, 2025

Berdasarkan tabel 8 di atas, hasil analisis Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal dan memenuhi syarat normalitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah ada keterkaitan antara variabel independen dalam sebuah model regresi (Ghozali, 2016).

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 Gaya Kepemimpinan	.515	1.940	
Disiplin Kerja	.515	1.940	

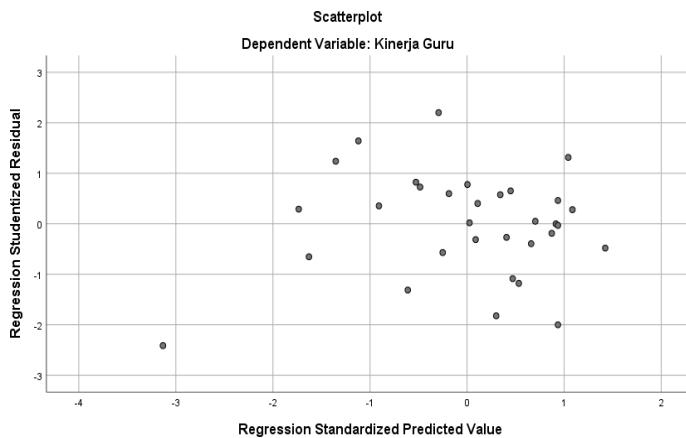
- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah dengan SPSS v. 26, 2025

Dalam tabel 8 yang telah disebutkan sebelumnya, terlihat bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas, yang berarti variabel independen tidak saling berkorelasi satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Di bawah ini disajikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik Scatterplot dari pengolahan data jawaban yang diberikan oleh responden.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS v. 26, 2025

Menurut gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik pada model regresi itu tersebar secara acak di sumbu Y, sehingga tidak membentuk pola gelombang yang jelas dan tidak teratur. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

Regresi Linear Berganda

Di bawah ini adalah hasil dari pengujian regresi linear berganda yang mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.408	4.991		2.486	.019
Gaya Kepemimpinan	.847	.280	.453	3.024	.005
Disiplin Kerja	.485	.167	.433	2.895	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2025

Berdasarkan tabel 9 di atas, diperoleh hasil pengujian regresi linear berganda yang menunjukkan:

$$Y = 12.408 + 0,847 X_1 + 0,485 X_2$$

Berikut adalah penjelasannya:

- Nilai a (konstanta) adalah 12,408 dan bersifat positif, yang berarti kinerja guru akan meningkat sebesar 12,408 dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai nilai koefisien tetap (nol).
- Gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,847 dan bersifat positif, artinya jika terjadi peningkatan satu unit maka kinerja guru akan bertambah sebesar 0,847 (84,7%).
- Disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,485 dan bersifat positif, yang berarti jika terjadi peningkatan satu unit maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,485 (48,5%).

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Berikut adalah hasil dari pengujian parsial yang menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.408	4.991		2.486	.019
Gaya Kepemimpinan	.847	.280	.453	3.024	.005
Disiplin Kerja	.485	.167	.433	2.895	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2025

Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah $n = 32$ dengan t tabel $= 1,693$ pada tingkat sig. 0,05. Dari tabel 10 di atas hasil analisis parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim (nilai t hitung $>$ t tabel, $3,024 > 1,693$ pada sig. $0,005 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
- Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim (nilai t hitung $>$ t tabel, $2,895 > 1,693$ pada sig. $0,007 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut adalah hasil pengujian yang dilakukan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1012.236	2	506.118	28.823	.000 ^b
Residual	509.233	29	17.560		
Total	1521.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2025

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan $n = 32$, dengan nilai $df (1) = k - 1 = 2 - 1 = 1$ dan nilai $df (2) = n - k = 32 - 2 = 30$ sehingga diperoleh F tabel $= 3,32$ pada tingkat sig. 0,05. Sementara itu, nilai F hitung $= 28,823$ pada tingkat sig. 0,000. Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim (nilai F hitung $>$ F tabel, $28,823 > 3,32$ pada tingkat sig. $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil dari pengujian hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim dapat disampaikan sebagai berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.642	4.19044

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2025

Berdasarkan tabel 13 yang tercantum, nilai R² (*R Square*) pada koefisien determinasi mencapai 0,665 atau 66,5%. Ini berarti bahwa kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim sebesar 66,5%, sementara 33,5% sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

SIMPULAN

- Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim dengan nilai regresi sebesar t hitung ($3,024$) $>$ t tabel ($1,693$) dan signifikan ($0,005 < 0,05$).
- Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Al Fajar Sei Mencirim dengan nilai regresi sebesar t hitung ($2,895$) $>$ t tabel ($1,693$) dan signifikan ($0,007 < 0,05$).
- Nilai F hitung sebesar $28,823$ $>$ F tabel sebesar $3,32$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

SARAN

- Berdasarkan nilai *mean* terendah pada variabel gaya kepemimpinan, maka disarankan kepada pimpinan sekolah agar pemimpin sekolah dapat menghargai setiap perbedaan pendapat yang ada serta dapat menjadikan perbedaan pendapat tersebut sebagai bahan evaluasi bersama.
- Berdasarkan nilai *mean* terendah pada variabel disiplin kerja, maka disarankan pada pimpinan sekolah bahwa penting untuk memastikan jika aturan yang ada di sekolah dijelaskan dengan jelas kepada setiap guru agar guru dapat menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku dilingkungan sekolah, serta sekolah dapat memberikan apresiasi kepada guru yang telah menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada.
- Berdasarkan nilai *mean* terendah pada variabel kinerja guru, maka disarankan kepada pimpinan sekolah untuk melakukan pengawasan secara rutin terhadap kinerja guru, serta memastikan jika setiap guru dapat menyelesaikan tugas mengajar sesuai dengan jam mengajar yang telah ditentukan.

Referensi :

- Arianty, Yunita, and Kholilul Kholik. 2025. "Analysis of the Influence of Work Discipline , Work Environment , and Job Satisfaction on Employee Performance at the Military Court Office I-02 Medan." 7(1):350–55. doi: 10.56338/ijhess.v7i1.6981.
- Dingot Hamonangan Ismail. (2022). Buku Ajar Kepemimpinan Mengenal Konsep dan Gaya Kepemimpinan. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke 5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kholilul Kholik, Iman Sudirman, and Yusuf Arifin. 2022. "The Role of Leadership on Sustainable Improvement in Improving Product Quality in the Division of PT. North Sumatra Coal Inalum." International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS) 4(1):48–56. doi: 10.56338/ijhess.v4i1.2164.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Marsam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Rivai, Veithzal. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Setiawan, A., T. Wahyono, and . 2023. "Analysis Of Work Motivation, Work Environment And Work Discipline On The Performance Of PTPN III Bandar Selamat, Asahan District, Security Section." International Journal of ... 1(2):740–54.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen sumber daya Manusia. Cetakan kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Wahyono Teguh, Suwarno. 2023. "Analysis Of Education , Work Motivation , Work Discipline On Employee Productivity Of Panca Budi." 865–75.
- Wendy Sepmady Hutahaean. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan. Malang: Ahlimedia Press.