

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMAN 3 POSO**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

**GANGSAR PRAYOGI**

**91811404122059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO**

**POSO**

**2022**

Gangsar Prayogi, NPM: 91811404122059, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 3 Poso**. Dibimbing oleh Bapak Iswan Masirete sebagai pembimbing 1 dan Ibu Irma Mbae sebagai pembimbing 2.

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di sekolah SMAN 3 Poso, Jalan Pulau Seram, Kelurahan Gebangrejo, Kecamatan Poso Kota Selatan, Kabupaten Poso. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 3 Poso. Adapun data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dan sampel seluruh guru SMAN 3 Poso *probability sampling* dengan jumlah 46 guru. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan alat *Statiscal Product Service Solutions* (SPSS).

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 10.662 + 0,364 X1 + 0,205 X2$ . Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 6.180 nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hasil uji F menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2.446 dengan signifikansi sebesar  $0,019 < 0,05$  dan nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 1.621 dengan signifikansi sebesar  $0,112 > 0,05$ . Berdasarkan analisis data statistik indikator berisifat valid dan variabelnya bersifat reabel. Pada pengujian asumsi klasik, didapat model regresi bebas multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan berdistribusi normal. Hasil pengujian R diperoleh nilai sebesar 0,472 hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 47,2%. Hasil pengujian  $R^2$  di peroleh sebesar 0,223 berarti 22,3% Kinerja Guru ditentukan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 77,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru*.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>HIPOTESIS .....</b>	<b>7</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	7
2.2. Kinerja Guru .....	8
2.2.1. Pengertian Kinerja Guru .....	8
2.2.2. Pennilaian Kinerja Guru.....	9

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	10
2.2.4. Indikator Kinerja Guru .....	11
2.3. Gaya Kepemimpinan.....	12
2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	12
2.3.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan .....	12
2.3.3. Indikator-indikator Kepemimpinan.....	13
2.4. Disiplin Kerja .....	15
2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.4.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	16
2.4.3. Pendekatan Disiplin Kerja .....	17
2.4.4. Indikator Disiplin Kerja .....	18
2.5. Kerangka Pemikiran.....	19
2.6. Hipotesis.....	20
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	21
3.2. Metode Penelitian .....	21
3.3. Jenis Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.3.1. Jenis dan Sumber Data .....	22
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.4. Populasi dan Sampel .....	23

3.5. Teknik Analisis Data.....	23
3.5.1. Uji Validasi .....	23
3.5.2. Uji reliabilitas .....	23
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	24
3.5.4. Analisis Regresi Linier Berganda .....	25
3.5.5. Koefisien Korelasi Berganda .....	25
3.5.6. Koefisien Determinasi.....	26
3.5.7. Uji Hipotesis .....	26
3.6. Definisi Operasional .....	27
3.6.1. Kinerja Guru .....	27
3.6.2. Gaya Kepemimpinan.....	28
3.6.3. Disiplin Kerja .....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	29
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	29
4.1.2. Karakteristik Responden .....	29
4.1.3. Hasil Analisis Data.....	31
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	33
4.1.5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	37
4.1.6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	38

4.1.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	39
4.1.8. Uji Hipotesis .....	40
4.2. Pembahasan.....	42
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>43</b>
5.1. Kesimpulan .....	43
5.2. Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN.....	47

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia adalah pendidikan. Pendidikan adalah hak asasi manusia karena memungkinkan orang untuk mendidik dirinya sendiri dalam bidang-bidang seperti nilai, sikap, perilaku, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan topik-topik lain yang bermanfaat bagi diri sendiri serta bangsa dan negara (Ningsih, 2017).

Undang-Undang sistem pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal 3 dinyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut data saat ini, mutu pendidikan Indonesia secara signifikan lebih rendah jika dibandingkan dengan negara lain di dunia. Situasi ini memiliki efek yang sangat signifikan pada kualitas hidup di semua aspek kehidupan. Oleh karena itu, pemerintah mencari solusi untuk masalah ini (Rahmania, 2021).

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting, dan tanpa

mengabaikan faktor penunjang lain, guru merupakan subjek pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan yang diharapkan dalam periode tertentu. Pengukuran kinerja memang diperlukan bagi semua orang untuk mempengaruhi organisasi atau perusahaan agar mencapai keberhasilan. Kinerja juga merupakan bagaimana proses pekerjaan tersebut dijalankan.

Pengukuran kinerja memang sangat diperlukan bagi semua orang untuk mempengaruhi organisasi atau perusahaan agar mencapai keberhasilan. Kinerja juga merupakan bagaimana proses pekerjaan tersebut dijalankan.

Guru adalah seorang siswa yang telah lulus dari suatu lembaga pendidikan tertentu. Tanpa seorang guru, kecil kemungkinan suatu organisasi pendidikan dapat didirikan sesuai dengan prinsip-prinsipnya. Seorang guru harus mampu mengomunikasikan pekerjaannya dengan jelas agar dapat menjalankan tugasnya (Yunita 2017). Peran seorang guru adalah melaksanakan program pendidikan, meningkatkan motivasi siswa, menumbuhkan sikap saling menghargai antara guru dan siswa, dan melaksanakan program lain dalam proses pembelajaran (Badri, 2017).

Kinerja guru adalah proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.



Dalam suatu organisasi termasuk sekolah salah satunya, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa pergantian pergantian pimpinan seringkali mempengaruhi kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Sedangkan menurut (Usman, 2019) kata “kepemimpinan” berasal dari kata “memimpin” (lead). Lead adalah istilah dari bahasa Anglo-Saxon yang artinya adalah awal dari perjalanan sekelompok orang, dan mengacu pada bagaimana pemimpin kelompok harus mampu mengarahkan kelompok secara keseluruhan dan mengarahkan anggota dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) gaya kepemimpinan adalah metode dimana seorang pemimpin memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk melaksanakan tugas mereka dengan cara yang efisien dan efektif.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi hasil kerja adalah perlunya disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki arti suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap menghadapi situasi darurat apa pun serta berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran individu akan semua norma bisnis dan sosial yang sedang berlaku (Susanty & Baskoro, 2018).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan ibu Indrawati S.si Wakil Kepala Sekolah SMAN 3 Poso, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para guru yang didukung adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja para guru itu sendiri. Pernyataan dari Ibu Indrawati SMAN 3 Poso tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimanabanyak kesenjangan antara para guru dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para guru. Kemudian apabila melihat kedisiplinan para guru SMAN 3 Poso masih rendah, disebabkan karena dari gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga para guru merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari atasan yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas dan berdampak pada hasil kinerja guru. (Hasil wawancara di SMAN 3 Poso).

Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan guru, akan menyebabkan tingkat kinerja guru rendah. Demikian halnya dengan kurangnya kedisiplinan guru seperti tidak masuk mengajar, malas-malasan dalam mengajar akan menyebabkan kinerja guru rendah. Ketidakhadiran guru akan berakibat pada berkurangnya waktu belajar siswa sehingga membuat keadaan kelas tidak kondusif dan banyak siswa yang berkeliaran di lingkungan sekolah, menurunnya tingkat prestasi dan pemahaman siswa serta ketidakhadiran guru menyebabkan citra sekolah yang negatif dimata masyarakat maupun orang tua wali siswa. Menurunnya kinerja tersebut harus segera diatasi untuk menjaga mutu pembelajaran. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 Poso”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka rumusan masalah dapat di tuliskan sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 3 Poso?
- 1.2.2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 3 Poso?
- 1.2.3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 3 Poso?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMAN 3 Poso.
- 1.3.2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMAN 3 Poso.
- 1.3.3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap guru di SMAN 3 Poso.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yaitu:

##### 1.4.1. Bagi Sekolah

Diharapkan penelitian yang telah dilakukan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan para pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah yang perlu dilakukan tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia yang akan datang dan dapat digunakan sebagai wawasan bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya terutama dalam membuat perencanaan, melaksanakan program dan melakukan penilaian diri dan rencana selanjutnya.

##### 1.4.2. Bagi Unsimar

Menambah literatur perpustakaan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

##### 1.4.3. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat guna memperoleh sarjana ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso dan sebagai bahan acuan dan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang mengangkat masalah yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badri, A. K. (2017). *Pengaruh Pengembangan SDM, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Darussalam*. Skripsi.
- Fajrin, I. Q. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Skripsi.
- Harefa, D. (2020). *Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA*. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786.
- Irianto, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik*. Skripsi.
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *The Journal National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.
- Ningsih. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung*. Skripsi.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2).
- Rahmania, A. (2021). *Implementasi Manajemen Sumber Manusia Guru Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi*. *Jurnal Aplikasi Teknologi Pangan*, 4(1), 1–2.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189–198.
- Susanty, A., & Baskoro, W. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya*

*Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang).J@TI Undip, VII(2).*

Tanjung, H. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan.*Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1).

Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif Teori, Kepemimpinan, dan Praktik.* 302.

Yulianita, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kineja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo.* Skripsi.

Yunita, F. (2017). *Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis.* Skripsi