

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Fisika SMA Negeri Kota Bandar Lampung

Tri Septiani^{1*}, Undang Rosidin², Ruhban Masykur³

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²Universitas Lampung, Lampung, Indonesia

³Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, Indonesia

*Correspondence: triseptiani2209@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru fisika SMA Negeri Kota Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat. Populasi penelitian ini sebanyak 54 guru Fisika Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode angket. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik program SPSS 26 for Windows meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru fisika secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru fisika dengan kontribusi sebesar 50,74 persen. Pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru fisika secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru fisika. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru fisika dengan kontribusi sebesar 79,2 persen, artinya sebesar 20,8 persen. Kinerja guru fisika SMA Negeri di Kota Bandar Lampung dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini, seperti ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan, lingkungan sekolah, atau faktor eksternal lainnya.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah; Disiplin Kerja; Kinerja Guru Fisika

Abstract.

This study aims to determine the influence of the principal's leadership and teacher work discipline on the performance of physics teachers at SMA Negeri Kota Bandar Lampung. This research is a quantitative research that shows a causal relationship. The population of this study were 54 physics teachers at the Bandar Lampung State Senior High School. The data collection technique used in this study is the questionnaire method. Data analysis techniques used a quantitative approach with the help of the statistical tool SPSS 26 for Windows program including the calculation of validity tests, reliability tests, regression tests, coefficient of determination tests, t tests, and F tests. The results of testing the hypothesis of the effect of school leadership on physics teacher performance partially shows that the principal's leadership has a positive effect on the performance of physics teachers with a contribution of 50.74 percent. The effect of teacher work discipline on physics teacher performance partially shows that teacher work discipline has a positive effect on physics teacher performance. Simultaneous hypothesis testing shows that the independent variables of principal leadership and teacher work discipline have a positive effect on the dependent variable, namely the performance of physics teachers with a contribution of 79.2 percent, meaning 20.8 percent. The performance of state high school physics teachers in Bandar Lampung City is influenced by other factors that were not considered in this study, such as the availability of educational facilities and infrastructure, school environment, or other external factors.

Keywords: Principal Leadership; Work Discipline; Physics Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam

suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal organisasi yang sangat menentukan kelemahan dan kekuatan organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidak suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sekolah merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja guru.

Peran tugas dan tanggung jawab guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlak mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, seni serta mewujudkan manusia Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut diperlukan seorang guru yang kompeten dan profesional.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan dituntut untuk mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib, terarah dan berkesinambungan. Posisi strategi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, faktor kesejahteraan, Disiplin Kerja Guru, dan fasilitas pembelajaran. Peran guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam menghasikan lulusan yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan atau kesenian. Tuntutan seperti tersebut di atas telah pula ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 45 dan 46 (Depdiknas, 2008).

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan diantaranya adalah Siswa, Guru, dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan

mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil. Keberhasilan pendidikan di sekolah salah satunya ditentukan oleh motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja dan disiplin guru dalam mengelola sistem persekolahan. Kepala sekolah sebagai pelaksanaan bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan (Sanjani, 2019).

Tugas dan fungsi kepala sekolah tentunya tidak sedikit salah satunya adalah sebagai motivator yang kita artikan disini adalah sebagai pendorong atau penggerak yaitu bagaimana kepala sekolah dapat mendorong atau menggerakkan bawahannya tenaga pendidik dan kependidikan dalam pemenuhan tugas. Tugas tersebut tentunya dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan dikerjakan semaksimal mungkin dalam rangka mencapai suatu keberhasilan bersama yaitu keberhasilan dalam melaksanakan visi dan misi sekolah yang telah disepakati bersama. Keberhasilan sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tertentu (Akhmad Said, 2018). Pengaruh itu dihasilkan dari interaksi atas dasar posisi formal ataupun informal. Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (Ridho, 2019).

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan. Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam

menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Disiplin Kerja Guru sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja (Mahfud, 2020). Disiplin Kerja Guru berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada Disiplin Kerja Guru para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran (Juniarti et al., 2020). Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen

yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreatifitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar mengikuti apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan (Baharudin, 2017). Walaupun semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, mereka tetaplah individu yang berbeda. Oleh karena itu cara mereka memimpin juga berbeda, inilah yang kita kenal dengan Kepemimpinan.

Sebagaimana permasalahan yang terjadi pada SMAN Kota Bandar Lampung masih terdapat guru yang tidak memperhatikan Disiplin Kerja Guru.

Tabel 1. Data Absensi Guru SMAN Kota Bandar Lampung

Nama Sekolah	Total Guru Fisika	Jumlah Hari	Jumlah Total Mengajar (minggu)	Jumlah Total Guru Mengajar	Jumlah Total Tidak Mengajar	Persentase Guru Tidak Mengajar (%)
SMA N 1	3	105	1428	1302	126	0,09
SMA N 2	5	105	1730	1530	200	0,12
SMA N 3	4	105	1640	1410	230	0,14
SMA N 4	3	105	1428	1302	126	0,09
SMA N 5	4	105	1640	1520	120	0,07
SMA N 6	2	105	1010	870	140	0,14
SMA N 7	3	105	1428	1293	135	0,09
SMA N 8	3	105	1428	1293	135	0,09
SMA N 9	4	105	1640	1517	123	0,08
SMA N 10	3	105	1428	1301	127	0,09
SMA N 11	2	105	1005	859	146	0,15
SMA N 12	2	105	1025	887	138	0,13
SMA N 13	3	105	1428	1295	133	0,09

SMA N 14	4	105	1428	1272	156	0,11
SMA N 15	3	105	1428	1286	142	0,10
SMA N 16	3	105	1428	1293	135	0,09
SMA N 17	2	105	1005	850	155	0,15

Pada tabel 1 terlihat jelas bahwa dalam kurunwaktu satu semester yaitupada tahun pelajaran 2022/2023 guru Fisika SMA Negeri kota Bandar Lampung dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: libur nasional dan cuti bersama libur nasional. Sedangkan guru tidak mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: sakit, cuti, terlambat, tidak masuk tanpa izin, dan pulang cepat dari yang seharusnya.

Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya. Disiplin Kerja Guru pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para guru untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka akan mempengaruhi aktivitas kinerja pada instansi itu sendiri. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Hasibuan mengartikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Isvandiar & Idris, 2018). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Guru adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Selain Disiplin Kerja Guru, faktor lain yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan pemimpin utama dalam suatu pendidikan di sekolah, kepala sekolah diharapkan mampu memimpin suatu instansi untuk kemajuan bersama. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah untuk menggerakkan segala sumber

yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah.

Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan (Hardiansyah, 2011). Walaupun semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, mereka tetaplah individu yang berbeda. Oleh karena itu, cara mereka memimpin juga berbeda, inilah yang kita kenal dengan kepemimpinan”.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya dalam suatu organisasi atau lembaga sekolah guna mencapai tujuan sekolah. Atau kemampuan kepala sekolah mengatur dan mengelola organisasi persekolahan dan bekerja sama memberikan pelayanan serta menciptakan iklim yang menyenangkan di suatu sekolah sehingga semua sivitas sekolah akan menjadi nyaman untuk bekerja dan belajar baik pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa dengan harapan kepuasan pelanggan akan selalu menjadi prioritas yang utama dalam mengelola pendidikan disuatu sekolah.

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggar. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, di mana

ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan

kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Cahya et al., 2021).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasikerjayangdapat dicapainya (Evelyn et al., 2021). Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku (Hadiati, 2018). Disiplin kerja juga merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri di Indonesia. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan, maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik (Agustina & Bismala, 2014).

Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Supardi, 2016). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Susanty & Wahyu Baskoro, 2012).

Dalam laporan kinerja tidak hanya hasilnya dapat dicapai tetapi juga

memperhatikan proses pencapaiannya (Yunina, 2019). Jika hal ini diterapkan dalam proses belajar-mengajar maka kinerja guru meliputi tampilan yang dapat dicapai dalam proses pembelajaran tadi. Berkaitan dengan kinerja guru, maka tidak lepas dari tugas dan kompetensi guru. Tugas guru dikelompokkan menjadi tiga jenis, yakni: (1) tugas dalam bidang profesi; (2) tugas kemanusiaan; dan (3) tugas dalam bidang kemasyarakatan (Fabiana Meijon Fadul, 2019). Selain Pendapat tersebut, di Indonesia telah ditetapkan 10 (sepuluh) kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai instructional leader yaitu: (1) Memiliki kepribadian ideal sebagai guru; (2) Penguasaan landasan kependidikan; (3) Menguasai bahan pengajaran; (4) Kemampuan menyusun program pengajaran; (5) Kemampuan melaksanakan program pengajaran; (6) Kemampuan menilai hasil dan proses belajar-mengajar; (7) Kemampuan menyelenggarakan program bimbingan; (8) Kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah; (9) Kemampuan bekerjasama dengan sejawat dan; (10) Kemampuan menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran (Afroni, 2009).

Tugas guru mengajar itu merupakan suatu seni untuk mentransfer pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai pendidikan, kebutuhan-kebutuhan individu siswa, kondisi lingkungan, dan keyakinan yang dimiliki oleh guru. Tugas guru dalam sistem profesi kependidikan yakni mengajar, membantu siswa, mengelola bagian dari pendidikan, merancang kurikulum, menggunakan teknologi pendidikan, dan melakukan pembaharuan dalam sistem pendidikan.

Faktor yang kedua yaitu faktor psikologi yang meliputi, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan. Motivasi kerja guru adalah faktor yang mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Rahmat, 2018).

Faktor yang ketiga, yaitu faktor organisasi yang meliputi desain pekerjaan, kepemimpinan dan penghargaan. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam

meningkatkan kinerja guru (Agustina et al., 2021). Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Peran guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur komitmen yang tinggi pada tugasnya, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis statistik inferensial. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh guru Fisika Sekolah Menengah Atas Kota Bandar Lampung, baik yang berstatus PNS, Guru Bantu, maupun Guru Tidak Tetap yang berjumlah 54 orang. Sampel yang baik adalah sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji T, uji F, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu butir dalam sebuah

instrumen konsisten sebagai alat ukur untuk penelitian. Sebuah konsep yang diajukan oleh Ghazali untuk menentukan apakah butir-butir ini konsisten atau berguna untuk penggunaan penelitian. Tabel r product moment harus dikonsultasikan untuk menentukan nomor bagian yang valid dan tidak valid. Kriteria penilaian uji validitas adalah, jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), butir angket dikatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), dapat dikatakan bahwa elemen angket tidak valid. Berdasarkan konsep tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk variabel X1 (Kepemimpinan) secara keseluruhan valid karena r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5 %). Untuk X2 (Disiplin kerja) dan Y (Kinerja guru fisika SMA Negeri) secara keseluruhan valid karena r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5 %).

Hasil nilai cronbath alpha variabel kepemimpinan (X1) senilai 0,981 dan sehingga kesimpulannya bahwa angket yang dipakai pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Uji Reliabilitas diperoleh hasil nilai cronbath alpha variabel disiplin kerja (X2) adalah senilai 0,933, dari hasil pengujian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa angket yang dipakai pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan hasil cronbath alpha variabel kinerja guru fisika SMA Negeri (Y) adalah 0,967. Sehingga kesimpulannya adalah angket yang dipakai pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji F Variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi Profesional

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	524.378	2	262.189	26.718	.000 ^b
Residual	137.386	14	9.813		
Total	661.765	16			

Berdasarkan hasil pengujian Hasil Uji F variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara bersama memiliki pengaruh

terhadap variabel kinerja guru fisika SMA Negeri (Y). Indikator nilai sig α $0,000 <$ $0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji T Variabel Disiplin

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.977	12.050		4.645	.000
X ₁	.356	.156	.463	2.284	.038
X ₂	.538	.230	.475	2.342	.034

a. Dependent Variable: Y

Data dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa, Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja guru fisika SMA Negeri kota Bandar Lampung. Hasil analisis data menggunakan Uji-t mendukung hasil tersebut, yang menghasilkan sig α 0,038 > α = 0,050. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru fisika SMA Negeri di Kota Bandar Lampung dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan.

hasil Uji-t membuktikan bahwa disiplin kerja guru ada pengaruh terhadap kinerja guru fisika SMA Negeri hasil sig α = 0,034 < α = 0,05. Hasil Uji-t ini juga memungkinkan kita untuk menyimpulkan hipotesis bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru fisika SMA Negeri di Kota Bandar Lampung dapat diterima kebenarannya.

Tabel 2. Hasil uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.763	3.13262

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Hasil pengolahan data membuktikan nilai R-coefficient 0,890. Selain itu juga, nilai koefisien R Square 0,792. Hasil ini berarti bahwa persentase pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru fisika SMA Negeri sebesar 79,2%, artinya sebesar 20,8% kinerja guru fisika SMA Negeri di Kota Bandar Lampung dipengaruhi faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini, misalnya sarana prasarana, lingkungan sekolah, motivasi, atau faktor eksternal lainnya di sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Fisika SMA Kota Bandar Lampung; 2) ada Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Fisika SMA Kota Bandar Lampung; 3) ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin

Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Fisika SMA Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afroni, A. (2009). Kompetensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pembelajaran Dalam Upaya. FORUM TARBIYAH Vol. 7, No. 1, Juni 2009, 7(1), 81–97.
- Agustina, Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(3), 7210–7221.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis, 14(1), 125–136.
- Akhmad Said. (2018). 2(1).
- Baharudin, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem

- kepemimpinan Kepala Madrasah. *Jurnal Ilmu Tarbiyah At-Tajdid*, 6(1), 1–26.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221.
- Depdiknas. (2008). Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas., 2005–2008.
- Evelyn, J., Arwin, A., Yuliana, Y., Siahaan, R. F. B., & Lisa, L. (2021). Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Omama Opapa Food Industry Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 285–289.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Sma Negeri 1 Bumiayu Kabupaten Brebes. *Jurnal Kependidikan*, III(2), 33–51.
- Fartlek, P. L., & Irianto, N. (n.d.). Pengaruh Latihan Fartlek (Novian Irianto) 1. 1–7.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3078>
- Hardiansyah, M. (2011). Kepemimpinan Kepala Desa (Datuk Penghulu) Terhadap Efektivitas Pelayanan Perangkat Desa Pada Masyarakat Kampung Kesehatan Kabupaten Acehtamiang Tahun 2017.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199.
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Rahmat, Y. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smpn I Kecamatan Pangkalan Koto Baru Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Daya Saing*, 4(1), 88–93. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v4i1.137>
- Retnawati, H. (2015). Teknik Pengambilan Sampel. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Ridho, M. A. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Efektif di Sekolah Dasar. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 3(2), 114.
- Riinawati. (2021). Hubungan Konsentrasi Belajar Siswa terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 2305–2312.
- Sanjani, M. A. (2019). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1), 75–83.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Susanty, A., & Wahyu Baskoro, S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77–84.
- Yunina, F. (2019). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Aceh Tengah. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah*, 9(1), 74–81.