

THE INFLUENCE OF PRINCIPAL LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS OF SMAN 1 BANDAR BARU PIDIE JAYA

Mursyidah^{1*)}, M. Yusuf², Chairul Bariah³

¹Guru SMA Negeri 1 Banda Baru Kabupaten Pidie Jaya

²Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

³Dosen Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

*) email: mursyidahshaleha@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i11.504

Article history

Received:
December 26, 2024

Revised:
January 12, 2025

Accepted:
March 4, 2025

Page:
35 - 42

Keywords:

*principal leadership,
work discipline,
teacher commitment,
teacher performance*

ABSTRACT: Quantitative research empirically analyzes factors that support teacher performance, namely from the aspects of Principal Leadership, Work Discipline and Teacher Commitment. The study was conducted on 64 teachers of SMA Negeri 1 Bandar Baru Pidie Jaya, with an associative descriptive method and analysis based on multiple regression analysis. The results of the study found that: 1) the level of effectiveness of the Principal's leadership is quite good although not optimal, namely 80.15%, while teacher discipline in carrying out tasks is on average good (80.33%) and teacher commitment to the school is also in the fairly good category (78.55%). 2) the results of the partial analysis of Principal Leadership, Work Discipline and Teacher Commitment have a significant effect on Teacher Performance. 3) Simultaneously, Principal Leadership, Work Discipline and Teacher Commitment provide a positive contribution of 50.1% to improving teacher performance.

ABSTRAK: Penelitian kuantitatif menganalisis secara empiris faktor yang mendukung kinerja guru, yakni dari aspek Kepemimpinan Kepala sekolah, Disiplin kerja dan komitmen guru. Penelitian dilakukan terhadap 64 guru SMA Negeri 1 Bandar Baru Pidie Jaya, dengan metode deskriptif asosiatif dan analisis didasarkan pada analisis regresi berganda. Hasil yang ditemukan, bahwa: 1) tingkat efektivitas kepemimpinan Kepala sekolah, cukup baik walaupun belum optimal mencapai 80,15%, sementara kedisiplinan guru melaksanakan tugas rata-rata baik (80,33%) dan komitmen guru terhadap sekolah juga masuk kategori cukup baik (78,55%). 2) hasil analisis secara parsial Kepemimpinan Kepala sekolah, Kedisiplinan guru dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. 3) Secara simultans Kepemimpinan Kepala sekolah, Kedisiplinan guru dan Komitmen memberi kontribusi positif sebesar 50,1 % pada peningkatan kinerja guru.

Pendahuluan (Introduction)

Upaya pembenahan kinerja guru terus dilakukan, baik faktor internal guru, mengenai kedisiplinan, komitmen, motivasi, dan kompetensinya dalam meningkatkan kualitas guru sebagai actor utama menentukan mutu sekolah dan lulusan. Juga faktor eksternal, seperti kepemimpinan Kepala sekolah, lingkungan, budaya kerja dan lainnya. Regulasi aturan standar dan kurikulum terus bergulir sesuai zamannya, agar tidak ketinggalan dengan dunia global.

Perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan kontribusi yang berarti tanpa dukungan guru yang profesional dan berkualitas (Khusnul, 2019). Guru peran yang sangat

penting dalam menentukan kualitas pembelajaran dalam ruang yang dilaksanakannya. Oleh karena itu, guru harus memikirkan dan membuat sebuah perencanaan secara maksimal dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswa. Profesionalisme guru harus didukung oleh kompetensi standar yang harus dikuasai oleh para guru profesional, yang pada akhirnya hasil kerjanya terukur dengan penilaian prestasi berbasis kinerja.

Upaya untuk menghasilkan kualitas atau mutu pendidikan dapat dilakukan dengan menumbuhkan budaya literasi di sekolah. Melalui implementasikan budaya literasi bagi guru menjadi salah satu ujung tombak utama terlaksananya penguasaan kemampuan enam literasi dasar, yaitu literasi baca tulis, numerasi, sains, digital, finansial dan literasi budaya kewargaan, menjadi salah satu kompetensi abad-21 yang diperlukan oleh semua warga dunia, memasuki era informasi dan digitalisasi yang dikenal dengan era industri 4.0 dan 5.0 (Ilyas, et al., 2024).

Memang, nakhoda sekolah yakni Kepala sekolah menjadi peran penting dengan menerapkan kepemimpinan yang mengayomi dan membimbing semua warga sekolah, khusus guru. Karena keberhasilan program sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas kepemimpinan Kepala sekolah. Yukl dalam (Rohmat, 2015), mengkategorikan keberhasilan kepala sekolah selalu ditekankan pada tiga keahlian dasar yang perlu dimiliki, yaitu: keahlian teknik, keahlian interpersonal, dan keahlian konseptual. Efektifitas kepemimpinan pendidikan tidak dapat lepas dari beberapa aspek. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut keaktifannya terhadap bawahan yang dapat dilihat dari tugas dan tanggungjawabnya (Mulyasa, 2011).

Sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, Kepala sekolah harus mampu mendorong kinerja para bawahan agar bekerja secara sukarela, menampilkan kinerja yang tinggi untuk mencapai standar mutu yang diharapkan oleh orang tua, masyarakat, industri dan pemerintah (Syafarudin, 2002).

Disamping itu, faktor internal dalam diri guru tak kalah berperan penting bukan sekedar sukses menjadi guru saja, yakni menerapkan kedisiplinan karena guru teuladan bagi peserta didik Sastrohadiwiyo (2002) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Demikian pula Hasibuan (2016) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lalu, dari faktor internal juga masalah komitmen yang makin pudar di kalangan guru, pada saat yang sama asosiasi guru seperti PGRI dan IGI terus memotivasi agar bangga menjadi guru dimana saja ditugaskan. Sahertian (2016) menyatakan komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Terwujudnya komitmen tergantung kepada bagaimana kita membangun suatu tanggung jawab untuk memiliki niat yang kuat dalam melaksanakan tujuan dalam organisasi itu. Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah oleh sebab itu, diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah. Komitmen organisasi tersebut ditampilkan ketika seorang guru melakukan tugas-tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah.

Paragnya, fakta peneliti temukan di lapangan, masih ada beberapa orang guru tidak mengetahui pasti isi dan substansi dari visi dan misi sekolah, dan mengaku tidak berusaha mencari tahu apa, karena itu hanya bagian dari tugas administratif sekolah yang disusun hanya untuk sekedar mencukupi persyaratan. Seyogyanya seorang guru menyadari bahwa visi dan misi sekolah merupakan nilai dan tujuan yang dipahami dan diterima oleh segenap anggota organisasi sekolah termasuk guru, bersama-sama berusaha mewujudkan visi dan misi sekolah dengan rangkaian usaha dan kegiatan. Maka dalam hal ini Kembali menjadi tugas kepemimpinannya Kepala sekolah, agar pada gilirannya guru memiliki komitmen yang baik dan fama tentang organisasi sekolah.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Kepemimpinan Kepala sekolah dan Kinerja Guru

Kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi sentral dalam memajukan sekolah, dengan kekuasaan, kewibawaan dan kemampuannya, diharapkan sesuai hasil yang diharapkan. Namun sayangnya kepemimpinan yang terjadi di lingkungan Pendidikan Menengah di Aceh maupun di Kabupaten Bireuen, belum optimal yang salah satu indikatornya dari hasil uji kompetensi guru relatif masih rendah (Surya B. & Kamaruddin, 2023).

Mulyasa (2004) menjelaskan bahwa Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-caranya dalam melakukan pekerjaan secara (1) konstruktif, (2) kreatif, (3) delegatif, (4) integratif, (5) rasional dan objektif, (7) keteladanan, dan (8) adaptabel dan fleksibel, dalam menghadapi situasi dan melaksanakan

tugasnya. Hal ini agar warga sekolah terus menunjukkan kemajuan dan berprestasi, khususnya guru dengan kinerja yang terukur dan ada upaya (tren) meningkat dari waktu ke waktu.

Wallach dan Jackson (dalam Timpe, 1987) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan tingkat dimana pegawai merasakan bahwa manajemen mendorong partisipasi dan responsif serta reseptif terhadap masukan, gagasan, dan saran-saran pegawai. Kepemimpinan Kepala sekolah termasuk kegiatan supervisi, dan penelitian Baihaqi & M. Yusuf (2023) dan Zuhri Z, Fauzi F, Saiful B. (2023) menemukan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung supervisi akademik kepala sekolah terhadap tingkat perubahan kinerja mengajar guru. Safwandi & Konadi W. (2023) menyarankan model kepemimpinan yang melayani atau *servant leader* di terapkan Kepala sekolah, dan faktor *Servant leadership* berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru.

b). Kedisiplinan guru dan Kinerja Guru

Disiplin memiliki pengaruh yang kuat pada suatu institusi sekolah, apalagi dikaitkan dengan tujuan yang direncanakan sekolah. Apakah dalam hal mutu sekolah, kualitas guru, lulusan dan akreditasi sekolah, karena semua individu mematuhi aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian Syahril & Konadi W. (2021) membuktikan hal tersebut di kalangan guru SMA kecamatan Samalanga Bireuen.

Penampakan faktor disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa indikator. Seperti dinyatakan Mangkunegara (2015) dalam Syahril & Konadi (2021), yang intinya kedisiplinan dapat timbul dari ada kedisiplinan waktu kerja, kepatuhan pada peraturan serta tanggungjawab. Dan penelitian Masri dan Zainuddin Iba (2024) menjelaskan bahwa kedisiplinan pegawai pintu gerbang dalam meningkatkan kinerja, faktor ini sangat signifikan pengaruhnya.

c). Komitmen guru dan Kinerja Guru

Menurut Panggabean (2004), komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen juga digambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan yang lain (berhenti bekerja). Maka guru bagian warga organisasi sekolah, selayaknya berkomitmen pada sekolah, buruk baiknya sekolah menjadi tanggungjawabnya, dan pada saat yang sama menyadari bahwa dengan kerja (kinerja) yang seriuslah akan diperoleh hasil yang diharapkan semua pihak. Nainggolan, et al. (2020) dalam penelitiannya menemukan dampak komitmen guru angat membantu kinerja guru.

Metode Penelitian (Methodology)

a). Metode dan Analisis yang Digunakan

Penelitian dilakukan dengan survei menggunakan perangkat kuesioner, yang disusun sesuai dimensi dan indikator variabelnya. Dan analisis dengan deskriptif-asosiatif, menggunakan statistik inferensia melalui analisis regresi berganda. Hal ini dilakukan untuk menjawab hipotesis adanya pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah, kedisiplinan guru dan komitmen terhadap kinerja guru.

b). Populasi dan Sampel (Objek Penelitian)

Penelitian berupa kasus studi pada guru SMA Negeri 1 Bandar Baru di kabupaten Pidie Jaya yang dilaksanakan pada bulan November 2024. Dari semua populasi guru sejumlah 64 guru semua diambil sebagai responden. Adapun karakteristik guru yang diamati dideskripsikan berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden (Guru) SMA Negeri 1 Bandar Baru Pidie Jaya

Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	18	28,1
	Perempuan	46	71,9
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	7	11
	Menikah	52	81,2
	Janda / Duda	5	7,8
Usia	20-30 Tahun	11	17,1
	31-40 Tahun	27	42,1
	41-50 Tahun	18	28,1
	> 50 Tahun	8	12,5
Pendidikan	SMA	-	-
	Diploma	7	11
	Sarjana (S1)	56	87,5
	Pasca Sarjana (S2)	1	1,5
Jumlah Responden		64	64

c). Definisi Variabel dan Dimensi

Penelitian dengan beberapa variabel terpilih yang dikonsepskan berikut:

Tabel 2. Konsep Variabel dan Dimensi

Variabel	Defenisi	Dimensi
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu (Handoyo, 2010)	Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Personal Kepemimpinan Relasional Kepemimpinan Intelektual Kepemimpinan Organisasi
Disiplin Kerja	Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno, 2016)	Aturan Waktu Taah terhadap peraturan Aturan perilaku dalam pekerjaan
Komitmen Guru	Komitmen organisasi (<i>organizational commitment</i>) menekankan pada dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Steers (dalam Hermawan, 2012)	Komitmen Afektif Komitmen Berkelanjutan Komitmen Normatif
Kinerja Guru	Kinerja guru adalah faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran (Majid, 2016)	Kualitas Hasil Kerja Ketepatan Waktu Prakarsa/inisiatif Kemampuan Komunikasi

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

Analisis secara statistik inferensia, data bobot ordinal dari kuesioner, dutransformasi dahulu dalam skala interval dengan metode MSI, kemudian diperiksa validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan dengan yakin.

1). Hasil Penelitian

a). Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat validitas, pengukur variabel yaitu atas dasar indikatornya, diperoleh berikut ini:

Hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, dari dimensi kepemimpinan pendidikan, personel, relasional, intelektual dan organisasional, menggunakan 10 butir pernyataan, diperoleh valid dengan rata-rata tingkat validitasnya (berdasarkan koefisien korelasi validitas) yakni 0,521 masuk kategori moderat dan diatas ambang valid 0,300.

Demikian pula uji validitas Variabel kedisiplinan guru, berkaitan dengan aturan, waktu kerja, perilaku dengan menggunakan 9 butir pernyataan, diperoleh valid dengan rata-rata tingkat validitasnya 0,517 masuk kategori moderat.

Uji validitas variabel komitmen guru, diukur 10 butir pernyataan, berdasarkan dimensi komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif, dinyatakan valid, dengan rata-rata tingkat validitasnya 0,478 masuk kategori moderat. Dan variabel kinerja, yang diukur dari dimensi hasil kerja, ketepatan waktu, inisitif, kemampuan dan komunikasi interpersonal, juga ke-10 butir pernyataan dinyatakan valid, dengan rata-rata tingkat validitasnya 0,485.

Hasil uji reliabilitas instrument penelitian juga handal dengan kategori cukup tinggi. Secara lengkap dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,785	10	Realible
Disiplin kerja	0,752	9	Realible
Komitmen	0,852	10	Realible
Kinerja Guru	0,762	10	Realible

b). Hasil Deskriptif Persepsi Guru

Data tentang persepsi guru setiap variabel dideskripsikan berikut.

Tabel 4. Deskripsi Guru Tentang Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban Setiap Pilihan				
	(STS)	(TS)	(S)	(SS)	(SSS)
Kepemimpinan Kepala Sekolah	-	10	327	248	58
Jumlah Skor Penelitian = 2570					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisioner x 64 responden = 3200					
Persentase Pencapaian Kepemimpinan Kepala Sekolah : 80,15%					
Disiplin Kerja	-	77	317	145	40
Jumlah Skor Penelitian = 2314					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 9 butir kuisioner x 64 responden = 2880					
Persentase Pencapaian Disiplin Kerja : 80,33%					
Komitmen	-	19	441	55	125
Jumlah Skor Penelitian Komitmen = 2559					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisioner x 64 responden = 3200					
Persentase Pencapaian = 78,55%					
Kinerja Guru	-	39	429	146	29
Jumlah Skor Penelitian = 2572					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisioner x 64 responden = 3200					
Persentase Pencapaian Kinerja Guru = 80,37%					

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru termasuk baik, pencapaiannya sebesar 80,15% dari harapan ideal.
- Variabel disiplin kerja menurut persepsi guru sudah dikelola dengan baik, mencapai 80,33%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel komitmen guru mayoritas baik diketahui pencapaiannya sebesar 78,55%, hal ini dianggap baik, walau belum optimal.
- Variabel kinerja guru menurut persepsi guru, pencapaiannya 80,37%, hal ini dianggap baik.

c). Uji Asumsi Model

Analisis secara statistik parametrik dengan analisis jalur, dimana harus dipenuhi syarat menggunakan model ini, yakni kenormalan distribusi data, dengan uji K-S, yakni:

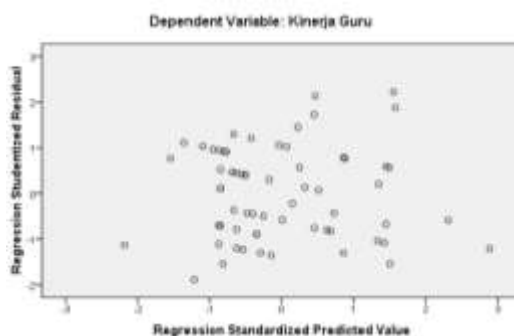
Tabel 4. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

	Studentized Deleted Residual
N	63
Normal Parameters ^a	Normal Parameters ^a
Mean	
Std. Deviation	1.02634594
Absolute	.077
Positive	-.057
Negative	.853
Kolmogorov-Smirnov Z	.461
Asymp. Sig. (2-tailed)	

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,461 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Kemudian uji heterokedastisitas yakni tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya yang dideteksi dengan analisa grafis (*scatterplot*) yang disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Dan uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Reg	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.759	1.317
	Disiplin Kerja	.926	1.080
	Komitmen	.814	1.228
a. Dependent Variable: Kinerja guru			

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai.

d). Pengujian Signifikansi Model dan Koefisien Analisis Regresi

Untuk menjawab hipotesis penelitian digunakan model analisis regresi berganda, yang perlu dilakukan pengujiannya juga koefisien model masing-masing variabel bebas (independent), berikut ini:

Hasil Uji Model (Uji-F)

Hasil pengolahan data, dinyatakan model regresi yang melibatkan variabel kepemimpinan Kepala sekolah, kedisiplinan guru dan komitmen guru sebagai variabel independent dan kinerja guru sebagai variabel dependent dinyatakan signifikan, sebagaimana hasilnya di Tabel 6.

Tabel 6. Uji Model Regresi dengan Statistik-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Reg Regression	40.913	3	13.638	8.207	.000 ^a
Residual	364.515	59	6.178		
Total	405.429	62			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 8,270 dan signifikans pada taraf uji dibawah 5% disimpulkan variabel kepemimpinan Kepala sekolah, Kedisiplinan guru dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Lalu berikut ini, dilakukan uji t, yakni memastikan koefisien variabel eksogen signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial) Koefisien Variabel Independent

Model Regresi	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.537	6.120		3.846	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.151	.122	.476	4.241	.000
Disiplin Kerja	.198	.109	.334	2.823	.000
Komitmen	.165	.173	.351	3.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil diatas, semua variabel independent (koefisien B), dinyatakan signifikan pada taraf uji 5%. Maka hipotesis yang menganggap ada pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, kedisiplinan kerja guru dan komitmen guru secara masing-masing terdapat kinerja guru, signifikan.

2). Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil perhitungan tabel 6 sebelumnya, maka hubungan antar variabel dalam model regresi dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 23,537 + 0,151 X_1 + 0,198 X_2 + 0,165 X_3$$

(Y = Kinerja Guru, X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah, X_2 = Disiplin kerja, X_3 = Komitmen)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa bahwa:

1. Peran kepemimpinan Kepala sekolah sangat jelas penting, dan pengaruhnya positif. Jika kepala sekolah menjalankan kepemimpinannya dengan baik maka akan dapat mendukung kinerja guru secara

signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,151 satuan. Jika tingkat kepemimpinan kepala sekolah meningkat 10% berdampak pada kinerja guru sebesar 1,51%.

2. Aspek Kedisiplinan guru dalam kerja dan menjalankan tanggungjawabnya berdampak positif pada kualitas kerjanya atau kinerja pun meningkat Dengan adanya peningkatan 10% disiplin kerja maka akan mendukung kenaikan kinerja guru sebesar 1,98%.
3. Komitmen guru atas komunitas dan lingkungan serta profesinya penting dijaga dan ditingkatkan, karena berdampak pada jati diri dan kinerja pula. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen guru berpengaruh positif pada kerjanya. Jika guru memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,165 satuan, atau 1,65%.
4. Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat keeratan hubungan antara variable. Terbukti adanya hubungan yang sangat erat variable kepemimpinan Kepala Sekolah, kedisiplinan kerja dan komitmen guru terhadap kinerja guru. Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komitmen memberikan kontribusi atas kinerja guru pada SMA Negeri 1 Bandar Baru Pidie Jaya sebesar 50,10%. Sebagaimana ditunjukkan dalam table berikut:

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Regresi	.718 ^a	.501	.055	2.486	1.656

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Kepemimpinan kepala sekolah sudah dianggap baik, pencapaiannya sebesar 80,15% dari harapan ideal. Sedangkan kedisiplin kerja guru mencapai 80,33%, masuk kategori cukup baik, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi. Dan komitmen guru mayoritas baik diketahui pencapaiannya sebesar 78,55%, serta tingkat kinerja guru sebesar 80,37%, hal ini dianggap sudah baik.
2. Hasil uji statistik dengan model analisis regresi berganda, diketahui ada pengaruh secara parsial faktor kepemimpinan Kepala Sekolah, Kedisiplinan kerja guru dan Komitmen guru terhadap kerjanya. Dan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komitmen guru memberikan kontribusi atas kinerja guru pada SMA Negeri 1 Bandar Baru Pidie Jaya sebesar 50,10%.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Baihaqi & M. Yusuf (2023). Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar (Studi Kasus di SMP Sub Rayon 05 Kabupaten Bireuen), *Jurnal indOmera*, 4(7), 11-19, e-ISSN:2721-382X
- 2) Handoyo, Seger (2010). Pengukuran Servant Leadership sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi.. *Makara. Sosial Humaniora*. 14(2), 130
- 3) Hasan, Rohmat. (2015). Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)*. Universitas PGRI Kanjuruhan Malang.
- 4) Hasibuan Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- 5) Hermawan, A. (2012). *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta, Erlangga.
- 6) Majid, Abdul (2016). *Strategi Pembelajaran*, Bandung. PT Remaja Rosda. Karya
- 7) Masri dan Zainuddin Iba (2024). Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan faktor SDM, Kedisiplinan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pada LAPAS IIB Bireuen, *Jurnal indOmera*, 5(9), 1-10, e-ISSN:2721-382X

- 8) Mohd. Ilyas, Kamaruddin K., Marwan (2024). *Manajemen Pendidikan Sekolah, Perspektif Konsep Aturan dan Fakta*, Medan: Penerbit CV. Merdeka Kreasi, ISBN. 978-623-8699-41-4.
- 9) Mulyasa E. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- 10) Panggabean, S., Mutiara (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- 11) Safwandi & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen, *indOmera*, 4(7), 69-78 e-ISSN:2721-382X
- 12) Sahertian, P., and Soetjipto, B.E. (2011). Improving Employee's Organizational Commitment, Self-Efficacy, and Organizational Citizenship Behavior Through the Implementation of Task-Oriented and Relationship-Oriented Leadership Behavior, *The Business Review*, Cambridge, Vol 17, No 2, pp.48-60
- 13) Sastrohadiwiryo S. B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Edisi 2), Jakarta: PT. Bumi Aksara.)
- 14) Surya B, Kamaruddin K. (2023), Kontribusi Perak Kepemimpinan Kepala sekolah. Lingkungan sekolah dan Pelatihan guru terhadap Kinerja guru Penjaskes di SMP se-Kabupaten Bireuen, *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 1(1) 1-11; ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index-php/psg
- 15) Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- 16) Syafarudin (2002)., *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, Grasindo, Jakarta
- 17) Syahril & Konadi W. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *Jurnal indOmera*, 2(4), 1-8 doi.org/10.55178/idm.v2i4.217
- 18) Timpe, AD. (1987). *The Management of Time*. New York: Facts on File Publications.
- 19) Wardan Khusnul (2019). *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Budi Utama.
- 20) Zuhri Z, Fauzi F, Saiful B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Akreditasi sekolah dan Anggaran pendidikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pidie Jaya, *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 1(1):33-42; ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index-php/psg