**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN DISIPLIN KERJA**

**KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU**

**Enitakarina Sinulingga1, Nur Ahyani2, Syaiful Eddy3**

Universitas PGRI Palembang1,2,3

[karina.enita89@gmail.com](mailto:karina.enita89@gmail.com)1

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah secara parsial dan simultan Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat, yaitu SMP Negeri 4 dan SMP Negeri 9 Kota Prabumulih yang berjumlah 116 orang dan jumlah sampel sebanyak 90 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling.* Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan data dengan cara observasi,angket dan dokumentasi. Analisis dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat; disiplin kerja kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat; dan kompetensi manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja kepala sekolah secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat sebesar 82,6% dan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Simpulan, ada pengaruh kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Kompetensi Manajerial; Guru*.*

***ABSTRACT***

*This research aims to determine and describe the partial and simultaneous influence of managerial competence and work discipline of school principals on teacher performance in state junior high schools in West Prabumulih District. The population in this study were all teachers at Public Middle Schools in West Prabumulih District, namely Public Middle School 4 and Public Middle School 9 in Prabumulih City, totaling 116 people and a total sample of 90 people. The sampling technique in this research is random. This research uses a descriptive analysis method and a quantitative approach. Data collection techniques use data using observation, questionnaires, and documentation analysis using t-test and F-test. The results of the research show that there is an influence of the principal's managerial competence on teacher performance in State Middle Schools in West Prabumulih District; the school principal's work discipline influences the performance of teachers in Public Middle Schools in West Prabumulih District; and the principal's managerial competence and principal's work discipline simultaneously influence teacher performance in State Middle Schools in West Prabumulih District by 82.6%. The remaining 17.4% is influenced by other variables not examined in this research. In conclusion, there is a partial and simultaneous influence of managerial competence and work discipline of school principals on teacher performance*

*Keywords: Managerial Competence; Work Discipline; Teacher Performance.*

**PENDAHULUAN**

Masalah pendidikan perlu mendapatkan perhatian yang serius, khususnya di Negara Indonesia, masalah pendidikan mendapat perhatian yang seirus, terbukti dengan dirumuskannya Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Menurut Harapan et al., (Hapizoh et al., 2020), konsep suatu pendidikan merupakan keseluruhan proses seseorang mengembangkan sebuah kemampuan, sikap dan perilaku yang bisa membentuk perilaku dalam kondisi tertentu. Pada dasarnya pendidikan berupaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan menuju kearah yang lebih baik. Maka dari itu, pelaksanaan pendidikan perlu mendapatkan dorongan, baik dari segi materi maupun non materi dari semua pihak agar dalam pelaksanaanya pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam hal ini diperlukan seorang kepala sekolah yang profesional.

Kepala sekolah sebagai organisasi sekolah jelas bukan hanya penguasa yang hanya memerintah guru untuk bekerja. Kepala sekolah merupakan sosok yang harusnya memberi pengaruh, dorongan, dukungan, dan arahan kepada guru untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Sekolah sebagai sebuah organisasi melibatkan begitu banyak individu yang memiliki kecenderungan yang berbeda satu sama lain. Baik dari latar belakang sosial, pendidikan, bahkan sebagai individu yang memiliki kepribadian yang juga berbeda satu sama lain. Untuk menjalankan peran kepala sekolah dengan baik diperlukan kemampuan memimpin yang baik pula, kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan faktor-faktor yang mempengaruhi tujuan pendidikan di sekolah.

Untuk mencapai standar kelayakan dan kinerja yang baik, sekolah perlu dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berkualitas dan memiliki pengetahuan luas tentang manajemen sekolah (Aprilana et al, 2017). Nurussalami (2021), menyebutkan kepala sekolah adalah seorang individu yang memiliki jabatan atau posisi sebagai seorang pemimpin dalam sebuah organisasi pendidikan. Seorang kepala sekolah bertanggung jawab dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan dan pendayagunaan tenaga kependidikan serta sumberdaya yang ada. Selanjutnya Ahmad (2013), mengatakan kepala sekolah harus memiliki keterampilan dasar sebagai manajer yaitu: (keterampilan teknis *(technical skill);* keterampilan hubungan kemanusiaan *(human relation skill);* dan keterampilan konseptual *(conceptual skill)*. Berperan sebagai manajer berarti mempimpin dan mengendalikan guru dan pegawai serta mendayagunakan seluruh sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fitria, 2020). Keterampilan manajerial ini perlu dimiliki kepala sekolah agar ia mampu mengelola dan memanajerial kegiatan sekolah guna mewujudkan visi misi sekolah.

Mulyasa (Mulyasa, 2017), mengemukakan bahwa “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana”. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Disamping itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kinerja guru.

Kepala sekolah wajib mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam peranannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan, perasaan, dan harapan-harapan guru dan karyawan yang bekerja di sekolahnya, sehingga kinerja guru dan karyawan selalu terjaga. Dalam fungsinya sebagai penggerak guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar senantiasa mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerjanya, karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas.

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu, dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan, maka seorang guru dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga yang bermartabat dan profesional. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Pemberian tunjangan profesi ini tidak hanya untuk guru yang bertugas sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetapi juga guru non PNS selama yang bersangkutan memiliki sertifikat pendidik (Ristianey).

Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Kemampuan profesional Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru.

Poerwadarminto (2018), mengemukakan arti kata disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu tertib (di sekolah atau komitmen). Ketaatan pada suatu aturan dan tata tertib. Pada umumnya, sikap disiplin adalah upaya ke arah perbaikan perilaku seseorang, agar secara langsung mereka mematuhi segala peraturan yang telah disampaikan (Uno & Lamatenggo, 2016). Disiplin memperlihatkan pada aspek perilaku individu atau kelompok yang memiliki niat untuk melaksanakan aturan yang telah disepakati bersama dengan patuh dan taa. Hal pokok yang wajib dimiliki oleh seorang kepala sekolah ialah disiplin kerja, kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah menjadi tauladan bagi seluruh warga sekolah. Maka perilaku atau tindakan yang dimiliki seorang kepala sekolah hendaknya mencerminkan tauladan yang baik agar sumber daya manusi yang menjadi bawahannya senantiasa mamatuhi peraturan yang telah disepakati bersama.

Upaya dengan meningkatkan kualitas pendidikan pemerintah masih terus berupaya mengembangkan dalam kompetensi para kinerja guru, dengan adanya pengaruh tentang hasil kinerja seorang guru, sehingga dalam pemerintah mengeluarkan suatu kebijakan yang dikenal dengan sebutan sertifikasi guru. Pembelajaran yang diberikan oleh guru menjadikan suatu peran yang utama dalam mengembangkan kualitas dan potensi peserta didik, ketidakmampuan guru dalam memberikan layanan belajar yang baik akan berdampak buruk bagi peserta didik (Handayani et al., 2020). Artinya, guru memiliki peran penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai, dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan (Purwanto, 2020). Dengan demikian, salah satu tolak ukur keberhasilan pendidikan yakni kinerja guru. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu (Suharsaputra, 2018). Selain itu, kinerja guru juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran (Supardi, 2014).

Kinerja guru berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan setiap peserta didik. Semakin baik kinerja guru maka akan semakin baik kualitas pendidikan yang dihasilkan. Artinya, apabila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja ini maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal. Kinerja atau prestasi kerja sendiri dapat diartikan sebagai pencapaian standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Kinerja guru sama dengan kompetensi plus motivasi untuk menunaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan untuk berkembang. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kinerja guru.

Kompetensi Manajerial kepala sekolah memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja guru termasuk kinerja guru yang telah bersertifikat pendidik, kompetensi manajerial kepala sekolah akan mengubah pola pikir guru menjadi seseorang yang lebih kompeten karena termotivasi oleh sikap manajerial yang baik danmumpuni. Kompetensi manajerial kepala sekolah secara baik dapat mengembangkan terhadap para kinerja guru (Meidiana et al., 2020).

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Ngiode (2016), memastikan pengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah mengenai kinerja guru sebanyak 45,2%. Adapun kebaruan riset tersebut ialah melihat pengaruh terhadap kompetensi manajerial maupun gaya kepemimpinan kepala sekolah tentang kinerja guru di sekolah di SMK Swasta Se Kecamatan Baturaja Timur. Riset tersebut melihat pengaruh terhadap kompetensi manajerial maupun gaya kepemimpinan kepala sekolah di sekolah di SMK Swasta Se Kecamatan Baturaja Timur. Sementara 65,8% terdapat pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja guru. Penelitian ini senada dengan variabel bebas yang dikaji yakni meneliti tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dan variabel terikat kinerja guru. Hasil penelitiannya ialah terdapat pengaruh positif bahawa kompetensi manajerial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Swasta Sekecamatan Baturaja Timur.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat dapat diketahui berbagai permasalahan yang timbul mengenai kenyataan yang peneliti temukan dilapangan tanggal 23 Oktober 2023 dari hasil pengamatan peneliti diperoleh suatu kenyataan bahwa kinerja guru masih bisa dikatakan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang peneliti temukan di lapangan antara lain :perencanaan pembelajaran belum dibuat secara optimal karena RPP dan perangkat pembelajaran masih ada menggunakan budaya *copy paste*;dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru masih dominan menggunakan metode konvensional; dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menggunakan berbagai media dan sumber pembelajaran; berdasarkan data laporan pengawas penilaian pembelajaran dan administrasi guru kelas belum tersusun secara lengkap; kinerja guru yang telah memiliki sertifikat pendidik, diantaranya adalah belum maksimalnya kinerja guru bersertifikat pendidik, hal ini karena masih ada guru yang dalam mengajar belum mempunyai persiapan mengajar atau persiapan mengajar yang belum lengkap, dalam merumuskan materi atau metode pembelajaran kurang inovatif, adanya guru yang terkadang menyepelekan tanggung jawab profesinya, bahkan ada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik memanfaatkan guru honorer untuk menggantikannya mengisi jam pelajaran, adanya guru yang setiap diberi tanggung jawab oleh kepala sekolah hanya sanggup tetapi tidak segera diselesaikan atau adanya penundaan waktu, belum optimalnya kompetensi manajerial kepala sekolah dalam menggerakkan para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan olehnya, ini terbukti dari adanya guru yang kurang sukarela menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepala sekolah kepadanya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku pada suatu organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Masalah lain yang ditemukan penulis ketika melakukan observasi di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat adalah masih adanya guru yang sudah tersertifikasi, memanfaatkan guru honorer atau guru bantu untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Sehingga yang menjadi imbasnya adalah siswa sebagai anak didik tidak mendapatkan hasil pembelajaran yang maksimal. Padahal siswa merupakan sasaran pendidikan yang dibentuk melalui bimbingan, keteladanan, bantuan, latihan, pengetahuan yang maksimal, kecakapan, keterampilan, nilai, sikap yang baik dari seorang guru, terlebih lagi guru yang telah bersertifikat pendidik. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa program sertifikasi guru tidaklah cukup sebagai upaya mewujudkan dan meningkatkan kinerja guru. Meski telah dinyatakan lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi, bukan berarti guru telah memiliki kompetensi yang dipersyaratkan Undang-undang. Bukan berarti guru-guru yang dinyatakan lulus tersebut memiliki kinerja yang lebih baik dari guru yang belum lulus sertifikasi. Oleh karena itu agar guru-guru yang telah lulus sertifikasi dapat memaksimalkan kinerjanya terutama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat belum optimal, kompetensi manajerial serta disiplin kerja sekolah belum dapat sepenuhnya, mempengaruhi, menggerakkan, mengembangkan, dan memberdayakan guru-guru baik yang telah bersertifikat pendidik maupun yang belum untuk senantiasa meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja guru. Sejauhmana kepala sekolah dalam melaksanakan peran kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepada guru sehinggan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat dengan rincian 2 (dua) sekolah yaitu, SMP Negeri 4 Prabumulih dan SMP Negeri 9 Prabumulih. Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan yakni bulan Desember 2023 hingga Mei 2024. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang. Setelah dilakukan perhitungan, maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas soal. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Analisis Deskriptif Data, Regresi Linear Ganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linieritas terhadap hasil angket yang dijawab oleh responden, maka hasil yang di dapat adalah bahwa data terdistribusi secara normal dan antara variabel X1 dan X2 serta Y terdapat hubungan yang linier, sehingga dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS tipe 26.0. Adapun tingkat kriteria pengujian hipotesis ini dengan taraf kepercayaan 95% (α=0,05) yaitu: jika taraf signifikansi > α (5% atau 0,05) maka Ho diterima dan tolak Ha, akan tetapi jika taraf signifikansi ≤ α (5% atau 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berikut merupakan hasil dari uji regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi sistem SPSS tipe 26.0:

Tabel 1.

Hasil Analisis Linier Berganda Kompetensi Manajerial dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ANOVAa | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 155.214 | 2 | 77.607 | 206.044 | .000b |
| Residual | 32.769 | 87 | .377 |  |  |
| Total | 187.983 | 89 |  |  |  |
| A. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | | | | |
| B. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Kepala Sekolah , Pengaruh Kompetensi Manajerial | | | | | | |

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh nilai konstanta persamaan regresi a sebesar 155,214 dan nilai koefisien variabel bebas b1 sebesar 0,327 dan koefisien variabel bebas b2 sebesar 0,187, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

**Y = a + b1X1 + b2X2 = 155,214+ 0,327 + 0,187**

Maka dapat digeneralisasikan bahwa makna dari persamaan regresi linier di atas adalah sebagai berikut;

1. a (konstanta) sebesar 155,214, artinya jika variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan disiplin kerja kepala sekolah (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y) nilainya adalah 155,214.
2. b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,327 artinya X1 berhubungan positif dengan Y, maka jika X1 meningkat 1 point maka nilai variabel Y akan ikut meningkat sebesar 0,327
3. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,187, artinya X2 berhubungan positif dengan Y, maka X2 meningkat 1 point, sehingga hal ini akan berpengaruh pada nilai variabel Y yang akan mengalami peningkatan sebesar 0,187.
4. Kesimpulan dari persamaan regresi di atas bahwa kinerja guru akan mengalami peningkatan secara positif dengan peningkatan kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah.

**Uji Parsial (Uji-T)**

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh variabel independen secara parsial dengan variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri dari kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t dengan bantuan SPSS 26.0. Adapun tingkat kriteria pengujian hipotesis ini dengan taraf kepercayaan 95% (α=0,05) yaitu :

a. Jika taraf signifikansi > α (5% atau 0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak

b. Jika taraf signifikansi ≤ α (5% atau 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berikut ini adalah data hasil dari uji t dengan menggunakan SPSS 26.0, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Coefficientsa | | | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | | | Standardized Coefficients | | t | | Sig. | |
| B | | Std. Error | | Beta | |
| 1 | (Constant) | | 131.711 | | 1.469 | |  | | 89.640 | | .000 | |
| Pengaruh Kompetensi Manajerial | | -.203 | | .011 | | -.858 | | -19.101 | | .000 | |
| Disiplin Kerja Kepala Sekolah | | -.050 | | .009 | | -.240 | | -5.339 | | .000 | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | | | | | | | | | |

Ha1 : Ada pengaruh kompetensi manajerial secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.

Ho1 : Tidak ada pengaruh kompetensi manajerial secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 *Coeficients* di atas, maka dapat dilihat bahwa taraf signifikansi yang diperoleh dari variabel kompetensi manajerial terhadap variabel kinerja guru yaitu sebesar 0,00 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi manajerial terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.

Ha2 : Ada pengaruh disiplin kerja kepala sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.

Ho2 : Tidak ada pengaruh disiplin kerja kepala sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 *Coeficients* di atas, maka dapat dilihat bahwa taraf signifikansi yang diperoleh dari variabel disiplin kerja kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru yaitu sebesar 0,00 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil bahwa ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.

**Uji Simultan (Uji-F)**

Langkah selanjutnya untuk mengetahui atau menguji ada tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X1 dan X2) kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap variabel terikat (Y) kinerja guru, maka tahapan pengujian selanjutnya ialah dengan menggunakan rumus Uji Simultan (Uji f). Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Dalam hal ini variabel kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Ha3 : Ada pengaruh signifikan kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.

Ho3 : Tidak Ada pengaruh signifikan kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji simultan (uji-f) dengan bantuan SPSS 26.0. Adapun tingkat kriteria pengujian hipotesis ini dengan taraf kepercayaan 95% (α=0,05) yaitu :

a. Jika taraf signifikansi > α (5% atau 0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak

b. Jika taraf signifikansi ≤ α (5% atau 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berikut ini adalah data hasil dari uji f dengan menggunakan SPSS 26.0, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.

Hasil Uji f (Uji Simultan) Kompetensi Manajerial dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ANOVAa | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 155.214 | 2 | 77.607 | 206.044 | .000b |
| Residual | 32.769 | 87 | .377 |  |  |
| Total | 187.983 | 89 |  |  |  |
| A. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | | | | |
| B. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Kepala Sekolah , Pengaruh Kompetensi Manajerial | | | | | | |

Berdasarkan hasil uji simultan (uji-f) pada tabel 3 *Coeficients* di atas, maka dapat dilihat bahwa taraf signifikansi yang diperoleh dari variabel kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru yaitu sebesar 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.

Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, maka dapat dilihat pada tabel *model summary* sebagai berikut:

Tabel 4.

Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model Summary | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .909a | .826 | .822 | .614 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Kepala Sekolah , Pengaruh Kompetensi Manajerial | | | | |

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh nilai Rsquare adalah sebesar 0,787 dengan semikian koefisien determinasinya sebesar 82,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh dari kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru yakni sebesar 82,6% dan sisanya 17,4% ditentukan oleh faktor lain yang bukan variabel yang diteliti.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.**

Penelitian yang dilakukan di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat diperoleh hipotesis yaitu Kompetensi Manajerial kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh taraf signifikan (sig) variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai α (0,05) dengan demikian Ha diterima dan tolak Ho. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan organisasi sekolah. Oleh sebab itu tugas-tugas kepala sekolah bukan hanya mengatur dan melakukan proses belajar mengajar, melainkan juga mampu menganalisis berbagai persoalan, mampu memberikan pertimbangan, cakap dalam memimpin dan bertindak dalam berorganisasi, mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, partisipatif dan cakap dalam menyelesaikan persoalan dengan baik. Hal ini tentunya merupakan bagian dari ikhtiar pemimpin dalam mengarahkan para dewan guru agar menjadi guru yang memiliki kualitas kinerja dan mampu memberikan kontribusi terbaiknya bagi peserta didik. Peningkatan kinerja guru oleh seorang kepala sekolah dapat dilakukan dengan memperhatikan strategi yang akan digunakan, strategi yang digunakan mencakup peran dan tugas kepala sekolah yaitu kepala sekolah harus mampu menjadi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator, seperti yang tercantum dalam keputusan Menteri Pendidikan Nasional 4 Nomor 162 Tahun 2003 tentang pedoman penugasan guru, dan merumuskan visi misi yang akan dicapai oleh sekolah.

Kepala Sekolah yang berhasil menerapkan kompetensi manajerial, ialah sekolah yang menetapkan keberhasilan pada input, proses, *output*, dan *outcome* yang ditandai dengan berkualitasnya komponen-komponen dalam runag lingkup sekolah. Sekolah yang mempunyai keunggulan dibidang manajemen strategi memiliki beberapa karakteristik yaitu: adanya kepemimpinan organisasi *(organizational leadership),* kepemimpinan kurikulum *(curriculum leadership)*, pemimpin sebagai pengawas *(supervisiory leadership)*, dan manajemen *(management*). Proses kompetensi manajemen strategis ialah cara dengan jalan mana para perencana strategis menentukan sasaran dan mengambil keputusan. Kepala sekolah sebagai pemimpin, harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru dan tenaga kependidikan lainnya, mempunyai program jangka pendek dan jangka panjang, dan memiliki visioner, mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana serta mampu berkomunikasi dengan semua warga sekolah dengan baik.

Terkait dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dan merujuk pada Permendiknas nomor 13 Tahun 2007 tentang kompetensi kepala sekolah, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain penyusunan rencana sekolah, mengembangkan organisasi sekolah, memberdayakan sumber daya sekolah secara optimal, mengembangkan organisasi sekolah menuju pembelajaran yang efektif dan efisien, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif, kemampuan mengelola guru dan staf, sarana dan prasarana, kemampuan memanfaatkan manajemen teknologi, kemampuan mengelola keuangan sekolah secara akuntabel, transparan dan efisien, manajemen sekolah, serta adanya monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program sekolah dengan prosedur yang tepat.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten. Artinya kompetensi seorang tersebut dapat berupa pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu. Adapun kompetensi yang telah diaktualisasikan oleh kepala sekolah dalam penelitian ini ialah menjadi tauladan bagi segenap warga sekolah, bersikap transparan dalam menjalankan tupuksinya, memanfaatkan kemajuan teknologi, mengembangkan program organisasi, serta mampu mengelola guru dan staf administrasi memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Sehingga secara tidak langsung kepala sekolah sedikit banyak memberikan pengaruh terhadap kemajuan sekolah, kepemimpinannya yang terorganisir dengan dibarengi kemampuan pengelolaan tentunya akan mampu mewujudkan peningkatan kinerja guru.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Meidiana et al., (2020), bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja guru. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 3 Martapura. Dalam penelitian ini menggunakan medote deskriptif kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan metode uji korelasi, parsial dan simultan dengan menggunakan program SPSS 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan, terdapat pengaruh yang signifikan kompetensimanajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru; terdapat pengaruh yang signifikan supervisiakademik terhadap kinerja guru; dan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja guru. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Martapura. Penelitian ini senanda dengan penelitian yang dikaji oleh peneliti, memiliki persamaan pada variabel X1 dan Y. Hasil penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana et al.,( 2020), dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh supervisi dan disiplin kerja guru secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Prabumulih. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional (sebab akibat). Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda korelasi parsial dan korelasi ganda. Penelitian ini menghasilan kesimpulan Ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi Supervisi Kepala Sekolah guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat; Ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat; Ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi 80,5% sedangkan sisanya 19,5% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pudjiastuti & Sriwidodo, (2011), simpulan dari hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru; terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru; terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan terdapat pengaruh antara kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. Memiliki persamaan kajian pada variabel bebas dan variabel terikat yang dikaji oleh penulis, bahwasannya kompetensi kepala sekolah dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP negeri 1 Purwodadi.

Penelitian yang dilakukan L. Sartika et al., (2023), menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi manajerial terhadap kinerja guru, dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas (0,000) < dari nilai α (0,05), selain itu untuk nilai t hitung (4,079) > t tabel (1,686) sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja guru.

**Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.**

Berdasarkan hasil pengujian sig untuk variabel disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat diperoleh nilai sig sebesar 0,00 untuk uji satu sisi lebih kecil dari α (0,05) sehingga Ha diterima dan tolak Ho. Kesimpulannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini memberikan gambaran bahwa implementasi disiplin kerja kepala sekolah sudah baik dalam mengarahkan, memfasilitasi, menjadi mediator , mendisiplinkan, serta memberikan pedoman yang tepat bagi guru tentang bagaimana caranya menjadi guru yang memiliki kinerja ideal, sehingga peserta didik termotivasi dan disiplin untuk belajar sehingga meningkatkan potensi dirinya di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.

Pengaruh yang positif variabel dependen terhadap variabel independen dalam penelitian ini selaras dengan penelitian yang dikaji oleh Hidayat et al., (2022), Kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan korelasional. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 265 guru yang tersebar di empat sekolah dengan sampel sejumlah 160 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 56,6% dengan dimensi yang paling lemah adalah taat aturan waktu, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 8,9% dengan kelemahan pada dimensi motivasi intrinsik, dan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan sebesar 56,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedua variabel tersebut yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru.

Penelitian selanjutnya yang senada dikaji oleh Sudiyanto, (2017), bertujuan untuk menguji dan mengetahui ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Three Brothers Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Three Brothers Palembang sebanyak 233 orang karyawan. Sampel ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, dengan responden sebanyak 69 orang karyawan.Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana,koefisien korelasi,uji t (secara parsial). Hasil pembahasan diperoleh nilai ujit untuk variabel disiplin kerja diperoleh t hitung 4,231 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 karena nilai probabilitas signifikan kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Hoada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.Hasil koefisien korelasi sebesar 0,459 atau 45,9% dan sisanya 54,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Kata Kunci: Disiplin kerja, kinerja karyawan. Latar Belakang Keberhasilan setiap perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang.

Salah satu sumber daya perusahaanadalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja.Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memiliki peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia sangat kuat. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelakudanpenentu terwujudnya tujuan organisasi .Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baikdan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan diharapkanberjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong denganadanya sumber daya manusia saja tetapi dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan karyawanadalah memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya Disiplin kerja diantaranya disiplin waktu kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah diterapkan oleh Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRI Palembang.

**Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel kometensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Sekota Prabumulih dengan menggunakan uji simultan (Uji-f) antara variabel manajemen strategi dan kompetensi kepala sekolah terhadap variabel kualitas mengajar guru diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05, dengan demikian memberikan gambaran bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat. Sedangkan besaran pengaruh dari kompetensi manajerial dan disiplin kerja kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru adalah sebesar 82,6% terhadap dan sisanya 17,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa apabila manajemen strategi belum seutuhnya dilaksanakan sesuai dengan tujuan, fungsi, dan teknik , langkah, pendekatan serta asas-asas yang baik dan dilaksanakan secara berkesinambungan, maka manajemen strategi itu sendiri kurang berpengaruh terhadap kualitas mengajar guru.

Penelitian yang memiliki judul yang sama namun berbeda populasi dan sampelnya ialah penelitian yang dilakukan oleh Syahputri et al., (2022), yakni Penelitian yang mendeskripsikan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara parsial maupun bersama-sama.Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data, angket, dokumen dan obeservasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 6 Prabumulih yang berjumlah 58 orang. Karena populasinya kurang dari 100 maka pada penelitian yang dijadikan sampel adalah semua guru di SMA Negeri 6 Prabumulih yang berjumlah 58 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan kepemimpinan Kepala Sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru baik parsial maupun simultan. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan yang positif kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Kota Prabumulih. Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel X1, X2 dan Y. Dan sama-sama berhasil dalam memberikan pengaruh variabel dependen terhadap kinerja guru.

Teori ini sebelumnya sudah diteliti oleh Erwinsyah, (2017), guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran yang dilakasanakan. Guru harus memikirkan dan membuat perencanaan pembelajaran secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi peserta didiknya dan memperbaiki kualitas mengajarnya. Karena guru berperan sebagai pengelola pembelajaran, bertindak sebagai fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif, mengembangkan bahan pembelajaran dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan pembelajaran demi peningkatan mutu pendidikan. Oleh sebab itu, kualitas mengajar guru sangat menentukan terwujudnya kualitas pembelajaran.

Kemudian kajian mengenai variabel independen yang sama dengan yang dikaji peneliti sebelumnya sudah pernah diteliti oleh Penelitian Wahyuni et al., (2020), menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa implementasi peran manajerial kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendididkan anak usia dini di Kecamatan Lawang Wetan melalui wawancara, observasi, dan pendokumuentasian maka peneliti menyimpulkan kepala sekolah taman kanak-kanak Tunas Muba mampu melaksanakan peran dan tugasnya sebagai penyelenggara pendidikan anak usia dini di taman kanak-kanak Tunas Muba Ulak Paceh Lawang Wetan sesuai dengan harapan sekolah yang bisa berjalan dan berlangsung sampai saat ini sehingga bisa dikatakan kepala sekolah mampu menjadi manajer, leader, motivator administrator, supervisor Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru., dan innovator.

Penelitian selanjutnya oleh Meidiana et al., (2020), tentang Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 3 Martapura. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode uji korelasi, parsial dan simultan dengan menggunakan program SPSS 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan, terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru; terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru; terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja guru. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Martapura.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (D. Sartika et al., 2018) ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan: pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru;pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Se- Kecamatan Baturaja Timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 144 guru di SMK Se-Baturaja Timur, dengan teknik sampel yang digunakan adalah total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear sederhana dan linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Services Solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Se-Kecamatan Baturaja Timur; Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Se-Kecamatan Baturaja Timur; Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Se-Kecamatan Baturaja Timur. Hal ini terlihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Besar pengaruh kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Se-Kecamatan Baturaja Timur sebesar 38,1% sisanya 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpilan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat. Variabel X1 terhadap Y memiliki taraf signifikansi korelasi pearson yakni 0,00 < 0,05 dengan demikian variabel X1 memiliki korelasi terhadap Variabel Y dan nilai derajat hubung sebesar 0,87 yakni sangat kuat.
2. Disiplin kerja kepala sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Kota Prabumulih. Variabel X2 terhadap Y memiliki taraf signifikansi korelasi pearson yakni 0,03 < 0,05 dengan demikian variabel X2 memiliki korelasi terhadap Variabel Y dan nilai derajat hubung sebesar 0,30 yakni rendah.
3. Kompetensi Manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Prabumulih Barat. Besar pengaruh seluruh variabel independen terhadap kinerja guru adalah 82,6% dan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Di, P., Ra, L. N., & Adah, N. (2021). *Mendampingi Anak Menggunakan Internet Di Masa*. *04*(06), 677–681.

Erwinsyah, A. (2017). Manajemen Pembelajaran Dalam Kaitannya Dengan Peningkatan Kualitas Guru. *Tadbir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *5*(1).

Fitria, H. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *9*(1), 103–114.

Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *6*(1). Https://Doi.Org/10.31851/Jmksp.V6i1.3981

Hapizoh, H., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*. Https://Doi.Org/10.31851/Jmksp.V5i2.3764

Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, *4*(1), 79–96. Https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Jmp/Article/View/50712

Meidiana, Ahmad, S., & Destiniar. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Martapura. *Jmksp*, *5*(2).

Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.

Ngiode, S. (2016). Pengaruh Peran Orang Tua, Perpustakaan Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Guru Mts.N Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Tadbir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *4*(2).

Pudjiastuti, E., & Sriwidodo, U. (2011). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Smp Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, *5*(2), 120–131. Https://Ejurnal.Unisri.Ac.Id/Index.Php/Manajemen/Article/View/598

Purwanto, N. (2020). *Administrasi Pendidikan*. Mutiara.

Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Https://Doi.Org/10.21831/Amp.V6i2.8467

Sartika, D., Husnawati, H., Saluza, I., & Amelia, M. (2018). Pelatihan Pembuatan E-Learning Sebagai Media Pembelajaran Bagi Siswa Di Smp Negeri 29 Palembang. *Jurnal Abdimas Mandiri*, *1*(2). Https://Doi.Org/10.36982/Jam.V1i2.410

Sartika, L., Widayatsih, T., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal On Education*, *5*(3), 6802–6812. Https://Jonedu.Org/Index.Php/Joe/Article/View/1465

Sudiyanto, T. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Three Brothers Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *14*(1), 75–84.

Suharsaputra. (2018). *Supervisi Pendidikan- Blended*. Pt Refiika Aditama.

Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada.

Syahputri, S. I., Lian, H. B., & Wahidy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 6 Prabumulih. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(1), 4058–4063. Https://Jptam.Org/Index.Php/Jptam/Article/View/3499

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Mempengaruhi*. Bumi Aksara.

Wahyuni, S., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Implementasi Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *4*(2), 1700–1705. Https://Jptam.Org/Index.Php/Jptam/Article/View/635

Yuliana, Y., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Https://Doi.Org/10.31004/Jptam.V4i2.620