

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH, KOMITMEN KERJA GURU, DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SEKECAMATAN MURUNG PUDAK KABUPATEN TABALONG

Muh. Agus Ardianto

Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, Indonesia

Email: Jurnal2069@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan tanggung jawab yang diterima. Kinerja guru adalah faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan. Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: kepemimpinan instruksional kepala sekolah, komitmen kerja guru dan disiplin kerja guru. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan kepemimpinan instruksional kepala sekolah, komitmen kerja guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini dari seluruh guru SMP se-Kecamatan Murung Pudak dengan jumlah guru 150 orang, dan hasil perhitungan sampel sebanyak 110 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang disebarluaskan secara kepada sampel. Analisis hasil penelitian menggunakan statistik deskriptif, regresi sederhana, analisis jalur dan regresi berganda dengan menggunakan *SPSS Window Version 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara: (1) kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,871, (2) komitmen kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,991, (3) disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,892, (4) kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap komitmen kerja sebesar 0,882, (5) kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap disiplin kerja sebesar 0,884, (6) kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja sebesar 0,874, (7) kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebesar 0,868. Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini dapat disarankan beberapa hal seperti: (1) Guru sebagai pendidik hendaknya lebih aktif sebagai upaya meningkatkan kinerja guru, (2) Kepala sekolah hendaknya senantiasa memberikan arahan positif sehingga bisa meningkatkan komitmen dan disiplin kerja guru dalam bekerja, (3) lembaga pendidikan hendaknya memberi kesempatan para guru untuk mengembangkan diri, (4) penelitian ini hendaknya dapat digunakan sebagai rujukan dan referensi untuk melakukan penelitian yang masih berkaitan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Instruksional, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

How to cite:	Muh. Agus Ardianto (2023) Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen Kerja Guru, dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong, (8) 2, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i2.11446
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Abstract

Teacher performance is a work achievement or a person's work based on the quality achieved in carrying out the responsibilities received. Teacher performance is a determining factor in achieving educational goals. Factors that affect performance include: principal's instructional leadership, teacher work commitment and teacher work discipline. The purpose of this study was to analyze the relationship between the principal's instructional leadership, teacher work commitment and teacher performance in Junior High Schools in Murung Pudak District, Tabalong Regency. This research approach is quantitative. The population of this study was from all junior high school teachers in Murung Pudak District with 150 teachers, and the results of the sample calculation were 110 people. The technique of collecting data is using a questionnaire which is distributed widely to the sample. Analysis of research results using descriptive statistics, simple regression, path analysis and multiple regression using SPSS Window Version 25. The results showed that there was a relationship between: (1) principal's instructional leadership on teacher performance of 0.871, (2) work commitment to teacher's performance of 0.991, (3) work discipline on teacher performance of 0.892, (4) principal's instructional leadership on work commitment of 0.882, (5) principal's instructional leadership on work discipline of 0.884, (6) principal's instructional leadership on teacher performance through work commitment of 0.874, (7) principal's instructional leadership on teacher performance through work discipline of 0.868 . Based on the findings of this study, it can be suggested several things such as: (1) Teachers as educators should be more active in an effort to improve teacher performance, (2) School principals should always provide positive direction so that they can increase teacher commitment and work discipline in work, (3) educational institutions should provide opportunities for teachers to develop themselves, (4) this research should be used as a reference and reference for conducting research that is still related.

Keywords : *Instructional Leadership, Work Commitment, Work Discipline, Teacher Performance*

Pendahuluan

Dalam pembukaan UUD 1945 tujuan nasional salah satunya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan berusaha membangun masyarakat Indonesia seutuhnya. Melalui pendidikan proses pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas untuk melaksanakan pembangunan dan diupayakan seirama dengan tuntutan zaman. Program pengembangan sumber daya manusia memegang peranan yang penting bagi kesuksesan dan kesinambungan jalannya pembangunan, sehingga pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan (Sirait, 2017).

Mulyasa menjelaskan bahwa pendidikan merupakan sarana yang utama dalam usaha mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan watak bangsa (*National Character Building*). Harkat dan martabat suatu bangsa ditentukan oleh mutu

pendidikannya. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan bidang pendidikan dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh (Priansa, 2014).

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 menyatakan bahwa satuan pendidikan ini diupayakan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuannya ialah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Hal ini diperkuat dari penjelasan dalam Peraturan Pemerintah nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan. Standar Nasional Pendidikan yang ditetapkan tersebut sebagai salah satu alat ukur kualitas/mutu pendidikan yang berlangsung di Indonesia. Dengan 8 Standar Pendidikan Nasional yang ada diharapkan terwujudnya program yang jelas dalam menuju Pendidikan Indonesia yang lebih baik.

Subandowo menjelaskan bahwa peran pendidikan penting bagi kehidupan masyarakat, pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk peningkatan kompetensi guru. Sehingga pendidikan menjadi garda terdepan dalam pembangunan bangsa. Bentuk perhatian ini, terlihat dalam kebijakan pemerintah diantaranya: berupa pemenuhan sarana perundang-undangan, peningkatan anggaran pendidikan, sampai pada upaya penyempurnaan regulasi yang berlaku untuk memajukan pendidikan nasional (Priansa, 2014).

Dewasa ini upaya peningkatan mutu pendidikan terus dilakukan oleh berbagai pihak dan dilakukan dengan berbagai pendekatan. Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Salah satu usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah dan guru merupakan faktor dominan terhadap keberhasilan dalam menyelenggarakan proses pendidikan.

Salah satu komponen utama dalam pendidikan adalah guru. Guru adalah tulang punggung dalam kegiatan pendidikan, terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar yang dilaksanakan di sekolah. Oleh karena itu kinerja guru dalam upaya keberhasilan pendidikan perlu ditingkatkan.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Menurut Prawirosentono (Usman, 2014) kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rusyan dkk, kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatankegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian (Harahap, 2019).

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi atau sekolah.

Muh. Agus Ardianto

Hal yang terkait kinerja guru menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa dan orangtua siswa. Sehingga kinerja guru menjadi perhatian semua pihak. Sehingga guru senantiasa dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mewujudkan proses pendidikan yang semakin baik.

Dari beberapa studi lapangan, permasalahan yang muncul terkait kinerja guru saat ini yang nampak seperti ada guru yang sering terlambat, ada guru yang tidak melakukan proses perencanaan yang matang, ada guru yang mengajar tidak menggunakan media dan alat peraga, dan ada guru yang melakukan evaluasi seadanya. Tentunya hal ini menjadi perhatian serius bagi kita semua.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dijelaskan oleh Luthans bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan atau suasana kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan disiplin kerja (Harahap, 2019). Menurut Hasibuan (2012), faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi.

Hasil Penelitian Rahmawati (2013) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Sandikta Bekasi. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 10,037$ dengan nilai $sig = 0,03 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Kadarman, dkk berpendapat bahwa tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Dalam konteks ini, motivasi menjelaskan suatu aktifitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif (Debby, 2015).

Terry & Rue menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan. Adapun menurut Bush bahwa kepemimpinan ialah mempengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan (Usman, 2014).

Menurut Mulyasa (2011) untuk mencapai visi dan misi pendidikan, sekolah membutuhkan kepala sekolah yang mampu menjalankan peran pemimpin dan fungsi kepemimpinan instruksional di sekolah. Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas manajerial dan kepemimpinan yang kuat. Keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui fungsi-fungsi manajerial dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas. Kepala sekolah yang berkualitas yaitu kepala sekolah yang memiliki kemampuan dasar kepemimpinan, manajerial, kualifikasi pribadi yang baik, serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang profesional.

Diharapkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dalam memengaruhi guru yang ada di lingkungan tugasnya untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Menurut Bush (Usman, 2014) kepemimpinan pembelajaran atau instruksional adalah kepemimpinan yang memfokuskan pada pembelajaran oleh guru kepada siswanya. Tujuannya adalah kualitas pembelajaran siswa melalui gurunya. Peningkatan kualitas pembelajaran membutuhkan pendekatan pengembangan

kepemimpinan yang berfokus pada kepemimpinan instruksional. Hal ini berarti berusaha mengubah pola pikir pemimpin untuk memperhatikan proses belajar mengajar sebagai pusat dari peran kepala sekolah.

Komitmen kerja menunjukkan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya meninggalkan pekerjaan tersebut. Hal ini seiring dengan pendapat *Richard M. Steer* bahwa komitmen kerja adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Tazkia, 2017).

Rosalina (2015) menjelaskan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru adalah sebesar 0,535 atau bernilai positif terhadap komitmen kerja guru. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru.

Harus disadari bahwa jika tidak ada komitmen kerja yang tinggi dari seorang guru, maka proses pendidikan di sekolah tidak akan mencapai keberhasilan. Salah satu bentuk implementasi komitmen kerja guru adalah menaati aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi dan tidak mangkir dari tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Saat ini guru memiliki beban mengajar yang cukup banyak dan juga dibebani dengan administrasi guru dan juga dokumen-dokumen pembelajaran lainnya yang tidak sedikit. Sehingga diperlukan komitmen kerja yang tinggi dari guru agar dapat mengerjakan administrasi-administrasi yang harus dilengkapi tanpa harus mengesampingkan tugas utamanya yaitu mengajar.

Dalam proses meningkatkan kinerja seorang guru, salah satu aspek pembiasaan yang harus dilakukan adalah disiplin. Melalui kedisiplinan yang terbentuk dalam dirinya, guru akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan sehingga proses pendidikan yang dilakukannya berjalan sesuai rencana dan harapan.

Rafiqah & Nasution (2015) menjelaskan bahwa hasil uji statistik terbukti bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru, dengan nilai koefisien korelasi product moment sebesar 81 %. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru yang ada di sekolah.

Dalam pengertian yang lebih khusus bahwa disiplin berarti tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai. Lebih lanjut Wahjosumidjo (2011) mengartikan “disiplin adalah sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab”.

Sihombing (2020) menurut tesisnya, menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa nilai $\text{Sig} = 0,004 < 0,005$ dan $(t_{\text{hitung}} = 2,909) > (t_{\text{table}} = 1,65714)$ menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.

Karena sesuai dengan tugasnya yang luarbiasa, guru hendaknya dapat mengatur waktu yang ada agar semua tugas yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Karena beberapa faktor, hal ini yang sering menjadi kendala di lapangan, banyak guru yang mengalami kesulitan dalam mengatur pola kerja agar disiplin dan hasilnya terukur. Sehingga beberapa tujuan pembelajaran tidak tercapai. Harapannya hal seperti ini tidak lagi menjadi kendala di masa yang akan datang.

Muh. Agus Ardianto

Berdasarkan penelitian Romadhona (2019) menunjukkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru. Hal ini diketahui dari nilai koefisien jalur yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu juga dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,442 yang menyatakan terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, komitmen kerja guru yang tinggi dan disiplin kerja guru yang bagus perlu menjadi perhatian agar kinerja guru dapat mengalami peningkatan.

Kepemimpinan instruksional kepala sekolah berada pada posisi yang strategis dalam menumbuhkan komitmen kerja guru dan disiplin kerja guru sehingga para guru tersebut dapat bekerja lebih optimal. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka akan berdampak pada komitmen dan disiplin kerja guru sehingga pada akhirnya kinerja guru yang ada di sekolah tersebut mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan pengamatan awal hasil surey, peneliti menemukan bahwa aspek kinerja guru di SMP se Kecamatan Murung Pudak masih belum maksimal. Ada sejumlah 40% guru SMP se Kecamatan Murung Pudak yang belum maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya terutama dalam proses merencanakan program pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi pembelajaran. Seharusnya hal ini tidak terjadi mengingat lebih dari 90% guru SMP yang ada di Kecamatan Murung Pudak ini sudah berpendidikan sarjana dan bersertifikat profesi guru.

Menindaklanjuti permasalahan tersebut, peneliti akan mengungkap bagaimana hubungan kepemimpinan instruksional kepala sekolah, komitmen kerja guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong yang pada dasarnya kepemimpinan instruksional kepala sekolah, komitmen kerja guru dan disiplin kerja guru cukup menentukan peningkatan kinerja guru. Sehingga apabila komitmen yang tumbuh dalam diri guru kuat untuk melaksanakan tugasnya dengan baik maka kinerja guru pun juga akan meningkat. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah yang baik, komitmen kerja guru dan disiplin kerja guru yang tinggi akan memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama se Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen Kerja Guru dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama se Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong”.

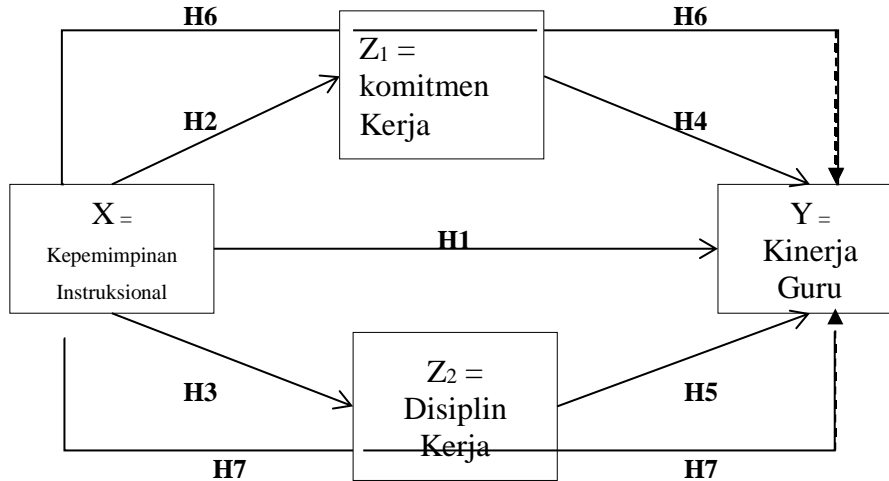
Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan tujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat serta menguji hipotesis secara empirik. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengungkapkan tentang hubungan antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah, komitmen kerja guru, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong.

Penelitian ini bersifat korelasional, karena mengkaji dan memecahkan permasalahan yang sekarang dihadapinya dan mempunyai tujuan untuk memperoleh ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel tentang suatu keadaan tertentu (Arikunto, 2014). Penelitian ini bermaksud mengetahui hubungan antara variabel bebas

Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen Kerja Guru, dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong

(*independent*) yaitu kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X), komitmen kerja guru (Z₁) dan disiplin kerja guru (Z₂) sebagai variabel antara (*intervening*), dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*). Secara ringkas hubungan antara variabel bebas, variabel antara dan variabel terikat dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar Rancangan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Murung Pudak yang berjumlah 150 yang tersebar dalam 8 sekolah. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel ditarik dari kelompok populasi tetapi tidak semua anggota kelompok populasi menjadi anggota sampel. Hanya sebagian dari anggota sub populasi menjadi anggota sampel. Berdasarkan data yang diperoleh dari survey awal jumlah Guru Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong sebanyak 150 guru yang tersebar di 8 sekolah. Dari populasi tersebut telah diambil 109 orang sebagai sampel penelitian. Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin* pada taraf signifikansi 5%.

$$n = \frac{N \cdot e}{1 + N \cdot e}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = taraf signifikansi (5% = 0,05)

Berdasarkan rumus *Slovin* diatas, maka jumlah keseluruhan sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$N$$

Muh. Agus Ardianto

$$n = (1 + N \cdot e_2)$$

$$= 150 / (1 + 150 \times 0,05 \times 0,05)$$

$$= 109,09 \text{ orang dibulatkan menjadi } 109 \text{ orang}$$

Dari rumus di atas, maka jumlah keseluruhan sampel adalah 109 orang. Untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang kosong maka sampel penelitian ini ditambah menjadi 110. Kemudian setelah jumlah sampel diketahui, selanjutnya pengambilan jumlah sampel dari tiap sekolah dilakukan dengan Teknik sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2013) adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan Kuesioner (angket) dan Observasi.

Hasil dan Pembahasan A. Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong

Berdasarkan hasil analisis jalur antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,871 dengan t hitung 18,437 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong dalam perencanaan, pelaksanaan hingga penilaian pembelajaran. Artinya apabila kepemimpinan instruksional kepala sekolah semakin baik, maka semakin baik pula kinerja guru/tenaga kependidikan.

Besarnya pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin menentukan apa dan bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan instruksional merupakan tipe kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja para pengikutnya karena kepemimpinan instruksional tidak hanya memperhatikan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan tetapi juga menumbuhkan kesadaran bagi para pemimpin untuk melakukan yang terbaik dengan lebih memperhatikan faktor manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasinya.

Aslamiah (2019) menjelaskan bahwa yang dianggap berpengaruh pada kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi antar sesama guru dan kepala sekolah dapat dikatakan kurang dijalankan dengan baik, kepala sekolah tidak memberikan motivasi penuh kepada guru sehingga terkadang guru masih enggan mengembangkan tingkat profesionalnya.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori Kouzes dan Posner (Rustamaji, 2017) mengatakan pemimpin instruksional adalah pemimpin yang mampu memberikan contoh kepada pengikutnya, menjadi panutan bagi pengikutnya, dapat menginspirasi untuk para pengikutnya, mengarahkan pengikut ke arah yang lebih baik dan memberikan motivasi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pengikutnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rini Widhiastuti (2013) menemukan bahwa kepemimpinan Instruksional kepala sekolah memiliki hubungan langsung yang positif dan signifikan dengan kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan nilai *beta standardized coefficient* sebesar 0,120 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa

kepemimpinan Instruksional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya penelitian ini sejalan juga dengan hasil penelitian Harahap (2019) yang menyebutkan bahwa hubungan kepemimpinan Instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru dengan hasil sebesar 0,542 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan Instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru pada SD Negeri se Kecamatan Tapin Utara.

B. Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dengan Komitmen Kerja Guru SMP di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong

Berdasarkan hasil analisis jalur antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan komitmen kerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,882 dengan t hitung 19,442 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung dengan komitmen kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. Artinya apabila kepemimpinan instruksional kepala sekolah semakin baik, maka semakin baik pula komitmen kerja yang dimiliki guru.

Berdasarkan hasil data distribusi responden dalam diagram menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan komitmen kerja guru berada pada posisi sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas, kepercayaan dan keterlibatan dari para guru terhadap sekolahnya tergolong sangat tinggi.

Kepemimpinan merupakan sebuah proses pengaruh sosial, dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahan (anggotanya) untuk mendorong aktivitas-aktivitas dalam sebuah kelompok atau organisasi agar bekerja bersama-sama untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hadari Nawawi (2003) kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan. Lebih lanjut mengatakan bahwa istilah kepemimpinan berasal dari kata pemimpin dengan definisinya yaitu seseorang yang menggerakkan orang lain disekitarnya (sekelilingnya, bawahannya, di dalam pengaruhnya) untuk mengikuti pemimpin itu.

Menurut Susanto (2016) kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran adalah kepemimpinan yang menekankan pada komponen-komponen yang terkait dengan pembelajaran, meliputi kurikulum, proses pembelajaran, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran dan pembangunan komunitas belajar di sekolah. Pendapat lainnya yang senada dengan hasil penelitian ini dikemukakan Susanto (Purnamasari, 2016) menyatakan bahwa komitmen kerja dan kepemimpinan instruksional adalah saling berhubungan. Penjelasan dalam Usman (2014) *Mac Gilchrist* mengembangkan sembilan kecerdasan kepemimpinan pendidikan yang diantaranya yaitu kecerdasan kolejial berupa komitmen terhadap tujuan bersama.

Menurut Graham dalam Sukmawati (2016), komitmen guru adalah faktor kunci yang mempengaruhi proses belajar mengajar. Hal ini mengandung pemahaman bahwa guru sebagai individu memiliki keterlibatan dengan sekolah, dengan materi pelajaran, tujuan pembelajaran, dan niat guru untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, semua ini akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang dilakukannya.

Seorang guru yang memiliki komitmen terhadap tugas setidaknya memiliki beberapa sikap di antaranya: sikap batinnya memancarkan sosok seorang guru, siap sedia dimana pun berada, dan tanggap terhadap perubahan. Dengan komitmen yang ada, senantiasa berusaha meningkatkan kompetensinya sebagai guru. Oleh karena itu, seorang personil organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi sehingga mampu mencurahkan energi yang dimiliki guna memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga keberlangsungan dan keberhasilan organisasi (pendidikan) dapat diwujudkan. Hal tersebut mengalami peningkatan saat kepala sekolah menjalankan proses kepemimpinan pembelajaran di sekolah (Rosalina, 2015).

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian Harahap (2019) menyimpulkan kepemimpinan instruksional berpengaruh secara positif terhadap komitmen kerja. Besar pengaruh kepemimpinan instruksional dengan komitmen kerja sebesar 0,408 yang artinya terdapat pengaruh langsung dengan kategori sedang. Penelitian ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja adalah sebesar 40,8%.

C. Hubungan Kepemimpinan Instruksional dengan Disiplin Kerja Guru SMP di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong

Berdasarkan hasil analisis jalur antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan disiplin kerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,884 dengan t hitung 19,696 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung dengan disiplin kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong dalam pelaksanaan tugas kedinasan maupun sikap dan tingkah laku.

Sebagai seorang pemimpin di dalam organisasi sekolah, maka kepala sekolah memegang peranan penting dalam memimpin, mengatur, mengarahkan dan membina segala aktivitas yang berhubungan dengan organisasi sekolah. Aspek kemajuan dan kemunduran suatu proses pembelajaran juga merupakan tanggung jawab kepala sekolah sesuai permendikbud nomor 6 tahun 2018 dalam fungsi manajerial, perencanaan, pengawasan, fungsi dukungan dan fungsi sosial. Dari beberapa fungsi kepala sekolah tersebut sangat menentukan dalam membawa sekolah yang dipimpinnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang bermutu. Salah satu dampaknya bentuknya adalah kedisiplinan yang terbentuk pada tenaga pendidik yang ada di sekolah.

Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya. Kepemimpinan menjadi salah satu elemen penting dalam mempengaruhi disiplin kerja. Salah satu gaya yang sering diterapkan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan instruksional. Mullins (2005) mendefinisikan: "*discipline is in essence the outward mark of respect for agreements between the organisation and its members*". Disiplin pada dasarnya tanda lahiriah dari kesepakatan yang dipatuhi oleh organisasi dan anggotanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ratri Romadhona (2009) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berpengaruh secara positif dengan disiplin kerja guru. Besar hubungan kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan disiplin kerja guru sebesar 0,442 yang artinya terdapat hubungan langsung dengan kategori sedang. Penelitian ini menunjukkan hubungan langsung kepemimpinan Instruksional kepala sekolah dengan disiplin kerja guru adalah sebesar 44,2%.

Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen Kerja Guru, dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nola (2014) yang menyimpulkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru adalah signifikan yaitu r hitung = 0,288 > r tabel = 0,284 pada taraf kepercayaan 95%, t hitung = 2,521 > t tabel = 2,021 pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan tabel interpretasi r menurut Suharsimi maka, r hitung = 0,288 > r tabel = 0,284 termasuk kedalam interpretasi cukup, namun demikian kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru memiliki hubungan yang signifikan (berarti).

D. Hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong

Berdasarkan hasil analisis jalur antara komitmen kerja guru dengan kinerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,991 dengan t hitung 75,888 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa komitmen kerja guru ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong dalam pelaksanaan tugas kedinasan maupun sikap dan tingkah laku. Artinya semakin tinggi komitmen kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru/tenaga kependidikan.

Porter (Ridho, 2019) mendefinisikan komitmen sebagai suatu sikap, menurutnya orang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasi. Dengan melibatkan diri dalam organisasi secara otomatis akan menyumbangkan segala sesuatu yang ada pada dirinya untuk kepentingan organisasi dengan tujuan organisasi menjadi semakin maju.

Glickman (Rosalina, 2015) menyatakan bahwa komitmen adalah kesediaan seseorang untuk mengorbankan waktu dan tenaganya secara relatif lebih banyak dari apa yang telah ditetapkan padanya. Dalam penelitian ini, komitmen yang dimaksud adalah tanggung jawab seorang guru baik itu terhadap pekerjaannya, peraturan perundang-undangan, organisasi profesi, teman sejawat, anak didik, tempat kerja, maupun pemimpin yang ada pada organisasi tempat guru tersebut bekerja.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru dipengaruhi oleh komitmen kerja yang dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan yang mana dengan komitmen kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas hasil pendidikan. Guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Sehingga saat guru berkomitmen dalam memberikan pelayanan pendidikan di lingkungan sekolah, kinerja guru pun menunjukkan hasil yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasmi Ridho (2019) dalam penelitiannya menemukan hubungan antara komitmen kerja dengan kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0, nilai koefisien korelasi sebesar 0,407. Sejalan dengan hasil penelitian Parhan (2019) bahwa nilai *SIG* dari Komitmen Kerja Guru dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin adalah sebesar 0,672 dan signifikansinya adalah 0,05. karena nilai dari $SIG = 0,672 > 0,05$, Sehingga dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa “terdapat Hubungan Komitmen Kerja Guru dengan Kinerja Guru

E. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong

Berdasarkan hasil analisis jalur antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,982 dengan t hitung 54,097 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja guru ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong dalam pelaksanaan tugas kedinasan maupun sikap dan tingkah laku. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan maka kinerjanya juga semakin baik dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang dirasakan maka kinerjanya juga semakin tidak baik.

Hasibuan (Ridho, 2019) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Selain itu Sutrisno (Ridho, 2019) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus dibangun dan ditegakkan perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya, begitu juga di lingkungan pendidikan.

Ukuran kinerja menurut Mitchell (Rusman, 2012) dapat dilihat dari *quality of works, promptness, initiative, and communication*. Keempat komponen tersebut merupakan ukuran standar kinerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui baik buruknya atau efektif tidaknya kinerja seorang guru. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Salah satu aspeknya adalah kedisiplinan, bahwa dengan peningkatan kualitas kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan akan menjadikan kinerja guru menjadi lebih baik.

Selanjutnya, penelitian ini juga senada dengan penelitian Ratri Romadhona (2019) menemukan adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi koefisien sebesar 0,035. Hasil penelitian yang senada juga disampaikan Hasmi Ridho (2019) bahwa terdapat hubungan yang sedang dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru pada sekolah menengah pertama se kecamatan Karang Intan.

F. Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru melalui Komitmen Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong

Berdasarkan hasil analisis jalur antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui komitmen kerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,874 dengan t hitung 17,4159 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui komitmen kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong dalam kepercayaan dan keterlibatan

dalam pengembangan sekolah. Hubungan kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui komitmen kerja guru perolehan nilainya lebih besar dari nilai perolehan hubungan langsung kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru.

Good dan Brophy (Sukmawati & Herawan, 2016) berpendapat bahwa untuk menjadi pembuat kebijakan yang aktif dan untuk mengembangkan pribadi mereka, guru perlu memahami pengetahuan dasar yang mendukung pengajaran, meliputi tidak hanya informasi tentang strategi pembelajaran tetapi juga tentang pengembangan siswa, pembelajaran, dan motivasi. Untuk itu guru perlu meningkatkan '*knowledge* dan *expertise*' mereka secara serius dan keinginan untuk melakukannya sebaik mungkin.

Terwujudnya kinerja yang optimal tidak lepas dari dukungan komitmen kerja dan gaya kepemimpinan instruksional yang diterapkan dengan baik dalam sebuah lembaga. Kepemimpinan instruksional dipercaya sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan komitmen kerja yang tinggi pada pegawai/karyawan.

Selanjutnya, penelitian ini juga senada sejalan dengan penelitian Maya Elyzah Harahap (2019) menemukan adanya pengaruh tidak langsung kepemimpinan instruksional dengan kinerja melalui komitmen kerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji statistic *Path Analysis* menunjukkan besar sumbangan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen kerja sebesar 0,420 atau dengan persentase 42%.

G. Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong

Berdasarkan hasil analisis jalur antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui disiplin kerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,868 dengan t hitung 24,9618 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hubungan kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui disiplin kerja guru perolehan nilainya lebih kecil dari nilai perolehan hubungan langsung kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru sehingga lebih baik hubungan langsung kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru.

Menurut Sukmawati & Herawan (2016), sebagai konsep kepemimpinan yang fokus pada kegiatan belajar mengajar dan perilaku guru dalam melayani siswa, maka kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional memfokuskan kegiatannya pada upaya peningkatan dan perbaikan komitmen mengajar para gurunya, yaitu dengan mengajak, mendorong, mengarahkan dan memfasilitasi guru dalam mengembangkan kinerjanya. Kepala sekolah yang bersifat instruksional menempatkan agenda pembelajaran pada urutan pertama dari seluruh kegiatannya. Memberikan dukungan yang tepat untuk peningkatan komitmen kerja guru dan disiplin kerja guru dalam menyukkseskan pembelajaran di kelas pada satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Kepemimpinan instruksional dan disiplin kerja berkaitan erat dengan produktivitas kinerja dalam sebuah organisasi. Keberhasilan tersebut tidak lepas dari perilaku pemimpin yang mampu mendorong dan menciptakan suasana yang kondusif sehingga menjadikan pengikutnya bekerja dengan nyaman, merasa tenang, pemimpin juga mampu membina keakraban dan saling menghargai antara pimpinan

Muh. Agus Ardianto

dan rekan kerja dalam organisasi sehingga tumbuh disiplin kerja dan komitmen tinggi yang kemudian akan berpengaruh kepada kinerja.

Selanjutnya, penelitian ini juga senada sejalan dengan penelitian Maya Elyzah Harahap (2019) menemukan adanya pengaruh tidak langsung kepemimpinan instruksional dengan kinerja melalui disiplin kerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* menunjukkan besar sumbangan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebesar 0,210 atau dengan persentase 21%.

Kesimpulan

Kepemimpinan instruksional kepala sekolah Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong berada pada klasifikasi tinggi, komitmen kerja berada pada klasifikasi sangat tinggi, dan disiplin kerja berada pada klasifikasi tinggi. Artinya bahwa guru-guru merasakan kepemimpinan instruksional kepala sekolah sudah mampu meningkatkan komitmen kerja guru dan disiplin kerja guru. Kemudian, kinerja guru berdasarkan pengkategorian penilaian yang mengakomodir Pedoman Penilaian Kinerja berada pada klasifikasi baik. Artinya bahwa guru-guru SMP di Kecamatan Murung Pudak selama ini sudah bekerja secara optimal dan professional. 1) Ada hubungan langsung antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. 2) Ada hubungan langsung antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan komitmen kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. 3) Ada hubungan langsung antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan disiplin kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. 4) Ada hubungan langsung antara komitmen kerja dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. 5) Ada hubungan langsung antara disiplin kerja dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. 6) Ada hubungan tidak langsung antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui komitmen kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. 7) Ada hubungan tidak langsung antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui disiplin kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong.

BIBLIOGRAFI

- Arikunto, S. (2014). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Cet.3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aslamiah. (2019). *Pendidikan Unggul di Era Revolusi Industri 4.0*. (Aslamiah, Performer). Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia.
- Aslamiah. (2019). *Teacher Organizational Commitmen in Elementary School: a Study in Banjarmasin Indonesia*. *The Open Psychology Journal*, 1.
- Aslamiah, Agustina Irawati, Muhammad Saleh.(2019). *Relationship between the Principal Role, Motivation and Satisfaction with the Performance of Elementary School Teachers*. *Journal of K6, Education, and Management(J-K6EM)* Vol. 2, No. 2, 2019, pp. 87-96. ISSN 2580-2135
- Barnawi & Arifin. (2016). *Strategi dan Kebijakan Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Debby, Pamela. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Permata*, Tbk. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama
- Elisabet, L.K. (2016). *Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap Profesionalisme Guru dan prestasi siswa SMA di Manggarai NTT*. Tesis tidak diterbitkan. Tidak ada Kota : Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma
- Harahap, M.E. (2019). *Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja Guru di SD Negeri se Kecamatan Tapin Utara*. Tesis tidak diterbitkan. Banjarmasin:Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Logho, Andra Febriandini. (2016). *Peranan Kepemimpinan Instruksional dalam Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya dalam pendidikan di Indonesia*. *ejournal.usd.ac.id*. Vol 20 No. 1
- Mathis & Jackson. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penterjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Perwira Hie. Jakarta: PT. Salemba Empat
- Mangkunegara, AA. A P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mejia, G., B. B. (2012). *Managing Human Resources*. New Jersey: Perason Education

- Muh. Agus Ardianto
- Mullins. (2005). *Marketing Management: A Strategic, Decision Making Approach*. 6th edition. New York City: McGraw-Hill
- Mulyasa, E. (2011). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, Cet.3*. Bandung PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa E. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslim, S.B. (2010). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Jakarta: Alfabeta.
- Nainggolan, Siahaan. (2020). Dampak Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG Volume 6– Nomor 1, Juni 2020, (Hlm 1-12)*. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Normiati. Dewi. (2019). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Komitmen Organisasi Guru dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Labuan Amas.(Pdf Online). <http://digilib.ulm.ac.id/archive/digital/catalogue.php?page=1&key=Kepemimpinan> . Diakses 2 Mei 2021.
- Nola, Ananda Vitria. (2014). Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan dampak kinerja guru di Kota Solok. Vol.2 No. 1, Juni 2014. *Bahan Manajemen Pendidikan.Jurnal Administrasi Pendidikan*. Diakses tanggal 18 Mei 2021
- Orabi, A. (2012). *The Impact of Transformational Leadership Style on Oraganizational Performance: Evidence from Jordan*. *International Journal of Human Resource Studies*
- Parhan. (2019). Hubungan Komitmen dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banjarmasin Tengah. Tesis Tidak Diterbitkan. 2019: Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.
- Pratiwi, Elsa Adha. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Skripsi Tidak Diterbitkan. 2018: Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Purwanto, M. N. (2002). *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rafiqah, Nasution. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Mengajar Guru SMA Yayasan Perguruan Swasta Kesatria Medan. *Jurnal*

Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen Kerja Guru, dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong

Ilmu Administrasi Publik 3 (2) (2015): 126-132 Jurnal Administrasi Publik
<http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>

Ridho, Hasmi. (2019). Hubungan Komitmen Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMP di Karang Intan. Tesis Tidak Diterbitkan. 2019: Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.

Robbins, Stephen P. (2012). Perilaku Organisasi. Edisi Ke-enambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Romadhona, Ratri. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Banjar. Tesis Tidak Diterbitkan. 2019: Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.

Rosalina, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Kerja Guru SLTA Negeri di Kecamatan Sungai Loban dan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. Tesis Tidak Diterbitkan. 2015: Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.

Sagala, S. (2011). Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: Alfabeta

Sihombing, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin. Tesis tidak diterbitkan. Banjarmasin: Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.

Sirait, Sheilla Chairunnisyah. (2017). Tanggung Jawab Pemerintah Untuk Memberikan Pendidikan Kepada Anak Terlantar Dalam Perspektif Undang-Undang Perlindungan Anak. *De Legis Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1), 158–182

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet

Sukmawati, C & Herawan, E. (2016). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen Kerja Guru dan Mutu Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXIII no. 2

Supardi, (2013). Profesionalisme Guru, Cet.2, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Supardi. (2013). Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers.

Suriansyah Ahmad, Tutik Kristiani, Metroyadi. (2019). Instructional leadership, Progressive Professional Development, Work Motivation, and the Assessment Results of Elementary School Teacher Competency. *JOURNAL OF K6, EDUCATION, AND MANAGEMENT* 2019, Vol. 2, No. 3, 234 – 241
<http://dx.doi.org/10.11594/jk6em.02.03.08>

Muh. Agus Ardianto

Suriansyah Ahmad, Pahrudin Ali Hamid, Ngadimun. (2019). The Relationship between Interpersonal and Emotional Intelligence on Teacher Performance. *Journal of K6, Education, and Management (J-K6EM)* Vol. 2, No. 1, 2019, pp. 71-77. ISSN 2580-2135

Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jakarta : Kencana.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Syalwa. (2020). Pengaruh Budaya Sekolah, Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SDN se Kecamatan Banjarbaru Utara. Tesis tidak diterbitkan. Banjarmasin:Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.

Tazkia, H. (2017). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan. Medan. SKripsi tidak diterbitkan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Thoifah, I. (2015). *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani.

Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Usman, H. (2014). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Warni, Rovida Eva. (2019). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Gugus Merah Delima dan Gugus Blue Sapphire di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. Tesis tidak diterbitkan. Banjarmasin:Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.

Wagimin. (2014). Hubungan antara Komitmen Guru dan Supervisi Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru pada SMA Negeri se Kabupaten Tabalong. Tesis tidak diterbitkan. Banjarmasin:Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.

Wahjosumidjo (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Yogyakarta: Rajawali Pers.

Wahjosumidjo. (2015). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Grafindo

Wibowo. (2014). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen Kerja Guru, dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong

Yuniarsih, T & Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi, dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Copyright holder:

Muh. Agus Ardianto (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

