

The Influence Of Work Discipline And Leadership Style On Teacher Performance At Sma Negeri 1 Tanjung Tebat

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Tanjung Tebat

Ina Nabela ¹⁾; Markus ²⁾; Mila Sholiha ³⁾

¹⁾Study Program Of Management, Faculty Of Economic And Business, Universitas Serelo Lahat
Email: ¹⁾ Nabelaina910@gmail.com ; ²⁾ Markusjohan09@gmail.com ; ³⁾ Emilasholiha1@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 September 2025]

Revised [22 Oktober 2025]

Accepted [23 Oktober 2025]

KEYWORDS

Work Discipline, Leadership Style, Teacher Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

penelitian ini berjumlah 42 orang guru yang ada di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat. Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah sebesar 2,645, dengan nilai signifikansi 0,001, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat. Berarti hipotesis pertama ini terbukti. Nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) adalah sebesar 1,145 dengan nilai signifikansi 0,004. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat. Berarti hipotesis kedua ini terbukti. Nilai F hitung adalah sebesar 15,380, dengan nilai signifikasinya adalah sebesar 000. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis ketiga diterima, artinya Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat. Berarti Hipotesis ketiga ini terbukti.

ABSTRACT

consisting of 62 teachers, 20 (twenty) teachers, and 6 (eight) teachers. The sample in this study consisted of 42 teachers at SMA Negeri 1 Tanjung Tebat. The t-test value for the variable "Discipline, Work" (X) is 2.645, with a significance value of 0.001. Since the significance value is less than 0.05, the correlation between Discipline, Work, and Leadership Style on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Tanjung Tebat is significant. This means that the first hypotheses is proven. The t-value for the Leadership Style variable (X) is 1.145 with a significance value of 0.004. Since the significance value is less than 0.05, this means that Leadership Style influences Teacher Performance at SMA Negeri 1 Tanjung Tebat. Therefore, the second hypotheses is proven. The F-value is 15.380, with a significance value of 0.000. Since the significance value is < 0.05, the third hypotheses is accepted. This means that Work Discipline and Leadership Style influence Teacher Performance at SMA Negeri 1 Tanjung Tebat. This third hypothesis is proven.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Untuk mengetahui sebuah keberhasilan dari pencapaian suatu kinerja guru, maka dapat diukur dari beberapa indikator kinerja. Seperti, kualitas kerja, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, kemandirian. Dari beberapa indikator tersebut, ada beberapa indikator pada sekolah sma negeri 1 tanjung tebat yang belum terpenuhi diantaranya ketepatan waktu, kurang disiplinnya ketepatan waktu pada sekolah sma negeri 1 tanjung tebat dapat dilihat masih ada guru yang terlambat menyelesaikan laporan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti saat berkunjung pada tanggal 10 Maret tahun 2025 bahwa guru disana belum disiplin dalam bekerja, seperti tidak datang tepat waktu, hasil kerja belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut dikarenakan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kedisiplinan kerja dan gaya kepemimpinan.

Dilihat dari wawancara melalui salah satu guru Gaya Kepemimpinan yang ada pada sekolah sma negeri 1 tanjung tebat belum menunjukkan keteladanan serta belum memberikan contoh yang baik kepada bawahannya sehingga hal ini berdampak pada rendahnya kinerja guru. Gaya Kepemimpinan yang efektif sangat berorientasi pada bawahannya yang bergantung pada komunikasi untuk tetap menjaga agar semua orang bekerja sesuai dengan unit pekerjaan masing-masing. Penulis juga mendapati bahwa kinerja guru belum maksimal karena, masih banyaknya guru cara mengajarnya belum sesuai dengan RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran), masih ada guru yang tidak menguasai materi pembelajaran, keterlambatan guru dalam menyelesaikan laporan, dan ada juga guru pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2019) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada sekolah dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Menurut (Agustini, 2019) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja dalam suatu sekolah yaitu:

- a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran guru untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran guru.
- b. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota guru.
- c. Ketaatan pada pemimpin, yaitu mengikuti apa yang diarahkan pemimpin guna mendapatkan hasil yang baik.
- d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Tanggung jawab, yaitu kesediaan guru mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya
- e. Tanggung jawab, yaitu kesediaan guru untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut (dkk, 2020) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Kartono dalam (Herawati, 2020) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil Keputusan Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran sekolah yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
5. Tanggung jawab Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul tanggung jawab. menanggung segala sesuatunya atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya.

Kinerja

Menurut (Lilyana, 2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Dari definisi menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugas dan peran dalam periode waktu tertentu sesuai dengan nilai standar perusahaan.

Menurut (Sembiring, 2023) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang guru, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja guru diukur melalui persepsi guru terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan guru.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya guru (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
5. Kemandirian, merupakan kemampuan guru dalam menjalankan fungsi kerjanya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan pendekatan positivisme. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dan menggambarkan populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini penulis akan membahas mengenai variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat. Menurut (dkk S. , 2023) Populasi memiliki artian sebagai seluruh jumlah jiwa atau individu yang berada dalam satu wilayah atau daerah. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru yang ada di sma negeri 1 tanjung tebat yang berjumlah 42 orang guru. Sampel pada penelitian ini diambil dari seluruh populasi dikarenakan jumlah populasi di bawah 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi, sampel penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di sma negeri 1 tanjung tebat yang berjumlah 42 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur". Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi, analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Kreteria pengujian kreteria pengujiannya adalah jika total correlltion > skala pengujian maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikansi terhadap skor total (ditanyakan valid). Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.8, tabel 4.9, dan tabel 4.10.

Hasil 1 Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)

Variabel	Pertanyaan	Total Correlltion	Skala Pengujian	Keterangan
Disiplin Kerja	P1	0,654	0,3044	Valid
	P2	0,603	0,3044	Valid
	P3	0,748	0,3044	Valid
	P4	0,661	0,3044	Valid
	P5	0,719	0,3044	Valid
	P6	0,668	0,3044	Valid
	P7	0,744	0,3044	Valid
	P8	0,674	0,3044	Valid
	P9	0,679	0,3044	Valid
	P10	0,696	0,3044	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1 nilai Total Correlltion dari pertanyaan 1 sampai 10 lebh besar dari nilai r skala pengujian yaitu 0,3044, sehingga intrumen variabel Disiplin Kerja (X₁) dapat dinyatakan valid.

Hasil 2 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₂)

Variabel	Pertanyaan	Total Correlltion	Skala Pengujian	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	P1	0,744	0,3044	Valid
	P2	0,877	0,3044	Valid
	P3	0,771	0,3044	Valid
	P4	0,730	0,3044	Valid
	P5	0,503	0,3044	Valid
	P6	0,884	0,3044	Valid
	P7	0,744	0,3044	Valid
	P8	0,638	0,3044	Valid
	P9	0,618	0,3044	Valid
	P10	0,866	0,3044	Valid

Berdasarkan tabel 2 nilai Total Correltion dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari skala pengujian yaitu 0,3044 sehingga instrument Gaya Kepemimpinan dapat dinyatakan valid.

Hasil 3 Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Variabel	Pertanyaan	Total Correltion	Skala Pengujian	Variabel
Kineja Guru (Y)	P1	0,432	0,3044	Valid
	P2	0,441	0,3044	Valid
	P3	0,406	0,3044	Valid
	P4	0,585	0,3044	Valid
	P5	0,583	0,3044	Valid
	P6	0,411	0,3044	Valid
	P7	0,424	0,3044	Valid
	P8	0,368	0,3044	Valid
	P9	0,382	0,3044	Valid
	P10	0,480	0,3044	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 3 nilai Total Correltion dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari skala pengujian yaitu 0,3044, sehingga instrument dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, item pertanyaan bisa dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,600 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hasil uji ini dilakukan dengan menggunakan metode SPSS versi 25.0. Adapun hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output SPSS versi 25.0. dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,874	10

Sumber: data diolah tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X₁) dalam tabel 4.5. menunjukka nilai Cronbach`s 0,874 dengan jumlah pertanyaan 10 item, karena nilai Cronbach`s Alpha (0,874) lebih besar dari nilai Alpha Cronbach`s (0,600), maka dapat disimpulkan bahwa Displin Kerja (X₁) menunjukkan Reliable.

Table 5 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,918	10

Sumber: data diolah tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) dalam tabel 4.6. menunjukkan Nilai Cronbach`s Alpha sebesar 0,918 dengan jumlah pertanyaan 10 item, , karena nilai Cronbach`s Alpha (0,918) lebih besar dari nilai Alpha Cronbach`s (0,600), maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) menunjukkan Reliable.

Table 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,622	10

Sumber :data diolah tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Guru (Y) dalam tabel 6 menunjukkan Nilai Cronbach`s Alpha sebesar 0,622 dengan jumlah pertanyaan 10 item, karena nilai Cronbach`s Alpha (0,622) lebih besar dari

nilai Alpha Cronbach's (0,600), maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kineja Guru (Y) menunjukkan Reliable.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat. Hasil analisis Regresi Linier Berganda selengkapkan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,741	4,693		3,354	0,002
	X1	0,481	0,182	0,504	2,645	0,001
	X2	0,138	0,137	0,191	1,145	0,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y=15,741 + 0,481X_1 + 0,138X_2 + e$

1. Konstanta =15,741 Artinya, jika variabel Disiplin Kerja (X_1), Dan Gaya Kepemimpinan (X_2) diabaikan atau diasumsikan sama dengan 0 (nol), maka variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 15,741.
2. Koefisien $X_1 =0,481$ Artinya, jika variabel Disiplin Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan sementara gaya kepemimpinan (X_2) konstanta, maka Kinerja Guru (Y) akan naik sebesar 0,481.
3. Koefisien $X_2 =0,138$ Artinya, jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan sementara variabel Disiplin Kerja (X_1) konstanta, maka Kinerja Guru (Y) akan naik sebesar 0,138.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji Parsial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja (Y) secara passial. Uji ini dilakukan dengan membandingkan: Jika nilai signifikasi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji. Dan, jika nilai signifikasi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Table 8 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,741	4,693		3,354	0,002
	X1	0,481	0,182	0,504	2,645	0,001
	X2	0,138	0,137	0,191	1,145	0,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah tahun 2025

1. Untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh X_1 sebesar 2,645 dengan nilai signifikansi 0,001 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis pertama diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikansi terhadap variabel Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat.
2. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh X_2 sebesar 1,145 dengan nilai signifikansi 0,004. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikansi terhadap variabel Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji-f) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara Bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) uji F dengan menggunakan SPSS versi 25.0

Table 9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549,614	2	274,807	15,380	.000 ^b
	Residual	696,862	39	17,868		
	Total	1246,476	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,830 dengan nilai signifikansi $< 0,00$. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka sesuai dengan syarat diatas berarti hipotesis menyatakan bahwa secara simultan variabel bebas (Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.713	0,703	2.675

a. Predictors: (Constant), X2, X1 b. Dependent Variabel: Y

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diperoleh nilai R Square = 0,713 Hal ini berarti variabel bebas Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara Bersama-sama mempengaruhi variabel dependent, yaitu Kinerja Guru sebesar 71,3 % dan sisanya sebesar 28,7 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen).

Table 11 Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.713	0,703	2,675

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah tahun 2025

Dari tabel menjelaskan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,845 yang berarti variabel Disiplin Kerja (X_1) Dan Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) Di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y) Di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat .
2. Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y) Di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat.
3. Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) Di SMA Negeri 1 Tanjung Tebat.

Saran

1. Sebaiknya, pemimpin bisa membuat jadwal kerja yang jelas, menetapkan target yang realistis, membuat lingkungan kerja yang nyaman, memberikan apresiasi dan motivasi, menerapkan aturan yang konsisten, dan memberikan contoh yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam sekolah maka dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan pihak sekolah.
2. Sebaiknya, pemimpin harus lebih bisa menunjang dan mendorong kinerja guru, maka dari itu pemimpin harus lebih bisa membimbing dan mengayomi para guru agar kinerja guru bisa lebih baik lagi kedepannya.
3. Untuk meningkatkan kinerja guru, disarankan guru terus mengembangkan diri melalui Pendidikan lanjut dan aktif mengikuti pelatihan. Sekolah juga perlu membangun kerangka evaluasi menyeluruh, melibatkan guru dalam proses tersebut, dan menyediakan dukungan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- dkk, E. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*, 9(3).
- dkk, S. (2023). *Metodologi penelitian pariwisata*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia .
- Herawati. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.JMS Jakarta . *Jurnal Ekonomi Sosial & Humaniora*.
- Lilyana, B. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. .

- Sembiring. (2023). "pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas Medan.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.