

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Objek Penelitian

SMP PGRI 1 Buayan didirikan pada tahun 1987 sebagai salah satu lembaga pendidikan tingkat menengah pertama swasta di wilayah Kecamatan Buayan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Pendirian sekolah ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan masyarakat setempat akan akses pendidikan menengah yang terjangkau dan berkualitas. Sejak awal berdirinya, SMP PGRI 1 Buayan berada di bawah naungan Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan (YPLP) PGRI Kabupaten Kebumen.

Dalam perjalanannya, sekolah ini terus mengalami perkembangan baik dari segi sarana dan prasarana maupun mutu pendidikan. Gedung sekolah yang semula sederhana kini telah berkembang menjadi beberapa unit bangunan permanen, terdiri dari gedung dua lantai dan satu lantai, dengan jumlah ruang kelas yang memadai. Fasilitas penunjang lainnya juga telah dilengkapi, seperti laboratorium IPA, laboratorium komputer dengan akses internet dan area hotspot, perpustakaan, ruang kesenian, serta aula serbaguna.

Seiring dengan perkembangan kurikulum nasional, SMP PGRI 1 Buayan mulai menerapkan Kurikulum 2013 yang menekankan pada penguatan karakter dan keterampilan abad 21. Sekolah juga dikenal aktif dalam kegiatan pembinaan karakter melalui kegiatan ekstrakurikuler,

seperti pramuka, drumband, qiro'ah, olahraga, kesenian, serta kegiatan keagamaan dan sosial lainnya.

Komitmen terhadap kualitas pendidikan dan pembinaan karakter menjadikan SMP PGRI 1 Buayan sebagai salah satu sekolah swasta yang diminati di wilayahnya. Dengan jumlah siswa yang cukup besar dan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat, sekolah ini terus berinovasi, termasuk dalam pemanfaatan teknologi informasi sebagai media pembelajaran.

2. Visi Misi SMP PGRI 1 Buayan

a. Visi

Mewujudkan iman kuat, sekolah sehat, dan prestasi meningkat

b. Misi

1) Meningkatkan layanan pendidikan

Pendidikan agama, PPKn, Bahasa (Indonesia, Inggris, Jawa), Matematika, IPA, IPS, Seni Budaya & Keterampilan (SBK), Penjasorkes, dan TIK.

2) Menyelenggarakan kegiatan keagamaan dan karakter

Doa bersama Jum'at, sholat berjamaah per kelas, peringatan Maulid Nabi, Isra'Mi'raj, pesantren Ramadhan, dan orientasi siswa (MOS), upacara bendera, paskibraka, OSIS/PKS, kebersihan sekolah, serta bakti sosial dan study tour.

3) Persiapan menghadapi Ujian Nasional

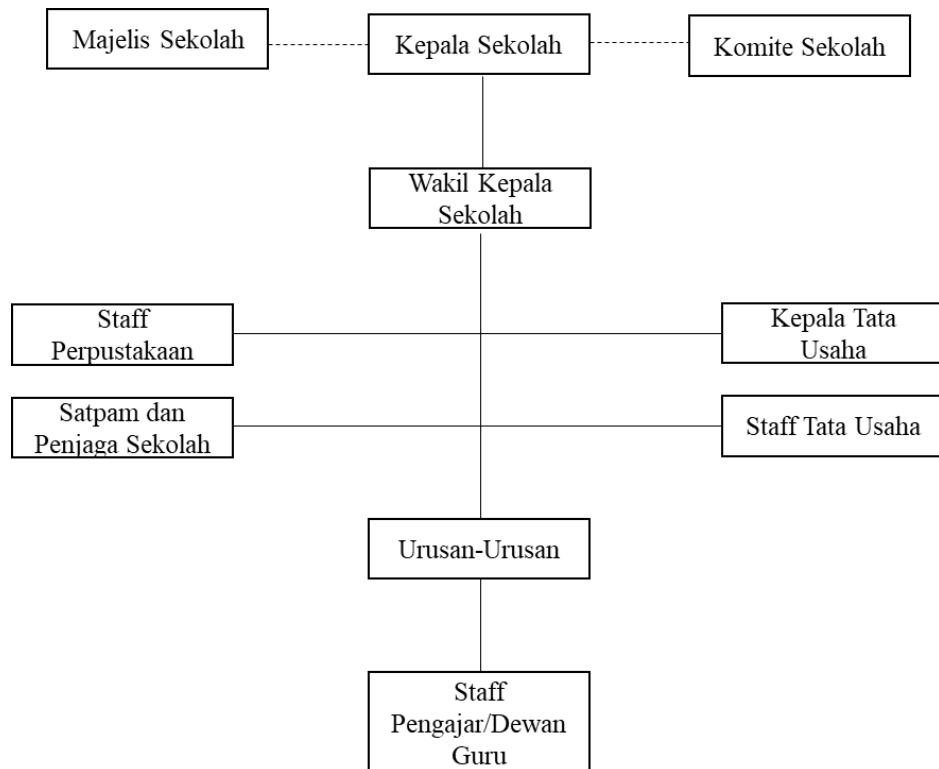
Les mapel UN, les Bahasa Inggris gratis, pemadatan jam belajar, tes uji coba UN, dan doa bersama pasca UN.

4) Mengembangkan olahraga dan lomba

Senam pagi bersama, latihan renang, lomba gerak jalan, Kartinian, menghias tumpeng dan kelas, serta turnamen bola voli antar sekolah dasar.

3. Struktur SMP PGRI 1 Buayan Berikut

struktur SMP PGRI 1 Buayan



Gambar 4.1 Struktur Kepegawaian

4. Data Pegawai

Data pegawai pada SMP PGRI 1 Buayan sebagai berikut:

- a. Kepala Sekolah : Anisa Saharu, S.Pd
- b. Kepala Tata Usaha : Surati
- c. Staff Perpus :
 - Titin Suwartini, S.i.Pus
 - Supiani

- | | | | |
|----|------------------|---|---|
| d. | Staff Tata Usaha | : | <ul style="list-style-type: none"> – Anan sujiwo – Rumiati – Novi Kurniasih – Lukman Imam Fauzi |
| e. | Penjaga Sekolah | : | <ul style="list-style-type: none"> – Eko Hartanto – Nur Aini |
| f. | Urusan-urusan | : | <ul style="list-style-type: none"> – Kesiswaan: M. Saefudi Zuhri, S.Pd – Kurikulum: Sri Kukuh Wuryaningsih, S.Pd – Sarpras: Pujo Abdul Hakim, S.Pd – Bp. Kelas 7: Danang Faizal Furkhon, S.Pd – Bp. Kelas 8: Tri Harini, S.Pd – Bp. Kelas 9: Asfi Kholidi, S.pd |
| g. | Staff Guru | : | <ul style="list-style-type: none"> – Kasmini, S.Pd – Pujo Abdul Hakim, S.Pd – Ratinem, S.Pd – Sri Kukuh Wuryaningsih, S.Pd – Guyup Tri Gunawan, S.Pd – Tri Harini, S.Pd – Agustina Ayu Wirmaningsih, S.Pd – Danang Faizal Furkhon, S.Pd – Dedi Miyanto, S.Pd – Asfi Kholidi, S.Pd – M. Saefudi Zuhri, S.Pd – Syahrina Susiati, S.Pd – Esti Wirdiya Astuti, S.Pd – Ananda Ridho Eifeda, S.Pd – Nunik Nur Cahyani, S.Pd – Masna Khoisyatul Kiron, S.Pd – Rani Sulastri, S.Pd – Nadifa Khorina Wardah, S.Pd – Arif Budi Riyanto, S.Kom – M. Fuad Nur Wahid, S.Pd – Siti Kartika, S.Pd – Desti Fitriana W, S.Pd |

B. Gambaran Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase (%)
Laki-laki	13	40,6
Perempuan	19	59,4
Total	32	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui pegawai SMP PGRI 1 Buayan didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang atau 40,6% sedangkan sisanya jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 59,4%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan jenis kepegawaian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Jenis Kepegawaian

Jenis Kepegawaian	Jumlah Orang	Presentase (%)
Guru	22	68,75
Karyawan	10	31,25
Total	32	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui jenis kepegawaian SMP PGRI 1 Buayan didominasi oleh guru sebanyak 22 orang atau 68,75% dan sisanya karyawan sebanyak 10 orang atau 31,25%.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validasi

Sebelum melakukan analisis korelasi antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja, terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program SPSS. Pada pedoman pengujian, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 32 responden dengan derajat kebebasan $(N-2)$ atau $(32-2) = 30$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,3494 adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Kepemimpinan

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Kepemimpinan

Butir	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	0,3494	0,803	Valid
2	0,3494	0,701	Valid
3	0,3494	0,730	Valid
4	0,3494	0,679	Valid
5	0,3494	0,654	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga butir-butir pernyataan kepemimpinan dinyatakan valid (sah).

2) Disiplin Kerja

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Disiplin Kerja

Butir	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	0,3494	0,602	Valid
2	0,3494	0,622	Valid
3	0,3494	0,864	Valid
4	0,3494	0,782	Valid
5	0,3494	0,741	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga butir-butir pernyataan disiplin kerja dinyatakan valid (sah).

3) Kinerja

Hasil uji validitas variabel kinerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 5. Kinerja

Butir	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	0,3494	0,600	Valid
2	0,3494	0,709	Valid
3	0,3494	0,764	Valid
4	0,3494	0,670	Valid
5	0,3494	0,705	Valid
6	0,3494	0,670	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga butir-butir pernyataan kinerja dinyatakan valid (sah).

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika $r \text{ alpha} > 0,6$ maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r \text{ alpha} < 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,6	0,758	Reliabel
Disiplin kerja	0,6	0,768	Reliabel
Kinerja	0,6	0,767	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu jenis uji statistik yang digunakan untuk menentukan data yang dikumpulkan memiliki distribusi normal atau tidak dengan pengambilan keputusan. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan uji kolmogorov Smirnov jika nilai sig $> 0,05$ maka nilai atau data yang ada normal dan jika nilai sig $< 0,05$ maka nilai atau data yang ada tidak normal. Hasil uji normalitas dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30294606
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.082
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi diperoleh lebih besar dari signifikan $> 0,05$ menunjukkan bahwa data dalam model penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.811	1.698			1.656	.109
Kepemimpinan	-.084	.072	-.247		-1.169	.252
Disiplin Kerja	.002	.084	.005		.023	.982

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 dengan variabel kepemimpinan sebesar 0,252 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,982. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Multikoliniertas

Hasil uji multikolinieritas dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.729	1.371
Disiplin Kerja	.729	1.371

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa *VIF* di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.764	2.761		1.001	.325
Kepemimpinan	.288	.117	.285	2.472	.020
Disiplin Kerja	.789	.137	.664	5.766	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 10 hasil perhitungan regresinya adalah:

$$Y = 2,764 + 0,288X_1 + 0,789X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta atau nilai tetap kinerja ketika tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja adalah 2,764.
- b. Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,288 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kepemimpinan akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,288 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- c. Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,789 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,789 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Pengujian ini merupakan suatu pengujian untuk mengetahui tingkat signifikan tiap variabel independen, dengan ketentuan:

- 1) Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Pedoman pengujian adalah jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $\leq 0,05$ variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. Responden untuk uji t berjumlah 32 responden dengan derajat kebebasan (N-2) atau (32-2) dengan $\alpha =$

0,05 diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,69726. Hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 11. Uji Parsial

Variabel		t_{tabel}	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	→	1,69726	2,472	.020	H ₁ diterima
kinerja					
Disiplin kerja	→	1,69726	5,766	.000	H ₂ diterima
kinerja					

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 11 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,472 > t_{tabel} 1,69726 dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$, yang berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 5,766 > t_{tabel} 1,69726 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka hipotesis diterima.

2) Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

Pedoman pengujian adalah jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $\leq 0,05$. Responden untuk uji t berjumlah 32 responden dengan derajat kebebasan (N-2) atau (32-2) dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh angka F_{tabel} sebesar 2,92. Hasil uji simultan (uji F) dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 12. Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134.872	2	67.436	37.160	.000 ^b
Residual	52.628	29	1.815		
Total	187.500	31			

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 12 diperoleh F_{hitung} sebesar $37,160 > F_{tabel}$ 2,92 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.700	1.34713

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,700 artinya 70% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Setelah dilakukan proses penelitian secara langsung dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di SMP PGRI 1 Buayan, maka dengan ini telah menghasilkan data dan penjelasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $2,472 > t_{tabel} 1,69726$ dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$, yang berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMP PGRI 1 Buayan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (H_1) diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggreini, (2024); Clan et al., (2023); Salamet & Septiowati, (2024); Sumardika & Suwandana, (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang

diterapkan oleh pimpinan di SMP PGRI 1 Buayan memiliki peranan penting dalam memengaruhi peningkatan kinerja para pegawai. Kepemimpinan yang efektif, seperti mampu memberikan arahan yang jelas, membina hubungan yang baik dengan staf, serta menunjukkan keteladanan dalam bekerja, menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Ketika pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung, dan memberikan motivasi, maka hal ini akan meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Aspek kepemimpinan tidak hanya penting secara teori, namun juga terbukti relevan secara empiris dalam konteks institusi pendidikan di daerah. Penerapan kepemimpinan yang berorientasi pada tujuan, komunikasi terbuka, dan pendekatan partisipatif menjadi kunci utama dalam meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin formal sangat menentukan dalam membangun budaya kerja yang positif serta menciptakan sinergi antarpegawai, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan.

Hasil penelitian ini menguatkan pemahaman bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen sekolah terus mengembangkan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan, evaluasi

berkala, serta pembinaan berkelanjutan. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan bawahannya, serta responsif terhadap dinamika yang terjadi di lingkungan kerja, akan mampu menggerakkan seluruh sumber daya secara efektif demi tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP PGRI 1 Buayan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, tetapi juga mencakup pembinaan karakter dan profesionalisme tenaga kependidikan. Kepala sekolah di SMP PGRI 1 Buayan dinilai telah mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif, ditunjukkan dengan kemampuannya memberikan arahan strategis, membangun komunikasi yang terbuka, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan para guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Kepala sekolah yang bersikap terbuka terhadap masukan, memberikan apresiasi terhadap pencapaian pegawai, serta mampu merespons kebutuhan dan tantangan yang dihadapi di lapangan, menjadi sosok sentral yang mendorong terciptanya iklim kerja yang positif dan produktif. Di SMP PGRI 1 Buayan, peningkatan kinerja terlihat dalam aspek seperti ketepatan waktu dalam penyusunan administrasi, peningkatan keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta semangat dalam mengikuti pelatihan atau workshop yang diselenggarakan. Hal ini menjadi bukti nyata bahwa kepemimpinan yang baik tidak hanya

menghasilkan kepatuhan struktural, tetapi juga mendorong keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap visi dan misi sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat temuan-temuan sebelumnya, tetapi juga menegaskan pentingnya kepemimpinan yang kontekstual dan adaptif terhadap situasi lokal di lingkungan sekolah seperti SMP PGRI 1 Buayan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $5,766 > t_{tabel} 1,69726$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMP PGRI 1 Buayan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (H2) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggreini, (2024); Clan et al., (2023); Salamet & Septiowati, (2024); Sumardika & Suwandana, (2019). bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di SMP PGRI 1 Buayan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen waktu dan kualitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung bekerja dengan lebih teratur, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta

meminimalkan kesalahan kerja, sehingga berdampak langsung pada pencapaian target dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Disiplin kerja juga mencerminkan budaya organisasi yang sehat, di mana pegawai memahami dan menjalankan peran serta tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran. Pada konteks sekolah, kedisiplinan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan administratif, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih tertib dan kondusif bagi siswa. Oleh karena itu, keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak terlepas dari konsistensi manajemen dalam membina dan menegakkan kedisiplinan di lingkungan kerja melalui kebijakan, pengawasan, serta keteladanan dari pimpinan.

Hasil penelitian ini memperkuat bahwa disiplin kerja memiliki peran sentral dalam menunjang kinerja pegawai di SMP PGRI 1 Buayan. Sekolah yang berlokasi di wilayah Kecamatan Buayan ini menghadapi tantangan khas pendidikan di daerah, seperti keterbatasan sumber daya dan perlunya pengelolaan waktu yang efisien. Disiplin kerja yang tinggi menjadi kunci utama untuk menjaga kelancaran proses administrasi dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

Pegawai di SMP PGRI 1 Buayan yang menunjukkan disiplin tinggi terlihat dari ketepatan waktu dalam hadir ke sekolah, ketelitian dalam penyusunan laporan, serta kepatuhan terhadap jadwal dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Disiplin juga tercermin dari kesiapan guru dan staf dalam mengikuti agenda sekolah seperti rapat, pelatihan, atau

kegiatan pengembangan diri lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menerapkan budaya disiplin telah berkontribusi positif terhadap terciptanya efektivitas dan efisiensi kerja di sekolah tersebut. Penerapan kedisiplinan di SMP PGRI 1 Buayan bukan semata-mata karena kontrol eksternal, melainkan juga karena tumbuhnya kesadaran internal pegawai akan pentingnya tanggung jawab profesional. Kepala sekolah sebagai pemimpin berhasil membangun sistem dan kebijakan yang mendorong pegawai untuk disiplin tanpa merasa terpaksa, melainkan sebagai bagian dari komitmen bersama untuk meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Dengan demikian, temuan ini menggarisbawahi bahwa keberhasilan sekolah dalam mencapai target kinerja sangat dipengaruhi oleh budaya disiplin kerja yang dibangun dan dipertahankan secara konsisten oleh seluruh elemen sekolah.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 37,160 $> F_{tabel}$ 2,92 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai SMP PGRI 1 Buayan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja (H3) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggreini, (2024); Clan et al., (2023); Salamet & Septiowati, (2024); Sumardika & Suwandana, (2019) yang menunjukkan bahwa kinerja guru secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh

kepemimpinan dan disiplin kerja. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai SMP PGRI 1 Buayan. Nilai Fhitung yang jauh melebihi Ftabel serta signifikansi yang berada di bawah 0,05 menjadi bukti kuat bahwa kedua variabel independen tersebut tidak dapat diabaikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi menciptakan sinergi yang mampu mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kepemimpinan memberikan arah, motivasi, dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, sementara disiplin kerja memastikan konsistensi dalam pelaksanaan tugas tersebut sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ketika kedua aspek ini berjalan beriringan, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan pendidikan seperti SMP PGRI 1 Buayan, hal ini akan berdampak positif tidak hanya pada pegawai secara individual, tetapi juga pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Hasil uji simultan dalam penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP PGRI 1 Buayan. Sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan pegawai di sekolah ini menjadi fondasi utama dalam menjalankan tugas-tugas kelembagaan secara efektif. Sekolah yang berada di wilayah Kecamatan

Buayan ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan yang komunikatif dan inspiratif serta kedisiplinan yang kuat dari para pegawainya, tercipta suasana kerja yang terarah, tertib, dan penuh tanggung jawab.

Kepala sekolah di SMP PGRI 1 Buayan diketahui aktif membina kedisiplinan pegawai melalui pendekatan keteladanan dan pembinaan rutin, sekaligus memberikan arahan yang jelas dan motivasi kerja yang membangun. Hal ini berdampak pada meningkatnya rasa dan komitmen pegawai terhadap institusi. Disiplin kerja pegawai pun menjadi bagian dari budaya organisasi yang tidak hanya ditaati, tetapi juga dijaga dan dikembangkan secara kolektif. Kepemimpinan yang kuat menciptakan arah, sedangkan disiplin kerja menjaga konsistensi pelaksanaan arah tersebut.

Pegawai yang bekerja di bawah kepemimpinan yang jelas dan dalam iklim kedisiplinan yang terjaga menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Kondisi ini tentu berdampak pada meningkatnya mutu layanan pendidikan yang diterima oleh peserta didik, karena kegiatan belajar dapat berjalan lebih tertib, terorganisasi, dan tepat sasaran.