

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru

Fitri Asterina*, Sukoco

Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

*Corresponding Author. Email: asterinafitri@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua guru SD Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 182 guru. Validasi instrumen menggunakan validitas isi dan konstruk. Reliabilitas instrumen menggunakan *Cronbach's Alpha*. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu; (3) terdapat pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru; dan (4) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Guru, Kinerja Guru

The Effect of Principal Leadership, Work Motivation, and Teacher Discipline on Teacher Performance in Public Elementary Schools

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of principals' leadership, work motivation and teacher discipline on the performance of state elementary school teachers in the Pringsewu District Pagelaran District. This research is an ex-post facto study with quantitative methods. The study population was all public elementary school teachers in the District of Pringsewu District Pagelaran. The sampling technique uses proportional random sampling with a total sample of 182 teachers. The instrument validation uses content and construct validity. Instrument reliability uses Cronbach's Alpha. The data analysis technique uses multiple regression. The results of the study show that: (1) there is an influence of the principal's leadership on teacher performance; (2) there is an effect of work motivation on the performance of state elementary school teachers in the Pringsewu District Pagelaran District; (3) there is an influence of teacher discipline on teacher performance; and (4) there is the influence of principals' leadership, work motivation, and teacher discipline together on teacher performance.

Keywords: *Principal Leadership, Work Motivation, Teacher Discipline, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan standar pendidikan memiliki arti penting sebagai tujuan meningkatkan mutu pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat. Salah satu standar pendidikan yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu pendidikan yang diindikasikan oleh kompetensi kelulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini berarti bahwa untuk mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi) harus ditingkatkan.

Guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang (Sardiman (2005, p.125). Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing dan menuntun siswa dalam belajar.

Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), yakni guru dan tenaga kependidikan yang profesional (wawancara dari global TV). Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Menurut Mangkunegara (2012, p.9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh guru maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja guru yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Menurut Bangun (2012, p.230) guru berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan, untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Menurut Sudarmanto (2013, p.30) banyak faktor yang menyebabkan seorang guru memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya: motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, arah karier, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan masih banyak lagi dari hasil penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu.

Berhasilnya pencapaian kinerja tidak terlepas dari kinerja guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Kinerja guru masih dapat dikategorikan belum maksimal dalam menjalankan perannya. Hal ini bisa dilihat dari beberapa aspek diantaranya kehadiran para guru di sekolah, kelengkapan rencana dan perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru, dan lain-lain. Kinerja guru itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi guru dalam proses pembelajaran, dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah

merupakan komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2013, p.25).

Tanpa kemampuan-kemampuan utama seperti kepemimpinan yang baik, kinerja yang baik, komunikasi yang baik, kemampuan dalam memecahkan masalah-masalah yang mungkin timbul dalam proses kegiatan belajar mengajar, kepala sekolah akan sulit dalam mensosialisasikan ide, usulan, saran, atau pikiran-pikiran yang dimilikinya kepada guru dan karyawan. Oleh karena itu, kepala sekolah yang merupakan pemimpin harus bisa menjadi contoh serta mampu mengayomi bawahan dan mampu mengendalikan fungsi kepemimpinannya. Untuk kepentingan tersebut Wahjosumidjo (2010, p.109) menyatakan bahwa kepala sekolah selayaknya mampu memobilisasi atau memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang dimiliki, terkait dengan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan, kurikulum, pembelajaran di sekolah, pengelolaan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap siswa, hubungan masyarakat, sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Semua ini akan terlaksana manakala kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah, yaitu untuk bekerja dalam mewujudkan tujuan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya, yaitu mampu memberikan visi, menciptakan gambaran besar, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, memonitor dan menganalisis prestasi, serta mampu mengembangkan prestasi para pengikutnya, yaitu dengan memberikan pengarahan dan panduan, melatih dan membimbing serta memberikan umpan balik. Dalam hal ini peran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting demi terwujudnya kinerja guru yang berkompeten dan terciptanya visi dan misi pada suatu sekolah itu sendiri. Namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, masih banyak kepala sekolah yang bertindak otoriter terhadap guru yang mengakibatkan motivasi kerja guru menjadi menurun/tidak efektif.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Hasibuan (2014, p.141) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan. Adapun Mangkunegara (2012, p.61) juga menjelaskan pengertian motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) guru dalam menghadapi situasi kerja organisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri guru yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. Sikap mental guru yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi kerja yang tinggi dari guru merupakan suatu hal yang diinginkan oleh setiap organisasi. Guru yang memiliki motivasi kerja akan bekerja secara optimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Faktor motivasi kerja guru harus mendapatkan perhatian dari pemimpin organisasi. Penurunan motivasi kerja dari guru akan berdampak negatif pada kerjanya, sehingga secara tidak langsung menimbulkan masalah pada stabilitas organisasi. Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2012, p.68) bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti di Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu diketahui bahwa terdapat beberapa guru dengan motivasi kerja yang menurun. Menurunnya motivasi kerja ditunjukkan dari: guru terlambat dalam melaksanakan tugas, beberapa guru keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin, dan guru menerima pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin guru. Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati (Mulyasa, 2013). Disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan atau kedisiplinan.

Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peran sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesannya dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Masalah ketidakdisiplinan sering terjadi di sekolah. Tidak sedikit pelanggaran yang dilakukan oleh guru. Hasil observasi yang penulis lakukan di Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu, ternyata masih ada beberapa guru yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini terlihat ketika: pertama, guru tidak disiplin saat masuk ke sekolah, masih ada beberapa guru yang terlambat masuk sekolah, tidak izin jika tidak masuk sekolah. Kedua, ketika memberikan pembelajaran kepada peserta didik, guru tidak membuat rencana pembelajaran (RPP). Ketiga, guru tidak memanfaatkan sarana alat peraga yang telah di sediakan, sehingga pembelajaran terlihat sangat monoton dan siswa merasa bosan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kinerja guru. Sehingga dalam penelitian ini faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru hanya dibatasi oleh tiga faktor yakni kinerja guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru.

Kerangka Berpikir

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam berkerja. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

Penelitian sebelumnya menunjukkan korelasi positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru (Chen & Cheng, 2011, p.66). Seperti yang ditemukan oleh penelitian kualitatif Meyers, Meyers, dan Gelzheiser (2001, p.70), kepala sekolah yang menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih dominan menghasilkan produktivitas sekolah yang lebih rendah. Gaya kepemimpinan berbagi keputusan terkait dengan keterlibatan kerja guru yang lebih tinggi. Esensi kepemimpinan yang dominan menyerupai kepemimpinan yang berorientasi pada struktur; sedangkan esensi dari perilaku berbagi keputusan menyerupai kepemimpinan delegatif. Oleh karena itu, penelitian oleh Meyers, Meyers, dan Gelzheiser (2001: 70) secara

tidak langsung mendukung korelasi antara kepemimpinan yang berorientasi struktur, kepemimpinan delegatif, dan kinerja guru. Penelitian oleh Pearce dan Herbig (2004, p.70) juga mengungkapkan efek positif kepemimpinan tim ($r=,51$) pada perilaku sipil guru, dan esensi perilaku sipil guru memiliki kemiripan dengan esensi kinerja guru. Oleh karena itu, ada korelasi positif yang signifikan antara beberapa gaya kepemimpinan dan kinerja mengajar guru.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Motivasi kerja dalam pembelajaran agar efektif dan efisien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal juga tidak dapat lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin, sehingga kualitas pendidikan akan terwujud bila guru dapat melaksanakan tugas secara profesional, cara kerja yang profesional dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini berarti pula diduga semakin baik motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya, maka akan semakin baik kinerja gurunya.

Pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru

Disiplin guru akan terciptanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah. Dengan kata lain kedisiplinan para guru sangat diperlukan dalam meningkatkan tujuan sekolah. Untuk itu, menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan di dalam mengajar guru proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien. Jika para guru memiliki kedisiplinan yang tinggi, Hal ini berarti diduga semakin baik disiplin para guru, maka akan semakin baik pula kinerja gurunya.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di sekolah dasar

Kepemimpinan Kepala Sekolah akan diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga kalau sudah demikian guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mendayagunakan sumberdaya dan khususnya sumber daya manusia yaitu guru, maka pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru dan hasil yang dicapai secara keseluruhan adalah mutu pendidikan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan guru profesional dalam suatu organisasi sekolah sebagai suatu sistem akan mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian diduga kepemimpinan kepala sekolah dan guru profesional secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru khususnya sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin baik motivasi kerja dan semakin baik disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerja guru akan meningkat pula.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *expost facto* yaitu penelitian yang meneliti suatu proses atau kejadian yang sudah berlangsung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. (Sugiyono, 2015, p.14) Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada tahun ajaran 2017 bulan Februari.

Subjek Penelitian

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru SD Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan data sekolah, diketahui jumlah guru SD Negeri di Kecamatan Pagelaran keseluruhan berjumlah 335 orang dari 31 SD Negeri. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*, yaitu sampling yang dilakukan dengan cara random secara proporsional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 182 guru.

Instrumen, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Uji validitas menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas isi (*content validity*). Pengujian validitas melibatkan pendapat dari ahli (*judgment experts*). Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 (Arikunto, 2010, p. 239). Analisa yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisa regresi ganda. Kriteria Hipotesis diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas menggunakan bantuan komputer program *SPSS 22.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel dan variabel penelitian disajikan pada tabel 1. Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data variabel penelitian berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Ket.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,378	Normal
Motivasi Kerja	0,599	Normal
Disiplin Guru	0,185	Normal
Kinerja Guru	0,407	Normal

Uji Linieritas

Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Ket.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,247	Linier
Motivasi Kerja	0,549	Linier
Disiplin Guru	0,129	Linier

Hasil uji linieritas pada tabel 2 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel 3 ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,312	3,209	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,302	3,316	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Guru	0,742	1,348	Tidak terjadi multikolinieritas

Dari tabel 3 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian Hipotesis

Di bawah ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for windows*. Rangkuman hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig.	Ket.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,126	2,062	0,041	Signifikan
Motivasi Kerja	0,188	4,034	0,000	Signifikan
Disiplin Guru	0,396	8,238	0,000	Signifikan
Konstanta = 14,660				
$R^2 = 0,633$				
F hitung = 102,345				
Sig. = 0,000				

Hasil statistik uji t untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai t hitung sebesar 2,063 dengan tingkat signifikansi 0,041; karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,041 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,126; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu” **terbukti**.

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,034 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,188; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu” **terbukti**.

Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin guru diperoleh nilai t hitung sebesar 8,238 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,396; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu” **terbukti**.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 102,345 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu” **terbukti**.

Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,633. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepala sekolah adalah tokoh sentral dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Berhasil atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan khususnya pada satuan pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki kepala sekolah tersebut.

Orientasi kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah cocok dengan misi dari pada sekolah sebagai organisasi terbuka dan *Agent of Change*, yang mana sekolah dituntut inovatif, aspiratif dan tanggap terhadap perkembangan zaman. Kepala sekolah mempunyai kewenangan yang lebih luas dalam rangka mengelola sekolah, sehingga dituntut memahami secara komprehensif manajemen sekolah. Kemampuan manajerial yang tinggi menjadikan sekolah efisien. Tetapi juga tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya yang efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang tangguh serta menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, dengan kurang begitu memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial. Harus diingat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memegang pada prinsip utama saat melaksanakan tugasnya yaitu bahwa orang lebih penting ketimbang benda-benda mati.

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam berkerja. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Yi-Gean Chen (2017: 65) yang berjudul “*Exploring Differences from Principals’ Leaderships and Teachers’ Teaching Performances in Public and Private Schools*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sama yang diadopsi oleh sekolah negeri dan sekolah swasta memiliki fungsi yang berbeda. Kepemimpinan instruksional dan kepemimpinan delegatif kepala sekolah dapat secara lebih efektif mempengaruhi kinerja mengajar guru; sedangkan kepemimpinan instruksional sedikit lebih efektif daripada kepemimpinan delegatif. Meskipun demikian kepemimpinan berorientasi struktur kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja guru adalah dorongan atau ketertarikan untuk bekerja karena yakin bahwa harapan atau kebutuhannya akan terpenuhi melalui kerja yang dilakukan, sehingga upaya kerjanya lebih optimal.

Motivasi kerja guru adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, *continue* dan *progresif* untuk mencapai tujuan. Konstruk variabel ini yang dikembangkan mempunyai indikator adalah dimensi instrinsik dan ekstrinsik. Indikator dari dimensi instrinsik adalah kesadaran, kebutuhan dan harapan. Indikator dari dimensi ekstrinsik adalah pujian, hukuman dan aturan. Faktor motivasi kerja guru meliputi: keyakinan ketercapaian harapan (*expectancy*), ketertarikan terhadap pekerjaan (*valency*), dan upaya kerja (*instrumentality*).

Motivasi kerja yang tinggi dari guru merupakan suatu hal yang diinginkan oleh setiap organisasi. Guru yang memiliki motivasi kerja akan bekerja secara optimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Faktor motivasi kerja guru harus mendapatkan perhatian dari pemimpin organisasi. Penurunan motivasi kerja dari guru akan berdampak negatif pada kerjanya, sehingga secara tidak langsung menimbulkan masalah pada stabilitas organisasi. Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2012, p.68) bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”.

Menurut Wigfield et al., (2004: 299) motivasi intrinsik menyinggung inspirasi yang ditentukan oleh kepedulian atau kesenangan dalam pekerjaan itu sendiri, lebih jauh lagi, ada di dalam orang tersebut daripada berkonsentrasi pada kekuatan luar atau keinginan untuk hadiah. Karyawan yang didorong secara intrinsik cenderung melakukan tugasnya dengan antusias. Mereka juga cenderung menyelidiki metode untuk membuat langkah bakat dan kemampuan mereka. Sementara motivasi ekstrinsik menyinggung latihan di lingkungan yang berdampak seseorang untuk mengambil bagian dalam semacam perilaku. Itu berasal dari luar orang tersebut. Hadiah sebagai uang tunai atau posisi dan ancaman hukuman sebagai konsekuensi

dari perilaku buruk adalah contoh dari motivasi ekstrinsik. Persaingan juga merupakan bantuan lahiriah karena ia memberdayakan pemain untuk berhasil serta mengalahkan yang lain, tidak hanya untuk menghargai imbalan normal gerakan. Kerumunan yang membesarkan hati dan kerinduan untuk memenangkan penghargaan juga merupakan motivasi ekstrinsik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Roslena Septiana (2013) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari tahun 2013”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari.

Pengaruh Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin guru. Disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap diri sendiri, teman, dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Disiplin di sekolah tidak hanya berkaitan dengan masalah seputar kehadiran atau tidak, terlambat atau tidak. Hal itu lebih mengacu pada pembentukan sebuah lingkungan yang di dalamnya ada aturan bersama yang dihormati, dan siapapun yang melanggar mesti berani mempertanggungjawabkan perbuatannya. Setiap pelanggaran atas kepentingan umum didalam sekolah mesti diganjar dengan hukuman yang mendidik sehingga siswa mampu memahami bahwa nilai disiplin itu bukanlah bernilai demi disiplinnya itu sendiri, melainkan demi tujuan lain yang lebih luas, yaitu demi stabilitas dan kedamaian hidup bersama.

Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Setiap guru harus memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Disiplin hakekatnya bukan hanya sekadar ketepatan waktu guru dalam masuk kerja maupun pulang, lebih dari itu. Disiplin harus ditanamkan pada guru agar senantiasa mematuhi aturan yang berlaku di sekolah tanpa adanya rasa terpaksa dalam menjalankan aturan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Akhtar & Iqbal (2017, p. 53) melakukan penelitian tentang “*Impact of Motivation on Teachers’ Job Performance: A Case Study of a Public Sector University*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Eti Hadiati (2018) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mtsse-Kota Bandar Lampung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Se-Kota Bandar Lampung, hal ini terbukti bahwa hasil perhitungankoeffisien determinasi (KD) atau R Square, diketahui nilai KD sebesar 0,624 (62,4%). artinya besar pengaruh disiplin guru (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.

Mangkunegara (2012, p.67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernandin dan Russell dalam Penilaian kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga faktor yang meliputi: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru. Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Sementara itu, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan bekerja secara optimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, sehingga kinerja guru meningkat. Disiplin kerja juga diperlukan untuk mengkomunikasikan kebijakan organisasi agar sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Pegawai dituntut untuk dapat disiplin dalam bekerja, agar kinerja guru juga meningkat.

SIMPULAN

Adapun simpulan dari penelitian ini yakni terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu, terdapat pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu, dan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.

Saran

Kepala sekolah hendaknya mengoptimalkan kepemimpinannya, dengan cara: lebih inovatif, aspiratif dan tanggap terhadap perkembangan zaman. Selain itu, kepala sekolah juga diharapkan memiliki kompetensi yang terkait kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Para guru hendaknya senantiasa meningkatkan motivasi kerja dengan cara: menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggungjawab, dan bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Guru juga disarankan untuk meningkatkan disiplinnya dengan cara: bekerja tepat waktu, menaati peraturan yang berlaku, bertanggungjawab dalam bekerja, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Chen, Y., & Cheng, J. (2011). Leadership behavior and job performance of teachers in public and private kindergartens: the perspectives of institutionalization, reason, and feeling. *School Effectiveness and School Improvement*, 23(1), 1-19. DOI:10.1080/09243453.2011.632422.
- Hasibuan, M. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Akhtar, J. H., & Iqbal, I. (2017). Impact of Motivation on Teachers' Job Performance: A Case Study of a Public Sector University. *Journal of Educational Sciences & Research Spring*, 4(1).

- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyers, B., Meyers, J., & Gelzheiser, L. (2001). Observing leadership roles in shared decision making: A preliminary analysis of three teams. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 12(4), 277–312. Doi:10.1207/S1532768XJEPC1204_01.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Pearce, C. L., & Herbik, P. A. (2004). Citizenship *behavior* at the team level of analysis: The effects of team leadership, team commitment, perceived team support, and team size. *The Journal of Social Psychology*, 144(3), 293–310.
- Septiana, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *JupeUNS*, 2(1), 107-118.
- Sardiman, A. M. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sudarmanto. (2013). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wigfield, A. Guthrie, J. T., Tonks, S., & Perencevich, K. C. (2004). Children’s motivation for reading: Domain specificity and instructional influences. *Journal of Educational Research*, 97, 299-309.
- Chen, Y. (2017). Exploring Differences from Principals’ Leaderships and Teachers’ Teaching Performances in Public and Private Schools. *The Journal of International Management Studies*, 12(2).