

## **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Se-Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar**

<sup>1</sup>Muchlis, <sup>2</sup>Abd Rahman, <sup>3</sup>Nurdin Latif  
Program Pascasarjana  
STIM LPI Makassar

### **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi baik secara parsial maupun simlutan terhadap kinerja guru. Metode penelitian bersifat ex post facto dengan jumlah populasi 121 orang guru untuk penarikan sampel penelitian menggunakan proporsional random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan angket. Teknik analisis data menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi baik secara parsial maupun simlutan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar.*

*Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Kinerja Guru*

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the influence of leadership, discipline and motivation both partially and simultaneously on teacher performance. The research method is ex post facto with a population of 121 teachers for the research sample using proportional random sampling so that a sample of 55 respondents is obtained. Data collection techniques using documentation and questionnaires. The data analysis technique uses the t test and F test. The results of this study can be concluded that there is an influence of leadership, discipline and motivation both partially and simultaneously on teacher performance in SMK Se Wonomulyo District, Polewali Mandar Regency.*

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

### **PENDAHULUAN**

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak diperoleh secara spontan, melainkan melalui proses berkelanjutan yang di mulai dari manusia dilahirkan sampai meninggal dunia. Proses itulah yang dinamakan pendidikan. Keberhasilan pendidikan sangat menentukan maju mundurnya suatu bangsa. Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan kunci utama untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul sehingga dapat bersaing dengan negara lain di era globalisasi ini.

Pendidikan merupakan modal dasar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik, serta untuk mencapai kesuksesan disegala bidang dalam proses pembangunan nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa, 2012:4).

Pendidikan yang utama adalah pendidikan yang dilaksanakan di sekolah, sekolah sebagai salah satu organisasi sosial yang berwenang menyelenggarakan pendidikan formal dalam kehidupan masyarakat untuk menghasilkan pribadi manusia yang berkualitas, karena pada era globalisasi berbagai macam aspek kehidupan harus mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman agar dapat menghadapi berbagai tantangan dengan baik, tanpa terkecuali aspek pendidikan juga harus mampu menyesuaikan diri pada perkembangan yang ada saat ini.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu dan mempunyai posisi strategis terhadap tinggi rendahnya suatu hasil pendidikan, oleh karena itu, setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Suatu lembaga pendidikan dapat dikatakan berkualitas apabila di dalamnya terdapat tenaga pendidik yang profesional, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap bidangnya, serta memiliki nilai moral dan budi pekerti yang luhur untuk dapat diakui sebagai tenaga pendidik. Untuk itu peningkatan kualitas di dalam pendidikan mutlak harus dilakukan, karena dengan begitu kualitas sumber daya manusia yang ada akan ikut terpengaruh.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Peranan kepala sekolah sangat penting untuk mengajak mempengaruhi serta mengarahkan seluruh personil yang terdapat di sekolah untuk bekerja sama demi pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Keberhasilan suatu sekolah dalam proses pembelajaran ditentukan oleh kompetensi profesional guru sebagai tenaga pendidik. Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Mulyasa, 2009:4). Selain itu, kompetensi guru juga merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan teknologi sosial dan spiritual yang secara bersama-sama akan membentuk profesi guru. Kompetensi tersebut meliputi penguasaan materi pemahaman terhadap peserta didik pembelajaran yang mendidik serta pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai, dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan (Murwati, 2013: 13). Mengingat pentingnya peranan guru, maka sekolah perlu meningkatkan kompetensi profesional guru agar tujuan pengajaran, visi dan misi sekolah dapat tercapai.

Kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian salah satu indikatornya adalah kurangnya kedisiplinan dan penguasaan guru

terhadap materi pelajaran serta metode mengajar belum optimal. Dengan demikian mutu profesi, kualitas dan kompetensi guru masih dirasa belum memenuhi standar. Kinerja guru yang berorientasi pada penguasaan teori dan hafalan, menyebabkan kemampuan siswa tidak dapat berkembang secara optimal dan utuh.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu (Suharsaputra, 2010: 176). Selain itu, kinerja guru juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran (Supardi 2013: 54).

Kinerja guru berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan setiap peserta didik. Semakin baik kinerja guru maka akan semakin baik kualitas pendidikan yang dihasilkan. Artinya, apabila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja ini maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Rendahnya kinerja guru diprediksi akibat banyak berasal dari dalam individu guru sendiri maupun dari luar. Selain itu, rendahnya kinerja guru dipengaruhi antara lain kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini selaras dengan pendapat Siagian (2013: 45), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat tercipta kondisi kerja yang harmonis dan menyenangkan. Dengan demikian guru akan lebih bersemangat dalam membina siswa baik akademik maupun non akademiknya. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Hal serupa juga dikemukakan oleh Septiana, dkk (2013: 109) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sehingga kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Karena semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Kepala sekolah sebagai komunikator bertugas menjadi perantara untuk meneruskan instruksi kepada guru, menyalurkan aspirasi instansi pendidikan kepada para guru, menyalurkan aspirasi personil sekolah kepada instansi pendidikan, serta menyalurkan aspirasi dari peserta didik, orang tua, maupun masyarakat.

Demikian halnya dengan motivasi guru yang dibagi menjadi dua macam yaitu motivasi intern dan motivasi ekstern. Motivasi intern atau motivasi yang berasal dari dalam berhubungan dengan kesadaran dari diri guru sendiri untuk dapat bekerja dengan lebih baik, antara lain: Keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan

dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik. Guru yang demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. Sedangkan motivasi ekstern atau motivasi yang berasal dari luar diantaranya adalah kompensasi baik yang berupa materi misalnya gaji, tunjangan, dan lain-lain, juga kompensasi yang berupa non materi misalnya pengembangan karir memiliki daya dorong yang cukup signifikan dalam usaha peningkatan prestasi kerja guru.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa disiplin yang baik akan sulit untuk terwujudnya tujuan maksimal. Disiplin Guru merupakan suatu kekuatan dalam peraturan kerja yang telah disepakati untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin guru yang tinggi, berhubungan langsung dengan sumber daya manusia (SDM) yang ada, sangat perlu di terapkan dan diawasi. (Sadiyo, 2014:48) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya, efisiensi kerja diperlukan adanya jam kerja yang produktif bagi karyawan. Guru sebagai individu dalam organisasi sekolah wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) dari setiap guru serta adanya motivasi kuat yang memacu semangat kerja guru. Beberapa usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian beberapa *reward* dan beberapa insentif di luar gaji, kemudian kepala sekolah bekerja sama dengan pengawas sekolah melakukan supervisi professional kinerja dan supervisi administrasi pembelajaran di kelas. Untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah diperlukan pengetahuan dan kemampuan menciptakan situasi dan iklim kerja yang kondusif, sehingga menimbulkan motivasi pada guru. Selain memotivasi juga harus mampu memberikan suri tauladan atau contoh yang baik kepada bawahan, guna menumbuhkembangkan prestasi kerja bawahannya. Berdasarkan survey yang dilakukan diketahui bahwa prestasi kerja guru SMK se-kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar belum optimal.

Hal tersebut dilihat dari kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional belum diterapkan dengan baik. Persoalan tersebut dapat diketahui dari kompetensi pedagogik bahwa sekitar 60% guru yang kurang aktif dalam merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Selain itu, hampir sebagian guru juga masih jarang melaksanakan perbaikan apabila terdapat peserta didik yang mempunyai nilai di bawah Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).

Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi prestasi kerja guru karena berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMK se-Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar sudah berjalan dengan baik, akan tetapi dalam pelaksanaan pemberian motivasi dan semangat kerja kepada bawahannya belum berjalan dengan baik. Permasalahan dapat dilihat dari hampir 50% guru bermalas-malasan dalam melaksanakan tugas yang penting (mengajar), seperti datang terlambat ke sekolah serta masuk kelas dan ditambah tidak menyusun administrasi guru.

Selain itu motivasi kerja turut mempengaruhi prestasi kerja guru. Di SMK se-Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar motivasi kerja guru belum

optimal. Masih terdapat beberapa masalah yang terjadi terkait dengan motivasi kerja guru. Masalah tersebut antara lain terdapat beberapa guru yang kurang motivasi dalam menyusun kelengkapan administrasi guru berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Masalah lainnya adalah terdapat sekitar 15% guru tidak pernah menciptakan inovasi dalam pembelajaran, seperti guru belum menerapkan metode pembelajaran yang aspiratif untuk peserta didik. Dengan demikian apabila masalah ini terjadi secara terus menerus maka akan berdampak kepada proses pembelajaran menjadi kurang optimal. Oleh sebab itu berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Pemimpin berasal dari kata *leader* dan kepemimpinan berasal dari kata *leadership*. Pemimpin adalah orang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya. Kepemimpinan diartikan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang kepemimpinan.

Kepala sekolah memiliki peran yang cukup kompleks diantaranya adalah sebagai pemimpin, administrator, manajer, supervisor, serta penghubung dengan masyarakat. Kepala sekolah merupakan kunci dalam membentuk kultur sekolah, dimana kepala sekolah harus dapat membentuk budaya positif, di mana staf berbagi pengertian dan memiliki dedikasi untuk peningkatan sekolah dan pengajaran.

Menurut Hasibuan (2005:170), bahwa kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Terry (2003:5) : “*Leadership is activity of influence people to strive willingly for mutual objectives*“, Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Yuliandri, dkk. (2016: 572) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, menurut Widiyastuti, dkk (2015: 84) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi pengikut agar berkontribusi dalam usaha mencapai tujuan bersama/organisasi. Dalam lembaga pendidikan kepemimpinan yang dimaksudkan adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah seseorang yang diangkat menjadi pemimpin formal, dalam suatu organisasi dalam hal ini sekolah, seorang kepala sekolah yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap atasan, bawahan, dan lingkungan kerja, serta melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik, administrator dan pencipta iklim kerja agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan (Ahmad, 2016: 20).

Apabila dikaitkan dengan keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan pemimpinnya, dalam hal ini kepala sekolah. Kepala

sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah guna mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel (Mulyasa, 2013: 17).

### **Pengertian Disiplin**

Robbins dalam Slamet (2012: 216) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Rivai (2015) juga menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam penerapannya disiplin bisa dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain:

a. **Disiplin Pribadi**

Disiplin Pribadi adalah kepatuhan seseorang terhadap berbagai unsur yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan membangun sikap positif kepada orang tersebut.

b. **Disiplin Sosial**

Disiplin Sosial adalah kepatuhan terhadap aturan yang berlaku dalam hubungan bermasyarakat, sejalan dengan norma dalam lingkungan tersebut.

c. **Disiplin Nasional**

d. **Disiplin Nasional** adalah ketaatan suatu bangsa terhadap aturan yang berlaku dalam berbangsa dan bernegara yang menjadi sikap mental dan cerminan suatu bangsa secara keseluruhan.

Tujuan disiplin antara lain untuk membantu dan mengembangkan pengendalian diri, untuk membuang kebiasaan buruk dalam diri seseorang, untuk menciptakan keteraturan dalam diri seseorang, untuk menciptakan prinsip agar seseorang dapat mencapai sasaran tertentu dalam hidupnya.

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu disebut dengan istilah motif yang berasal dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Motivasi adalah suatu hal yang penting untuk dikaji bagi para pemimpin untuk memberikan dorongan kepada pegawai. Peran motivasi dalam pekerjaan dapat dianalogikan sebagai bahan bakar untuk menggerakkan mesin motivasi bekerja, mendorong pegawai berperilaku aktif untuk berprestasi di dalam pekerjaannya. Teori tentang motivasi perlu diketahui sebagai bahan kajian hubungan antara motivasi dengan kinerja. Untuk memberikan deskripsi yang lebih rinci, berikut ini model-model motivasi:

a. **Model Tradisional**

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi.

b. Model Hubungan Manusia

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model Sumber Daya Manusia

Pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

Kepala Sekolah mempunyai kewajiban dalam memotivasi untuk memperbaiki kinerjanya. Kepala Sekolah hendaknya memotivasi guru agar mampu meyakini visi dan misi sekolah, melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing, mencapai produktivitas kerja yang tinggi, selalu menstimulasi pegawai agar bekerja kooperatif dalam mencapai tujuan dan memberikan pujian terhadap keberhasilan yang dicapai oleh guru.

### **Pengertian Kinerja Guru**

Guru adalah salah satu unsur penting yang merupakan garda terdepan yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Kepala Sekolah berperan sebagai penggerak dan pengendali guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Atas kepiawaian dan kebijakan kepala sekolah, para guru bekerja melaksanakan pekerjaannya dengan seoptimal mungkin, bahkan ingin memberikan hasil yang lebih baik melebihi standar yang telah ditetapkan.

Namun dalam kenyataannya terkadang masih banyak guru yang belum mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Salah satu cara untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru adalah dengan dilaksanakannya penilaian kinerja guru.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru memberikan banyak manfaat, baik bagi sekolah maupun guru itu sendiri. Penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dengan demikian, Penilaian kinerja adalah aktivitas yang penting, karena tanpa penilaian kinerja, tentu pihak pimpinan akan sulit menentukan berapa gaji atau bonus, jabatan yang sesuai, dan kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada guru. Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja guru dalam kondisi yang ideal seperti yang diinginkan oleh guru ataupun sekolah. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja, oleh karena itu seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para guru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, ditinjau secara hasil maupun perilaku kerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen.

## METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, Uji reabilitas, Uji Asumsi klasik dan Analisis Regresi Linear berganda, Uji T dan Uji F.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Hipotesis

Pengujian Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t yang bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) secara parsial.

a. Kepemimpinan

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar.

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar

Kriteria pengujian hipotesis, yaitu jika nilai probabilitas (Sig.)  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima, atau jika nilai probabilitas (Sig.)  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Untuk lebih jelas mengenai hasil pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Hipotesis Pertama

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.327	2.895		4.604	.000
	KEPEMIMPINAN	.622	.220	.362	2.825	.007

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25 Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepemimpinan lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05, yaitu  $0.007 < 0.05$ . Kemudian dapat kita lihat dari t hitung pada uji SPSS diatas, nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $2.825 > 1.674$ . Sehingga dapat

disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo.

b. Disiplin

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo.

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo.

Kriteria pengujian hipotesis, yaitu jika nilai probabilitas (Sig.)  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima, atau jika nilai probabilitas (Sig.)  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Untuk lebih jelas mengenai hasil pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Hipotesis Kedua

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.773	1.727		2.764	.008
	DISIPLIN	1.285	.132	.801	9.731	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25 Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0.05, yaitu  $0.000 < 0.05$ . Kemudian dapat kita lihat dari t hitung pada uji SPSS diatas, nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $9.731 > 1.674$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo.

c. Motivasi

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo.

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo.

Kriteria pengujian hipotesis, yaitu jika nilai probabilitas (Sig.)  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima, atau jika nilai probabilitas (Sig.)  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Untuk lebih jelas mengenai hasil pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

### Uji Hipotesis Ketiga

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.645	2.111		1.726	.090
	MOTIVASI	1.336	.158	.759	8.484	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25 Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05, yaitu  $0.000 < 0.05$ . Kemudian dapat kita lihat dari t hitung pada uji SPSS diatas, nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $8.484 > 1.674$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu, sehingga kepemimpinan selain dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan memberikan sumbangan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar.

Dengan demikian, kepemimpinan diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar, hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas (0.007) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0.05), selain itu, untuk nilai  $t_{hitung}$  (2.825) lebih besar  $t_{tabel}$  (1,674) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan, maka semakin rendah pula kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar.

## **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas (0.000) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0.05), selain itu, untuk nilai  $t_{hitung}$  (9.731) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,674) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berkaitan dengan beberapa hasil penelitian mengenai disiplin terhadap kinerja guru dapat diartikan bahwa kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja guru. Artinya, disiplin kerja yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar sedangkan jika disiplin yang rendah akan menurunkan kinerjanya sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja guru akan terlaksana jika atasan atau kepala sekolah mengawasi para guru pada saat mereka melakukan kegiatan. Pengawasan itu dilakukan bertujuan untuk melihat para guru dan tenaga kependidikan yang lain bekerja sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak. Untuk meningkatkan kinerja guru, maka setiap guru harus mendisiplinkan diri mereka sendiri, dengan cara: hadir tepat waktu setiap hari kerja, mengisi daftar hadir setiap hari kerja, pulang tepat waktu setiap hari kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, mengajar sesuai silabus pembelajaran, menginformasikan kepada guru piket saat berhalangan hadir, mendahulukan pelaksanaan tugas dari pada aktivitas lain dan menjalankan tugas sesuai peraturan. Jika guru tidak bisa mendisiplinkan diri mereka sendiri maka sekolahlah yang menerapkan disiplin kepada para guru dengan cara: membuat peraturan kerja yang jelas, menegakkan disiplin positif dengan memberi peringatan, memberi cuti, mengevaluasi sampai pada pemecatan.

## **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Dapat disimpulkan bahwa apabila seorang guru mempunyai motivasi berprestasi tinggi, maka akan mencapai prestasi kerja yang tinggi pula.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas (0.000) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0.05), selain itu, untuk nilai  $t_{hitung}$  (9.731) lebih besar  $t_{tabel}$  (1.674) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi, maka semakin baik kinerja guru dan sebaliknya semakin rendah motivasi, maka semakin rendah pula kinerja guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar.

### **Implikasi Penelitian**

Implikasi yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial dapat mempengaruhi kinerja guru. Karena semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Dengan demikian kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam kinerja guru guna menjalankan tugasnya dengan baik sehingga tujuan pendidikan akan tercapai secara maksimal.
2. Disiplin secara parsial menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. karena kedisiplinan sangat penting sebab disiplin kerja mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran.
3. Motivasi kerja secara parsial menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. karena motivasi sangat penting sebab kepemimpinan mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan sehingga jelas bahwa motivasi sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran.
4. Kepemimpinan, disiplin dan motivasi secara bersama-sama merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, kepemimpinan, disiplin dan motivasi harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru untuk menjalankan tugasnya sebagai guru di sekolah agar tujuan pendidikan akan tercapai secara optimal.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK se kecamatan Wonomulyo. Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.825 > t_{tabel}$  sebesar 1.674. Berdasarkan jawaban dari responden, skor tertinggi sebesar 86.0%. indikator soal yang memiliki persentase tertinggi adalah kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru dalam kegiatan proses belajar mengajar di kelas. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah maka semakin rendah pula kinerja guru tersebut.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK se kecamatan Wonomulyo. Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $9.731 > t_{tabel}$  sebesar 1.674. Berdasarkan jawaban dari responden, skor tertinggi sebesar 84.9%. indikator soal yang memiliki persentase tertinggi adalah guru datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang guru mampu membangun kinerja yang professional, karena pemahaman tentang disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar sedangkan jika disiplin yang rendah akan menurunkan kinerjanya sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK se kecamatan Wonomulyo. Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8.484 > t_{tabel}$  sebesar 1.674. Berdasarkan jawaban dari responden, skor tertinggi sebesar 92.7%. indikator soal yang memiliki persentase tertinggi adalah selalu tampil prima dan menjawab setiap pertanyaan dari siswa. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan semangat. Semakin baik motivasi, maka semakin baik kinerja guru. Sebaliknya jika semakin rendah motivasi seorang guru maka semakin rendah pula kinerja dari seorang guru.
4. Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Se Kecamatan Wonomulyo. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $66.750 > F_{tabel}$  sebesar 2.79. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan pendidikan.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang ditujukan kepada berbagai pihak yang diharapkan dapat memanfaatkan dan menindaklanjuti hasil penelitian ini, yaitu kepala sekolah dan guru.

1. Kepala sekolah hendaknya :
  - a. Meningkatkan berbagai pengetahuan dan keterampilan terutama dalam bidang pengetahuan tentang manajemen, baik melalui pelatihan (Diklat) atau membaca berbagai macam literatur,

- b. Memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar, dan lokakarya untuk meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan tugas yang diembannya.
2. Kepada guru-guru SMK Se Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar hendaknya aktif mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, seminar, diskusi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Kepada para peneliti, untuk penelitian lebih lanjut disarankan dilakukan penelitian tentang kinerja dengan melibatkan berbagai variabel dengan menggunakan pendekatan lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2016). *Ketahananmalangan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Salah Satu Faktor Penentu Keberhasilan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Felicha.
- Arikanto Suharsimi. (2003). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arikunto Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Basir Barthos. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Efendi, N. (2015). *Islamic Educational Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kesumawati, Nila dan Ichwan Aridanu. 2017. *Statistik Parametrik Penelitian Pendidikan*. Palembang: Noer Fikri.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murwati, Hesti. (2013). *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se- Surakarta*. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*. Vol.1 No. 1.
- Riduwan, (2013). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadiyo, (2014). *Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah*. *STIMIKA*. Vol. 1, No.1, Agustus 2014: 39-48.
- Septiana, Roslena, Ngadiman dan Elvia Ivada. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 106*

- Wonosari. *Jurnal Pendidikan (Jupe) UNS*, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118 Agustus 2013.
- Siagian, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutomo. (2011). *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES Press.
- Terry, George R. (2003). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- UU. *Sistem Pendidikan Nasional (UU RI No. 20 Th. 2003)*. Bandung. Sinar Grafika.
- Widiyastuti, Margareta dan Suharsimi Arikunto. (2015). *Dinamika Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sekolah Efektif di SD Kanisius Kadirojo, Sengkan, Duwet*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3, No 1, April 2015 (82-96). ISSN: 2337-7895.
- Yuliandri, Jimmi dan Muhammad Kristiawan. (2016). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru*. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan "Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Profesional dalam Kompetisi Global"* Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang, 26 November 2016. ISBN 978-602-17891-7-9.