

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo
Kabupaten Morowali Utara)**

Yulianita Woso¹, Andi Syarifuddin², Nurfaidah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹yulianitawoso@gmail.com, ²andisyarifuddin67@gmail.com, ³nurfaedahypup67@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to determine and analyze the influence of principal leadership, motivation and work discipline of the teachers on the performance of Undoro Elementary School teachers in Lembo District, North Morowali. The data used was primary data through questionnaires from respondents with data analysis used multiple linear regression. The sample of this research was 30 respondents of undoro Elementary School teacher, lembo District, North Morowali based on result of partial data analysis of the independent variables that the leadership of the school principal, motivation and discipline of teacher also have a positive and significant effect on the dependent variable that the performance of Undoro Elementary School teachers, Lembo District, North Morowali. It showed that, the principal's leadership, motivation and work discipline of the teacher is very influential on the performance of the teacher, so the more effective leadership of the principal, the motivation and work discipline of the teacher implemented at school, the better the teacher's performance will be.

Keywords: *Principal Leadership, Motivation, Work Discipline, and Performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan aspek manusia. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia, yakni pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Berbeda dengan bidang-bidang lain, seperti arsitektur, ekonomi dan sebagainya, yang berpertan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia, dalam hal ini pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Keberhasilan pendidikan manusia tidak dapat lepas dari lingkungan sebagai realitas sosial.

Beragam upaya ini dilakukan karena kesadaran akan pentingnya pendidikan, dan keyakinan bahwa bangsa yang mengabaikan pendidikan akan menjadi bangsa yang tertinggal, yang akan kalah bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Kesimpulan dari semua itu adalah perhatian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi sangat penting. Dengan berbagai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, seorang guru dituntut untuk mampu mengadaptasikan dirinya supaya ilmu dan keterampilan yang diberikan kepada siswa tidak ketinggalan oleh perkembangan ilmu itu sendiri. Tugas guru sebagai perofesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru bekerja sama dengan orang tua dan masyarakat.

Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain faktor motivasi dan disiplin. motivasi sangat dominan dalam menentukan kinerja guru. Teori Maslow dalam

Sumarno (2009), mengatakan bahwa manusia mempunyai lima kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan, papan, (2) kebutuhan rasa aman seperti aman mental dan psikologisnya, intelektualnya, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan prestise seperti simbol status, (5) kebutuhan aktualisasi untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri seseorang sehingga menjadi kemampuannya nyata.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/ 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. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Murray (1957), Miller dan Gordon (1967) yang dikutip Mangkunegara (2007), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Simamora (2006) menyatakan bahwa : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”. Davis (2007) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara. 2) Apakah motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara. 3) Apakah disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara.

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara.

TINJAUAN LITERATUR

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja (Fatah, 2003) dalam Sumarno (2009).

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan

seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Byars (1984) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, (Robbins, 2000).

Menurut Seymour (1991) dalam Suharto dan Cahyono (2005), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur, adapun menurut As'ad (1989) dalam Sumarno mengutip dua pendapat, pertama dari Maier yang memberi batasan bahwa kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua dari pendapat Lawer dan Potter, menyatakan kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Sedangkan Byars and Rue (2008) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Korelasi kinerja dengan kepuasan menurut Sumarno (2009) mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. Kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (1) Kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) perencanaan kerja.

Menurut Ivancevich (1993) mengevaluasi kinerja karyawan dalam dua katagori: pertama pada karyawan teknik yang mencakup kopetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kopetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kinerja karyawan teknik, kedua evaluasi terhadap manajerial, yang mencakup kratifitas, kontribusi yang diberikan, usaha kelompok kerja, keseluruhan hasil kerja. Untuk mengukur kinerja para mandor dengan indicator: kualitas kinerja mereka, produktivitas dalam pekerjaan, usaha yang dicurahkan dalam pekerjaan dan kecepatan bekerja. Dengan mengetahui kinerja karyawan dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumberdaya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada para karyawan dalam organisasi menurut Flippo (1984) penilaian kinerja menyediakan informasi untuk membantu, membuat dan melaksanakan keputusan mengenai beberapa subjek seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian dan pemindahan. Menurut Simamora (1999) kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Kinerja dapat diartikan sebagai: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Sehingga kinerja diartikan juga sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang melalui suatu upaya yang disengaja dengan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik berupa pengetahuan, sikap maupun ketrampilan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Hasibuan (2001), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dapat berbentuk proses kerja dan hasil kerja.

Fiedler (1992) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan Yulk

(1998) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dan pengaruh sengaja dilakukan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas dan relasi-relasi didalam sebuah organisasi. Perbedaan definisi tersebut terletak pada siapa yang menggunakan pengaruh, cara menggunakan pengaruh dan sasaran yang ingin dicapai pengaruh dan hasil dari usaha menggunakan pengaruh.

Menurut Hughes (2002) ada tiga faktor yang berinteraksi menentukan efektifitas kepemimpinan yaitu : leader behavior (perilaku pemimpin) yaitu, efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi gaya memimpin seseorang. Kedua, subordinate (bawahan) yaitu, efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan bawahan. Bawahan akan mendukung seorang pemimpin sepanjang mereka melihat tindakan pemimpin dianggap dapat memberi manfaat dan meningkatkan kepuasan mereka. Ketiga, situation yaitu, situasi dalam gaya kepemimpinan yaitu: hubungan pemimpin anggota, tingkat dalam struktur tugas dan posisi kekuasaan pemimpin yang dapat melalui wewenang formal.

Putra et al (2013) mengemukakan bahwa orientasi kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah cocok dengan misi daripada sekolah sebagai organisasi terbuka dan Agent of Change, yang mana sekolah dituntut inovatif, aspiratif dan tanggap terhadap perkembangan zaman. Kesempatan ini lebih didukung dengan adanya otonomi pendidikan dengan program Manajemen Berbasis sekolah (School based Management). Dengan program tersebut 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 yang 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.

Sedangkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah, Koonts seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo (1999) menyatakan bahwa : *The Function of Leadership therefore is to induce or persuade all subordinates of followers to contribute willingly organizational goals in accordance with their maximum capability.* Kata kunci dari definisi tersebut adalah to induce dan persuade, agar kepala sekolah berhasil menggerakkan para guru, staf dan para siswa dalam mencapai tujuan sekolah, sehingga kepala sekolah harus mampu menyakinkan (persuade) dan membujuk (induce) agar para guru, staf dan parasiswa percaya bahwa apa yang dilakukannya adalah benar. Hindarkan perbuatan memaksa atau bertindak keras kepada mereka, namun sebaliknya harus melahirkan kemauan serta semangat bekerja dengan penuh percaya diri dan penuh semangat.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku. Isbandi dalam Uno (2006).

Menurut Terry dalam Meokijat (2002) *Motivation is the desire within an individual that stimulates him or her to action.* (Motivasi adalah keinginan didalam seorang individu yang mendorong ia untuk bertindak). Sedangkan Meokijat menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Menurut Koontz : *Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal.* (Motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapaisuatu tujuan.

McDonald yang dikutip oleh Sardiman (2000) mengatakan bahwa: "Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan". Sardiman (2000) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan motivasi: "Motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak

suka itu. Menurut Natawijaya (1978) menjelaskan bahwa “motivasi ialah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku”. Adapun Dimiyati dan Mudjiono (1994) menyebutkan : “motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”.

Shofer dan Shoben dalam kutipan Wahjosumitro (1992) mengemukakan bahwa “motivasi adalah energi vital atau daya dorong hidup yang merangsang seseorang untuk melakukan suatu aktivitas”. Sedangkan Dimiyati (1994) mengatakan bahwa “motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”. Motivasi sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Dan kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang. Pendapat lain mengenai motivasi akan kebutuhan-kebutuhan khusus yang diinginkan pegawai dalam lingkungan menurut Drucken sebagaimana dikutip oleh E. Koeswara (1986) adalah: (1) upah yang layak, (2) kerja yang tetap, (3) kolega yang baik, (4) kesempatan untuk mendapatkan pengalaman, (5) pimpinan yang baik, (6) suasana kerja yang menyenangkan, dan (7) kesempatan untuk berkembang.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat.

Simamora (2006) menyatakan bahwa: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sementara Sinungan (2003) mendefinisikan disiplin sebagai: “Sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”.

Senada dengan pendapat di atas, Fathoni (2006) mengartikan disiplin sebagai: “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa: “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”. Suatu asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan karyawan. Kebiasaan itu dampak dari keteladanan yang dicontohkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, jika mengharapkan karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya: Sumarno. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Dengan analisis regresi sederhana diketahui : terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 39,4 %. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%.

Yudani, Natajaya dan Dantes. (2013). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru IPS se-Kabupaten Tabanan. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan

kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 21% dan sumbangan efektif sebesar 15,94%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 14% dan sumbangan efektif sebesar 8,04%, dan (4) secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 29,2% dan kontribusi sebesar 31,7%.

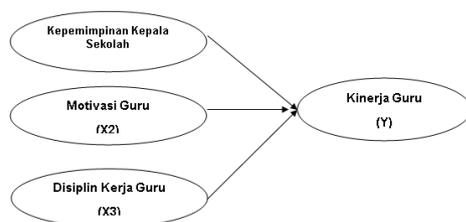
Syahril (2013). Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Sikap Guru, Dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara.
- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara.
- H₃ : Disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Sumarno (2009) dan Yudani et al (2003).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Undoro. Sekolah ini terletak di Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan.

Jenis data dalam penelitian ini adalah: 1) Data Kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti literatur-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulis. 2) Data Kuantitatif, ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (scoring) dari hasil kuisioner.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara yang berjumlah 30 orang, baik yang berstatus guru pegawai negeri sipil maupun guru honorer. Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Karena jumlah populasi kecil atau kurang dari 100 responden, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel 100% atau total sampling). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang (Umar, 2002).

Metoda pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah: 1) Kuesioner. 2) Dokumentasi. 3) Wawancara.

Berdasarkan deskripsi teoritis dan dikaitkan dengan variabel yang akan dikaji, dikemukakan definisi operasional variabel sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah pola perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai yang diinginkan. 2) Motivasi Kerja. Motivasi adalah suatu daya dorong (driving force) perbuatan guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 3) Disiplin Kerja Guru. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang guru untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekolahnya. 4) Kinerja Guru. Kinerja guru adalah pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan

guru sebagai tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan secara sistematis, kontinyu, dan progresif untuk mencapai tujuan pembelajaran yang terwujud dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan mengevaluasi pengajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan terhadap item-item yang telah disusun berdasarkan konsep operasionalisasi variabel beserta indikator-indikatornya. Suatu item dianggap shahih jika item tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan atau apa yang ingin diukur. Suatu item dianggap shahih jika item tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan atau apa yang ingin diukur. Hasil analisis dalam Tabel 1 yang diperoleh ternyata semua koefisien korelasi berada diatas (30%) atau 0,30 (rskritis) maka model yang digunakan dapat dikatakan valid untuk dikembangkan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Corrected Item-Total Correlation	Validitas Data
Kepemimpinan kepala sekolah	.569	Valid
Motivasi guru	.582	Valid
Disiplin kerja guru	.474	Valid
Kinerja guru	.850	Valid

Sumber: data diolah (2019).

Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data yaitu dengan melihat nilai cronbach's alpha. Dari data berikut ini dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan alpha cronbach's lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Secara umum suatu instrumen dikatakan bagus jika memiliki koefisien Cronbach's alpha > 0,6 maka kuesioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai cronbach's >0,6. pada Tabel 2. hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Reliability
Kepemimpinan kepala sekolah	.659	Reliabel
Motivasi guru	.647	Sangat Reliabel
Disiplin kerja guru	.829	Sangat Reliabel
Kinerja guru	.673	Reliabel

Sumber: data diolah (2019).

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai t pada tabel coefficient yang dihitung dengan bantuan program SPSS. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut: jika p value <0,05 maka H0 ditolak dan jika p value >0,05 maka H0 diterima. Uji ini sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan disiplin kerja guru dengan melihat nilai t masing-masing variabel. Tabel 3 yang menyajikan hasil uji statistik t.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.759	.710		1.069	.295
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.365	.099	.418	3.671	.001
Motivasi Kerja	.511	.111	.523	4.603	.000
Disiplin Kerja Guru	.302	.133	.230	2.277	.031

Sumber: data diolah (2019).

Dari tabel 3, didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 0,759 + 0,365X_1 + 0,511X_2 + 0,302X_3 + 0,710$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda yang terbentuk: 1) Hasil Koefisien regresi untuk kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru, artinya apabila variabel x1 meningkat satu persen, maka diprediksikan kinerja guru akan meningkat sebesar 0,365 satuan dengan asumsi variabel dependen yang lain adalah konstan. 2) Hasil Koefisien regresi untuk motivasi guru menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi guru (X2) terhadap kinerja guru, artinya apabila variabel motivasi guru meningkat satu persen, maka diprediksikan kinerja guru akan meningkat sebesar 0,511 satuan dengan asumsi variabel dependen yang lain adalah konstan. 3) Hasil Koefisien regresi

untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel (X3) terhadap kinerja guru, artinya apabila variabel meningkat satu persen, maka diprediksikan kinerja guru akan menurun sebesar 0,302 satuan dengan asumsi variabel dependen yang lain adalah konstan.

Semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru). Persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dalam persamaan regresi tersebut menunjukkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara yang dibuktikan secara statistik juga diperkuat oleh hasil pada kategori tersebut, dimana variabel kepemimpinan cukup berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dinilai oleh guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara berada pada kategori cukup tinggi yaitu memiliki pengaruh sebesar 36,5%. Berdasarkan hasil uji statistik dan hasil kategori variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai sumbangan efektif terhadap kinerja guru sebesar 0,365, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 36,5%.

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara. Hal ini menunjukkan, bahwa perilaku kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga semakin baik perilaku kepemimpinan yang diterapkan disekolah makan akan semakin baik pula kinerja guru tersebut. Oleh karena itu perilaku kepemimpinan akan dapat mendorong para guru untuk berperilaku sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kompetensi mutu guru. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam memimpin organisasinya dalam hal ini Sekolah Dasar

Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara maka kinerja guru semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien kepemimpinan kepala sekolah bertanda positif.

Sejalan dengan Bambang, (2013). Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan Semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi pula kinerjanya. Demikian sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja guru menyebabkan semakin menurun kinerjanya. Motivasi kerja mempunyai sumbangan efektif terhadap kinerja guru sebesar 0,511, yang berarti bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 51,1%.

Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi standard of excellent, disamping itu hal ini disebabkan mereka memiliki kontrol diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi kerja yang telah ditetapkan sehingga meningkatkan kinerja. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja

yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Konsisten dengan hasil penelitian Yudani dan Dantes. (2013). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 14% dan sumbangan efektif sebesar 8,04%, dan secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 29,2% dan kontribusi sebesar 31,7%.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, guru tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi (sekolah). Disiplin kerja guru mempunyai sumbangan efektif terhadap kinerja guru sebesar 0,302, yang berarti bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 30,2%.

Konsisten dengan hasil penelitian Isroah. (2013). Hasil penelitian ini: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{xy} = 0,675$, r^2 sebesar 0,456, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu: $7,085 > 1,671$; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{xy} = 0,892$, r^2 sebesar 0,795 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu: $15,268 > 1,671$ dengan; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut: 1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara. 2) Motivasi berpengaruh

terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara. 3) Disiplin guru berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Undoro Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: 1) Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pada institusi pendidikan sekolah. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, kepala sekolah disarankan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya diantaranya dengan cara selalu senantiasa memberikan motivasi inspirasional bagi guru. 2) Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja seorang guru. Hal ini mempunyai implikasi bahwa disiplin kerja guru harus ditingkatkan agar kinerja guru meningkat. Peningkatan disiplin kerja dapat disebabkan oleh adanya *finishment and reward* serta keteladanan pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. (2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Byars & Rue. (2008). *Human Resource Management*. (9 th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Carudin. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Edisi Khusus No. 2, Agustus 2011, 230. ISSN 1412-565X
- Dimiyati dan Mudjiono. (1994). *Belajar dan Mengajar*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Davis dan Newstrom, (1995), *Perilaku dalam Organisasi, (Terjemahan Agus Darma)*, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, et al., (2000), *Organisasi* Edisi kelima, Jilid 1. Jakarta : Penerbit Erlangga.

- Flippo, (1984). *Personel Managemen*. Sixt Edition. Singapore: Mc Graw-Hill Book Caompany.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara.
- Hughes, Ginnet, & Curphy. (2006), *Leadership : enhancing the lessons of experience*, 4th : 288
- Hasibuan. (2001). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Remaja Karya
- Hayati. (2007). *Guru Bermutu Pendidikan Juga Bermutu*, (Artikel elektronik) diakses 9 April 2016; <http://fai.uhamka.ac.id/>
- Ismail. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia*, Cetakan I : Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya, Malang
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Mandar Maju. Jakarta.
- Isroah. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*. *Jurnal Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*. [Vol 2, No 1 \(2013\)](#).
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Robbin. (2001), *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sumarno. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Tesis. Universitas Negeri Semarang.
- Sardiman. (2000). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo
- Bambang. (2013). *Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Sikap Guru, Dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan*. Tesis, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Bengkulu, Bengkulu.
- Henri. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Suharto dan Cahyono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Bisnis Vol 1, No 1 : 13-30*
- Tiffin & McCormick. (1997). *Industrial Psycholog*, Sixth Edition, New Delhi: Prentice-Hall
- Uno. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yudani, Natajaya dan Dantes. (2013). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru IPS se-Kabupaten Tabanan*. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan GaneshaProgram Studi Administrasi Pendidikan(Volume 4 Tahun 2013).
- Yulk. (2005), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: PT Yudeks.
- Wahjosumijo. (2002), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Zesbendri & Anik, (2009). *Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kabupaten bogor*.