

Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya

M. Yusuf¹ dan Kamaruddin²

¹Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya
email: yusuf_smp@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen – Aceh
email: kamal@uniki.ac.id

Article history

Received:
April 18, 2023
Accepted:
April 24, 2023
Published:
April 29, 2023

Page:
12 – 21

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



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: The research was conducted on junior high school (SMP) teachers in Ulim District, Pidie Jaya Regency. By analyzing teacher performance related to Principal Leadership, work discipline and teacher work motivation. This study uses a quantitative descriptive method to determine the effect of the variables studied. And technical analysis with the path model. Based on the data collected through a questionnaire it was found that: 1) There is a relationship between exogenous variables (Leadership of Principals, teacher work discipline and teacher work motivation). 2) There is a direct and indirect influence of the principal's leadership on teacher performance of 24.46%, 3) There is a direct and indirect influence of work discipline on teacher performance of 46.36%. 4) There is a direct and indirect effect of work motivation on teacher performance of 19.72%. 5) Simultaneously the principal's leadership, work discipline and work motivation make a positive contribution to teacher performance by 50.2%.

ABSTRAK: Penelitian dilaksanakan terhadap guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) se-Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya. Dengan menganalisis kinerja guru terkait dengan Kepemimpinan Kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja guru. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti. Dan teknis analisis dengan model jalur. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner, dihasilkan bahwa: 1) Terdapat hubungan antar variabel eksogen (Kepemimpinan Kepala sekolah, disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru). 2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 24,46%, 3) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 46,36%. 4) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 19,72%. 5) Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja memberi kontribusi positif kinerja guru sebesar 50,2%.

1. Pendahuluan

Untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif, ditentukan aspek manajemen sekolah dan kesiapan tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan yang baik dan profesional. Karena peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan guru yang terlibat dalam proses pendidikan (Dantes, dkk, 2013:2). Guru sebagai tenaga pendidik menentukan dan berposisi strategis pada hasil suatu proses pendidikan yang dijalankan di sekolah. Hal ini lalu dikenal dengan upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Namun pada kenyataan di lapangan ditemui fenomena yang menggambarkan mutu dan kualitas guru di Provinsi Aceh dan khususnya di kabupaten Pidie Jaya masih rendah. Hasil Ujian Kompetensi Guru jenjang SMP di Aceh tahun 2019 baru mencapai 48,12 dan di Kabupaten Pidie Jaya 44,29 dari target nasional 79.

Pada saat yang sama hasil ujian nasional siswa SMA Aceh baru mencapai 44,23 dan di Pidie Jaya pada angka 40,39, dimana secara nasional mencapai 52,82.

Sekolah bermutu dipastikan terjadi ditangan guru yang berkualitas dan memadai (Murwati, 2013: 13). Tolak ukurnya dapat dilihat dari sejauhmana kinerja guru, karena pada dasarnya kinerja merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah dan mampu menunjukkan prestasi kerjanya (Suharsaputra, 2010:176).

Kenyataan yang peneliti temukan di lapangan pada 5 SMP Negeri dan Swasta Se Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya diperoleh suatu kenyataan bahwa kinerja guru masih bisa dikatakan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa temuan, yakni (1) perencanaan pembelajaran belum dibuat secara optimal karena RPP dan perangkat pembelajaran masih ada menggunakan budaya *copy paste*; (2) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru masih dominan menggunakan metode konvensional; (3) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menggunakan berbagai media dan sumber pembelajaran sesuai dengan kurikulum saat ini yakni kurikulum merdeka.

Permasalahan lain yang peneliti temukan adalah: pertama, melemahnya peran guru dalam mengantarkan peserta didiknya untuk mencapai prestasi dalam acara-acara tertentu. Kedua adalah kinerja guru yang belum menunjukkan kompetensi profesionalisme seorang pendidik, hal ini terlihat dari kedisiplinan guru-guru yang sering meninggalkan jam pelajaran dengan alasan tertentu, misalnya mengerjakan tugas tambahan bukan tugas pokok atau utama sebagai guru.

Menurut Pudjiastuti, dkk (2011:121) dalam penelitiannya memaparkan bahwa kinerja guru masih problem nasional sehingga perlu perhatian. Indikasinya, 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.

Rendahnya kinerja guru diprediksi akibat banyak berasal dari dalam individu guru sendiri maupun dari luar. Selain itu, rendahnya kinerja guru dipengaruhi antara lain kompetensi, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan. 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.

Kepedulian pimpinan sekolah acap kali menjadi sorotan, padahal kepemimpinan yang dilakoni Kepala Sekolah berdampak besar terhadap yang dipimpinya terlebih khusus pada kinerja guru. Hal di dikemukakan Septiana, dkk (2013:109) "kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, karena apa yang dikerjakan guru tidak lepas tugas Kepala sekolah. Beruntung bagi guru dengan tingkat kepedulian tinggi para Kepala Sekolah dalam memajukan pendidikan di sekolah.

Disamping itu hal yang juga didukung dan dijaga yakni bagaimana guru terus konsisten memiliki motivasi berprestasi dari waktu ke waktu. Tidak merasa puas dengan hal yang sudah dihasilkan. Karena motivasi adalah roh dalam menjalankan profesi kerjanya sebagai pendidik, yang berakhir dengan upaya meningkatkan kinerja. Guru yang bergairah dengan terpenuhinya kebutuhannya akan tampak dari motivasinya berniat yang terbaik, mau berkerjasama, bekerja efektif dan didukung dengan lingkungan ataupun kompetensinya untuk membuahkan hasil bagi peserta didik dan sekolah.

Motivasi kerja pada diri pekerja bisa terjadi, manakala dipenuhi segala kebutuhannya. Oleh karenanya, organisasi melalui pimpinannya harus memperhatikan kebutuhan pegawai secara arif dan kebijaksana juga secara proporsional dengan beban kerja dan jabatan yang diberikan kepada pegawai (Saifuddin & Kamaruddin, 2021:29).

Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dalam teori motivasi ditegaskan seseorang akan bekerja secara profesional jika orang tersebut memiliki komampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional jika memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja (*high level of abstrac*) dan motivasi tinggi (*high level commitment*), Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dikehendaki dengan kompetensi kemampuan dasar.

Selain dari dua hal diatas, tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan guru juga terus menjadi sorotan, karena cukup signifikans andilnya pada keberhasilan menjalankan proses pembelajaran dan kinerja guru tersebutm sebagaimana dinyatakan dalam penelitian Sonang (2009:85). Hal ini akan terlihat dari sikap atau

tingkah laku yang sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah dan lingkungannya. Sastrohadiwiryo dalam Sulistyono dan Wijayanto (2015:282) menyatakan disiplin kerja adalah timbulnya sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksi apabila melanggarnya.

Bertolak dari teori dan pengalaman yang dijumpai dilapangan, maka artikel ini mengulas dan mengukur pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan kedisiplina kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa survei dengan metode metode deskriptif kuantitatif, menggunakan jenis asosiatif. Sehingga fenomena dan hubungan antar variable terukur secara angka dan dianalisis secara statistik mengandalkan data yang valid dan reliable dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Marwan, dkk, 2023:54, dan Arikunto, 2019:27). Sedangkan jenis asosiatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antaradua atau variabel (Sugiyono, 2012:11).

Alat statistic dalam menjelaskan hubungan dan pengaruh baik *direct* atau *undirect* dalam menjawab masalah menggunakan model *path analysis* (Rutherford, 1993, dalam Marwan, dkk; 2019).

Dengan pengumpulan data melalui angket yang disebar pada objek penelitian (responden guru). Angket berisi pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator variabel, dirancang bertikut ini:

Tabel 1. Variabel dan Dimensinya

Variabel	Demensi	Indikator
<p>Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)</p> <p>Yakni faktor yang dapat mendorong untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program - program yang dilaksanakan secara terencana dan terarah. (Mulyasa, 2009)</p>	<p>1. Kepala sekolah sebagai educator</p> <p>2. Kepala sekolah sebagai manajer</p> <p>3. Kepala sekolah sebagai administrator</p> <p>4. Kepala sekolah sebagai supervisor</p> <p>5. Kepala sekolah sebagai leader</p> <p>6. Kepala sekolah sebagai innovator</p> <p>7. Kepala sekolah sebagai motivator</p>	<p>1. Memberikan pembinaan kepada guru</p> <p>2. Memberikan pembinaan kepada siswa</p> <p>1. Membuat visi dan misi</p> <p>2. Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program</p> <p>3. Melakukan pengawasan program.</p> <p>1. Pengadministrasian pelaksanaan program</p> <p>2. Pendokumentasian hasil pelaksanaan program</p> <p>1. Membuat program supervisi</p> <p>2. Melaksanakan supervisi</p> <p>1. Memberikan keteladanan kepada guru</p> <p>2. Memberikan keputusan yang tepat</p> <p>1. Membarikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran</p> <p>1. Membarikan penghargaan dan sanksi kepada guru.</p> <p>2. Menciptakan suasana kerja yang kondusif.</p>
<p>Disiplin kerja (X₂)</p> <p>Yaitu sikap kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006)</p>	<p>1. Ketepatan waktu</p> <p>2. Kesadaran dalam bekerja</p> <p>3. Kepatuhan pada peraturan</p>	<p>1. Tepat waktu</p> <p>2. Efisien.</p> <p>1. tingkat kehadiran</p> <p>2. Paham tugas</p> <p>3. Tanggung jawab</p> <p>4. Pelaksanaan tugas</p> <p>5. Kerjasama.</p> <p>1. Taat pada aturan</p> <p>2. Sangsi</p>
<p>Motivasi kerja (X₃)</p> <p>Suatu proses yang mulai dilakukan oleh seseorang karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan. (Herzberh dalam Gibson, 1997)</p>	<p>1. Faktor Motivasional</p> <p>2. Faktor pemeliharaan</p>	<p>1. Kesempatan untuk berprestasi</p> <p>2. Pengakuan dari teman sejawat</p> <p>3. Merasa bangga dengan pekerjaan sebagai guru</p> <p>4. Tanggung jawab atas pekerjaannya</p> <p>5. Kesempatan untuk meningkatkan karier.</p> <p>.....</p> <p>1. Gaji atau honor yang diterima</p> <p>2. Kondisi kerja yang menyenangkan</p> <p>3. Kebijakan pimpinan sekolah</p> <p>4. Hubungan antar pribadi.</p>

Kinerja guru (Y) Upaya secara professional dalam mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. (UU Guru dan Dosen, 2005:2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendidik 2. Mengajar 3. Membimbing 4. Mengarahkan 5. Melatih 6. Menilai 7. mengevaluasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendidik akhlak siswa 2. Membuat perencanaan pembelajaran 3. Melaksanakan pembelajaran. 4. Membimbing seluruh siswa 5. Membimbing siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar 6. Mengarahkan siswa dalam belajar. 7. Melatih kemampuan siswa. 8. Menilai hasil kerja siswa. 9. Melaksanakan evaluasi pembelajaran.
--	--	--

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Studi dilakukan pada semua guru SMP Negeri se-Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya sejumlah 3 (tiga) sekolah, dengan jumlah 103 guru. Adapun karakteristik responden guru yang menjadi objek penelitian dideskripsikan berikut ini:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Frekuensi	%
Jenisa Kelamin	• Laki-laki	32	31,06%
	• Perempuan	71	68,94%
Umur	• 18 - 25 thn	19	18,44%
	• 26 - 35 thn	37	35,92%
	• 36 - 45 thn	25	24,27%
	• > 45 thn	22	21,35%
Pendidikan	• SMA	-	-
	• Diploma/DIII	7	6,79%
	• Sarjana (S1)	94	91,26%
	• Pasca Sarjana (S2)	2	1,94%
Masa kerja	• <. 10 tahun	17	16,51%
	• 10 – 15 Tahun	28	27,18%
	• 16 – 20 Tahun	45	43,69%
	• >. 20 tahun	13	12,62%
Jumlah		103	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

c. Alat Analisis

Dalam kajian analisis kinerja guru ini digunakan analisis model jalur. Dengan alasan ketiga faktor yang terkait saling berhubungan korelasional yakni kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin kerja dan motivasi kerja guru. Sehingga dengan model analisis jalur dapat mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur (Marwan, dkk, 2019). Dan persyaratan untuk analisis dipenuhi yakni skala data minimal interval, semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta lineritas terpenuhi (Syahril dan Win K, 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner berdasarkan teori dengan mengembangkan dimensi dan indikator sebagai pertanyaan kepada responden, sehingga perlu terlebih dahulu dilakukan pengecekan validitas agar akurasi dan sifat kesahihan suatu instrument dimiliki. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiono, 2008 dalam Marwan, dkk, 2019).

Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi, dimana jika skala data ordinal menggunakan koefisien korelasi Rank-Spearman (Rs). Berdasarkan uji, dari kuesioner yang dikembangkan diperoleh hasil bahwa terdapat 12 item variabel kepemimpinan Kepala sekolah dinyatakan valid dengan rata-rata nilai Rs = 0,63. Terdapat 6 item variabel disiplin kerja guru dinyatakan valid dengan

rata-rata nilai $R_s = 0,55$, terdapat 7 item variabel motivasi kerja guru yang valid dengan rata-rata nilai $R_s = 0,65$ serta 10 item variabel kinerja guru dinyatakan valid dengan rata-rata nilai $R_s = 0,51$.

2). Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas sebagai konsistensi sebuah hasil penelitian dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian (Marwan, dkk, 2023:165).

Untuk mengukurnya digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Nilai α	Jumlah Item	Keputusan
Kepemimpinan kepala sekolah	0,879	12	Reliabilitas tinggi
Disiplin kerja	0,631	6	Reliabilitas sedang
Motivasi kerja	0,773	7	Reliabilitas sedang
Kinerja guru	0,661	10	Reliabilitas sedang

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS (2022)

3). Analisis Deskriptif

Berikut dideskripsikan hasil tanggapan atau penilaian guru terhadap variabel yang diteliti, yakni:

Tabel 4. Deskripsi Skor tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (%)					Skor Penelitian	Skor ideal	Skor Pencapaian (%)
	STS	TS	KS	S	SS			
Kepemimpinan kepala sekolah	0,00	0,81	32,99	40,12	26,07	1922	2455	78,29
Disiplin kerja	0,00	0,57	36,52	34,80	28,11	2042	2615	78,09
Motivasi kerja	0,00	1,13	34,69	38,78	25,40	1713	2205	77,69
Kinerja Guru	0,00	0,75	32,59	34,08	32,59	1602	2010	79,70

Sumber: Hasil Olahan Data (2022) Catatan: STS = sangat tidak setuju, sampai SS = sangat setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Kepemimpinan Kepala sekolah, kebanyakan guru menyatakan sudah baik (40,12%) namun cukup banyak juga menyatakan masih kurang (32,99%). Sehingga aspek berkaitan dengan kepemimpinan ini menurut guru baru mencapai 78,29%. Dan tentu hal ini masih menjadi masalah, dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah.
- Hasil penilaian kedisiplinan kerja para guru, umumnya sudah masuk kategori baik dan sangat baik (62,91%). Namun diantaranya ada cukup banyak yang dikategorikan kurang disiplin yakni 36,52%. Sehingga angka kedisiplinan kerja guru baru mencapai 78,09% dari harapan idealnya.
- Sedangkan faktor motivasi guru terdapat 66,67% yang sudah baik dan sangat baik, walaupun cukup besar juga yang masih kurang motivasi kerjanya (34,69%). Secara kumulasi tingkat motivasi kerja guru baru mencapai 77,69% dari harapan terbaik.
- Ketiga hal diatas, berhubungan linier dengan kinerja yang dicapai guru yakni belum maksimal dengan pencapaian 79,70% dinyatakan baik. Jadi masih dibawah harapan idealnya.

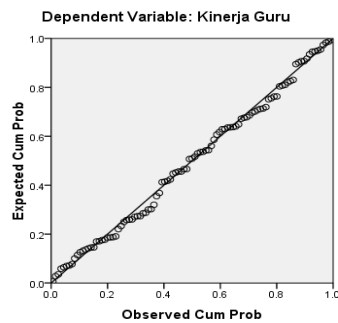
4). Uji Asumsi Klasik Model

a). Uji Normalitas

Sehubungan metode analisis dengan menggunakan statistik parametrik yakni analisis model jalur, maka perlu dipenuhi asumsi normalitas data dalam model. Hal ini diantaranya dapat dilakukan secara grafis. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, dimana variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Sugiyono, 2003). Hasil Pengujian Normalitas sesuai gambar 1.

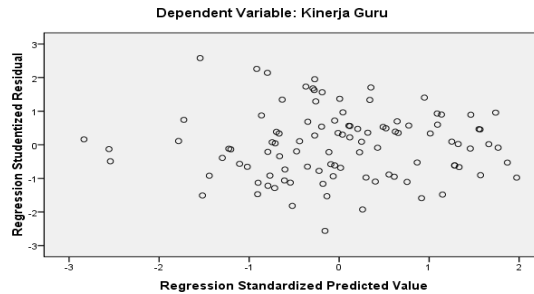
Maka disimpulkan bahwa variabel residual dalam model memiliki distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

b). Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi bila residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Santoso, 2009). Untuk mengeceknya dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu tegak, sehingga dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

c). Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Keputusan berdasarkan pada hal berikut: (1) Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan (2) Jika Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengolahan data diperoleh berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		2.848	.005		
Kepemimpinan Kepsek	.325	3.481	.000	.643	1.554
Disiplin Kerja	.533	5.655	.000	.566	1.767
Motivasi Kerja	.284	3.382	.000	.713	1.403

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel 5, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

5). Uji Model

a). Uji Model Secara Simultan

Model Penelitian antar variabel dinyatakan sebagai $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Dan hasil pengolahan data diperoleh nilai statistic uji-F berikut:

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	906.705	3	302.235	33.235	.000 ^a
	Residual	900.285	99	9.094		
	Total	1806.990	102			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepsek, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel diatas menyatakan statistik $F_{hitung} = 33,235$, sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden 103 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% adalah 2,46. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti aspek kepemimpinan Kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya.

b). Hasil Uji Hipotesis Penelitian secara Parsial

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

Tabel 7. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Kepemimpinan Kepsek	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Kepemimpinan Kepsek	Pearson Correlation	1	.583**	.412**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	103	103	103
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.583**	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 8. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.845	3.105		2.848	.005
Kepemimpinan Kepsek	.416	.098	.325	.481	.000
Disiplin Kerja	.873	.154	.533	5.655	.000
Motivasi Kerja	.323	.095	.284	3.382	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 7 terdapat hubungan antar variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan dalam tabel 8, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$: Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
 $H_a: \rho_{yx1} > 0$: Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan di dapat $t_{hitung} = 3,481$ sedangkan t_{tabel} pada taraf uji 5% adalah 2,01. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak yang berarti kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5% atau $\alpha=0,05$.

Hipotesis 2

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
 $H_a: \rho_{yx1} > 0$: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,655 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ Sehingga H_0 ditolak yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf $\alpha = 0,05$.

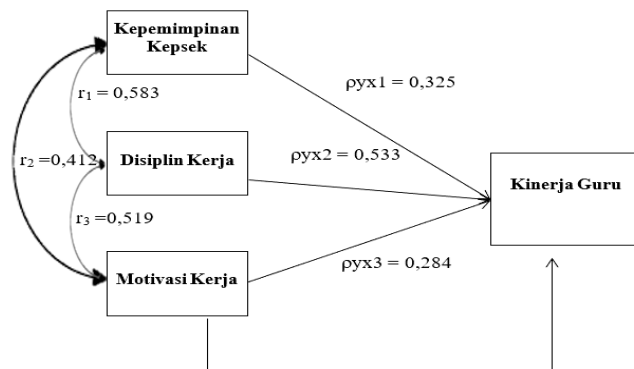
Hipotesis 3

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
 $H_a: \rho_{yx1} > 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil diperoleh $t_{hitung} = 3,388$ dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ Sehingga H_0 ditolak yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

b. Pembahasan

Hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi antar variabel independent (tabel 7) dan koefisien jalur antara variabel eksogen terhadap variabel dependent (tabel 8) sehingga model struktural yang dianalisis diperoleh sebagaimana gambar 3. Hal ini dalam rangka menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel eksogen terhadap endogen dalam model jalur.



Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

1). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,325$), Sehingga besarnya kontribusi langsung yakni 10,56%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dinyatakan:

- Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) melalui disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), adalah $(0,325)(0,583)(0,533)$ atau 0,1001. Maka kontribusinya sebesar 10,01%.
- Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) melalui motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), adalah $(0,325)(0,412)(0,284)$ atau 0,038. Maka besar kontribusinya 3,8%.

Pengaruh Total Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil sebelumnya (*Direct* dan *undirect*) dapat diketahui pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, yakni 24,46%.

2). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,533$), Sehingga besarnya kontribusi secara langsung 28,41%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dinyatakan:

- Pengaruh disiplin kerja (X_2) melalui kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), adalah $(0,533)(0,583)(0,325)$ atau 0,1001 sehingga kontribusinya sebesar 10,01%.
- Pengaruh disiplin kerja (X_2) melalui motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), adalah $(0,533)(0,519)(0,284)$ atau 0,0785, sehingga kontribusinya sebesar 7,85%.

Pengaruh Total Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil diatas, maka jumlahnya berupa pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja guru, yakni 46,36%.

3). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,284$), Sehingga besarnya kontribusi secara langsung 8,07%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan motivasi kerja dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja dinyatakan:

- Pengaruh motivasi kerja (X_3) melalui kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), adalah $= (0,284)(0,412)(0,325)$ atau 0,038, sehingga kontribusinya sebesar 3,8%.
- Pengaruh motivasi kerja (X_3) melalui disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), adalah $= (0,284)(0,519)(0,533)$ atau 0,0785, sehingga kontribusinya sebesar 7,85%.

Pengaruh Total Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan kedua pengaruh tersebut, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 19,72%.

4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 325 X_1 + 0,533 X_2 + 0,284 X_3$

(Y = Kinerja guru, X_1 = Kepemimpinan Kepala sekolah, X_2 = Disiplin kerja, X_3 = Motivasi kerja guru)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel Kepemimpinan Kepala sekolah bernilai positif, dengan nilai perubahannya 0,325. Artinya apabila tingkat kepedulian Kepemimpinan Kepala sekolah meningkat 10% akan juga bertambah kinerja dengan rata-rata kenaikan 3,25%.
- Variabel kedisiplinan kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0,533. Artinya apabila dalam bekerja seorang guru memiliki kedisiplinan tinggi akan berdampak pada kinerjanya. Dengan ditingkatkan disiplin diri guru bekerja sebesar 10% akan meningkatkan kinerja guru dengan rata-rata kenaikan 5,33%.
- Variabel motivasi kerja (X_1) bernilai positif, dengan nilai perubahannya 0,284. Artinya apabila tingkat motivasi guru meningkat 10% akan juga bertambah kinerja dengan rata-rata kenaikan 2,84%.

Juga melalui nilai dan pengujian koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Diketahui besaran kontribusi semua faktor eksogen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yakni:

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.708	.502	.487	3.016

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin kerja, Kepemimpinan Kepala sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis koefisien determinasi (R -square) diatas secara simultans menginformasikan bahwa faktor Kepemimpinan Kepala sekolah, kedisiplinan guru dan motivasi kerja, memberi kontribusi sebesar 50,2% terhadap variasi tingkat kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya. Juga berarti terdapat faktor lain yang ikut mempengaruhi yang tidak diteliti yakni 49,8% seperti budaya sekolah, komunikasi, iklim organisasi, kompetensi dan lain-lain.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut ini:

- Dalam analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala sekolah belum optimal baru mencapai 78,29%, juga pencapaian kedisiplinan guru masih lemah yakni pada tingkat 78,09% dan dari aspek motivasi guru masuk kategori baik yakni 77,69%, sehingga tingkat kinerja secara umum juga belum optimal baru mencapai 79,70%.
- Secara uji hipotesis dengan hasil analisis model jalur, membuktikan faktor kepemimpinan Kepala sekolah, disiplin guru dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja dengan kontribusi positif sebesar 50,2%.
- Secara parsial terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor kepemimpinan Kepala sekolah sebesar 24,46%, sedangkan disiplin kerja secara signifikans berpengaruh terhadap kinerja sebesar 46,36% dan hal ini yang terbesar, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 19,72%.

Daftar Pustaka

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dantes, Nyoman. Dkk, (2013). *Pengantar Basis Data, Sekolah Berbasis Kurikulum*. Alfabeta, Bandung
- Gibson, James L. (1997). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Medan: Sefa Bumi Persada.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murwati, H. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Surakarta, *Thesis, UNS-FKIP Jur. Pend. Ekonomi*
- Pujiastuti. Dkk, (2011). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Saifuddin dan Kamaruddin (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, *Indomera*, 2(4): 29, e-ISSN: 2721-382X, DOI: doi.org/10.55178/idm.v2i4.220.
- Santoso, Singgih (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Septiana. dkk, (2013). *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Siagian, P. Sondang, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bumi Aksara
- Sitohang, Sonang. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka. Jakarta: Cipta
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistyo, A., Wijayanto, W. (2015). Meningkatkan kinerja guru ditinjau dari kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SD Negeri X kecamatan tanggunharjo kabaupaten grobogan. *Seminar nasional pendidikan UNS & IPSI Jawa Tengah, Diponegoro*
- Suharsaputra, Uhar (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Syahril dan Win Konadi (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal indOmera*, 2(4), September 2021
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen