

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KOTA PAGARALAM

Dharma Sugiarta
Email: dharma_sugiarta@gmail.com

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP.Negeri 1 Kota Pagaram, (2) mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP.Negeri 1 Kota Pagaram,(3) mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP.N 1 Kota Pagaram,(4) mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah,motivasi kerja,disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Kota Pagaram. Penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan metode analisis deskriptif dan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 orang guru,mempertimbangkan jumlah populasi di bawah seratus orang maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, artinya teknik sampling yang diambil adalah teknik sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kusioner, wawancara, dan observasi.Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan variable kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), dan kinerja guru (Y) dengan cara menghitung rata-rata masing-masing variable penelitian. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap (Y) sebesar 45,2 % dalam kategori baik (2) pengaruh total motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 21,3 % dalam kategori cukup baik (3) pengaruh total disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 10,4 % dalam kategori cukup baik (4) pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru sebesar 76,9 % dalam kategori cukup baik.

Kata kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja guru.

ABSTRACT:

The purpose of this study are: (1) The amount of influence school leadership on teacher performance SMP.Negeri 1 Pagaram, (2) determine the influence of teachers' motivation to work on teacher performance SMP Negeri 1 Pagaram, (3) determine the influence of labor discipline teachers on teacher performance SMP.N 1 Pagaram, (4) determine the influence of principal leadership, motivation, work discipline on teacher performance in SMP.N 1 Pagaram City. Penelitian conducted by researchers using descriptive analysis and quantitative methods. The population in this study amounted to 63 teachers, considering the number of population under a hundred people, this study used the entire population as a respondent, it means sampling technique is taken from census techniques. Data collection techniques used in this study consisted of kusioner, interviews, and observasi.Teknik data analysis used in this research is descriptive analysis techniques. Descriptive analysis techniques are used to describe the principal's leadership variable (X_1), motivation (X_2), work discipline (X_3), and the performance of teachers (Y) by calculating the average of each variable research. Results of the study are as follows: (1) total Pengaruh school leadership (X_1) to (Y) amounted to 45.2% in both categories (2) pengaruh total work motivation (X_2) on teacher performance (Y) of 21.3% in good enough category (3) the effect of total labor discipline (X_3) on teacher performance (Y) of 10.4% in the category quite well (4) The total effect of school leadership (X_1), motivation (X_2) and discipline (X_3) on teacher performance of 76.9% in the category quite well.

Keywords: Leadership principals, work discipline, motivation, teacher performance.

A. PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang

No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah

untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.¹

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat

judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kota Pagaralam”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y)
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y)
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) motivasi kerja (X_2) disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y)
5. Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kota Pagaralam.

C. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y)
2. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)
3. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y)
4. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) motivasi kerja (X_2) disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y)
5. Mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kota Pagaralam.

D. LANDASAN TEORI

1) Konsep tentang kepemimpinan

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti. Selanjutnya Stephen P Robbins dalam buku yang sama mengemukakan bahwa terdapat enam ciri

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung Depdiknas Citra Umbara h.7



yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu²:

- a) Dorongan. Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
- b) Kehendak untuk memimpin. Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.
- c) Kejujuran dan integritas. Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
- d) Kepercayaan diri. Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.
- e) Kecerdasan. Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.
- f) Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industri dan hal-hal teknis.

2) Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Menurut Supriadi dalam bukunya (editor) Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia³. Ada tujuh indikator keberhasilan seorang kepala sekolah, yaitu:

- a) Kepala Sekolah sebagai Manajer.
- b) Kepala Sekolah sebagai Pemimpin
- c) Kepala Sekolah sebagai Wirausaha
- d) Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja
- e) Kepala Sekolah sebagai Pendidik
- f) Kepala Sekolah sebagai Administrator
- g) Kepala Sekolah sebagai Penyelia

Supriadi juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian dan integritas serta kemampuan untuk meyakinkan dan

mengarahkan orang lain, untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran. Hal tersebut di atas meliputi kepribadian, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

3) Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Veithzal⁴.

4) Disiplin Kerja

Simamora dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III⁵ 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”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

5) Kinerja

Menurut Mangkunegara⁶, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara Gomez mengemukakan unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri dari:

- a) *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang

² Miftah Toha, (2003), Kepemimpinan dalam Menejemen, Jakarta: PT Raja Grafindo, h. 13

³ Supriadi, (2011) Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan, Sinar Baru h. 268

⁴ Veithzal, (2004), Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, h. 455

⁵ Simamora, (2006), Menejemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: h. 610

⁶ Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Menejemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h. 35

- dapat diselesaikan pada periode tertentu.
- b) *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
 - c) *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kejadian informasi teknis tentang pekerjaan.
 - d) *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
 - e) *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
 - f) *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
 - g) *Inisiative*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
 - h) *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

6) Kinerja Guru

Rachman Natawijaya (2006: 22)⁷ secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

7) Keterkaitan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja.

Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga

kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

Tabrani Rusyan⁸ mengungkapkan bahwa:

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.

E. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti.

F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner, wawancara dan observasi. Kuesioner dimaksudkan untuk menjangkau data tentang kepemimpinan, disiplin, motivasi dan kinerja guru. Sementara wawancara dimaksudkan untuk menjangkau data keempat variabel penelitian yang tidak dapat dijangkau dengan teknik kuesioner. Kelengkapan data juga ditunjang oleh observasi.

G. TEKNIK ANALISA DATA

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel kepemimpinan kepala sekolah (), motivasi

⁷ Rachman Natawijaya (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: h. 22

⁸ Tabrani Rusyan (2000), Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV Dinamika Karya h. 104



kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja guru (Y) dengan cara menghitung rata-rata masing-masing variabel penelitian.

H. HASIL PENELITIAN

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

a) Hubungan Antar Variabel

Variabel penelitian kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru diukur melalui indikator yang dijabarkan dalam kuesioner penelitian. Data variabel penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner memiliki skala ukur ordinal. Untuk memenuhi syarat data dalam perhitungan analisis jalur sekurang-kurangnya mempunyai skala pengukuran interval terhadap data yang diperoleh dari kuesioner terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Hasil data interval dapat dilihat pada lampiran. Menggunakan data dengan skala ukur interval yang diperoleh dari kuesioner penelitian selanjutnya diperoleh skor untuk setiap variabel yang digunakan dalam analisis data. Skor untuk masing-masing variabel merupakan total skor item. Hasil perhitungan korelasi antar variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Korelasi Antara Variabel

		Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)	Motivasi kerja (X_2)	Disiplin kerja (X_3)	Kinerja guru (Y)
Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)	Pearson	1	.723**	.438**	.828**
	Correlation Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
Motivasi kerja (X_2)	Pearson	.723**	1	.505**	.766**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
Disiplin kerja (X_3)	Pearson	.438**	.505**	1	.564**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
Kinerja guru (Y)	Pearson	.828**	.766**	.564**	1
	Correlation Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	

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

a. Listwise $N=63$

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

2. Analisis Jalur

Koefisien jalur diperoleh berdasarkan korelasi antar variabel. Dengan melalui perhitungan SPSS diperoleh koefisien jalur kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Koefisien Jalur X terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.479	3.710		.399	.692
Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)	.695	.116	.546	5.982	.000
Motivasi kerja (X_2)	.351	.120	.278	2.920	.005
Disiplin kerja (X_3)	.186	.074	.184	2.518	.015

a. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

Diperoleh koefisien jalur dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (P_{YX_1}) sebesar 0,546, koefisien jalur dari motivasi kerja terhadap kinerja guru (P_{YX_2}) sebesar 0,278, dan koefisien jalur dari disiplin kerja terhadap kinerja guru (P_{YX_3}) sebesar 0,184.

Besar pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh dari hasil perkalian koefisien jalur dengan matriks korelasi antara variabel sebab dengan variabel akibat. Adapun hasil perhitungan pengaruh secara bersama-sama variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi (Pengaruh Total) X terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 1	.877 ^a	.769	.757	5.60296

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_3), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2)

Diperoleh pengaruh secara bersama-sama variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru sebesar 0,769.

Selain pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru, terdapat probabilitas munculnya pengaruh variabel lain (residu). Maka untuk menghitung besarnya koefisien pengaruh variabel dimaksud digunakan formula sebagai berikut:

$$\rho_{Y\epsilon} = \sqrt{1-0,769} = 0,481$$

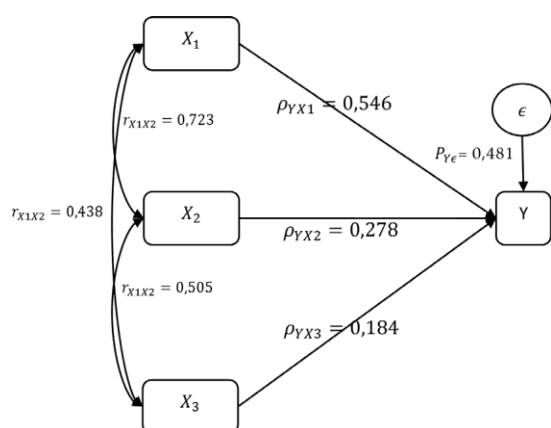
Besar koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam spesifikasi adalah 0,481

Persamaan koefisien jalur yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,546 X_1 + 0,278 X_2 + 0,184 X_3 + 0,481$$

Persamaan tersebut dapat digambarkan dalam model struktural sebagai berikut:

Gambar 1
Model Struktural Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru



Dari gambar di atas, dapat diformulasikan hasil pengujian melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0,546
Motivasi Kerja (X_2)	0,278
Disiplin Kerja (X_3)	0,184

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil pengolahan data untuk membuktikan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5
Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 Langsung dan Tidak langsung terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung (melalui)			Total
			X_1	X_2	X_3	
X_1	0,546	29.8%		11%	4,4%	45.2%
X_2	0,278	7,7%	11,0%		2,6%	21.3%
X_3	0,184	3,4%	4,4%	2,6%		10.4%
Total Pengaruh (R^2)						76,9%
Pengaruh faktor lain (ϵ)						23,1%

2) Hasil Uji Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Setelah pengujian koefisien jalur dari Kepemimpinan kepala sekolah ke kinerja guru diperoleh ada pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak dari Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru.

Pengaruh langsung X_1 terhadap Y

$$= \rho_{YX1} \cdot \rho_{YX1} = 0,546 \times 0,546 = 0,298 \text{ (29,8\%)}$$

Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2

$$= \rho_{YX1} \cdot r_{X1X2} \cdot \rho_{YX2} = 0,546 \times 0,723 \times 0,278 = 0,110 \text{ (11\%)}$$

Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_3

$$= \rho_{YX1} \cdot r_{X1X3} \cdot \rho_{YX3} = 0,546 \times 0,438 \times 0,184 = 0,044 \text{ (4,4\%)}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja sebesar 29,8%. Besarnya pengaruh tidak langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Motivasi kerja memberikan penambahan pengaruh sebesar 11,0% dan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Disiplin kerja memberikan penambahan pengaruh sebesar 4,4%.

Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja diperoleh sebesar $29,8\% + 11,0\% + 4,4\% = 45,2\%$.



3) Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Setelah pengujian koefisien jalur dari Motivasi kerja ke Kinerja guru diperoleh ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak dari Motivasi kerja terhadap Kinerja guru.

Pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$$= \rho_{yx2} \cdot \rho_{yx2} = 0,278 \times 0,278 = 0,077 \text{ (7,7\%)}$$

Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1

$$= \rho_{yx2} \cdot r_{X_1, X_2} \cdot \rho_{yx1} = 0,278 \times 0,723 \times 0,546 = 0,11 \text{ (11\%)}$$

Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_3

$$= \rho_{yx2} \cdot r_{X_2, X_3} \cdot \rho_{yx3} = 0,278 \times 0,505 \times 0,184 = 0,026 \text{ (2,6\%)}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja sebesar 7,7%. Besarnya perhitungan diperoleh pengaruh tidak langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Kepemimpinan kepala sekolah memberikan penambahan pengaruh sebesar 11,0% dan pengaruh tidak langsung variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Disiplin kerja memberikan penambahan pengaruh sebesar 2,6%.

Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) Motivasi kerja terhadap Kinerja diperoleh sebesar $7,7\% + 11,0\% + 2,6\% = 21,3\%$.

4) Hasil Uji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Setelah pengujian koefisien jalur dari Disiplin kerja ke Kinerja guru secara statistik bermakna selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak dari Disiplin kerja terhadap Kinerja guru.

Pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$$= \rho_{yx3} \cdot \rho_{yx3} = 0,184 \times 0,184 = 0,034 \text{ (3,4\%)}$$

Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_1

$$= \rho_{yx3} \cdot r_{X_1, X_3} \cdot \rho_{yx1} = 0,184 \times 0,438 \times 0,546 = 0,044 \text{ (4,4\%)}$$

Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_2

$$= \rho_{yx3} \cdot r_{X_2, X_3} \cdot \rho_{yx2} = 0,184 \times 0,505 \times 0,278 = 0,026 \text{ (2,6\%)}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar 3,4%. Besar perhitungan di atas diperoleh pengaruh tidak langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Kepemimpinan kepala sekolah memberikan penambahan pengaruh sebesar 4,4% dan pengaruh tidak langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Motivasi kerja memberikan penambahan pengaruh sebesar 2,6%

5) Hasil uji Pengaruh Bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung yang diperoleh dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 6
Besarnya Koefisien Jalur Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

	Koefisien Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total Pengaruh
Kepemimpinan kepala sekolah	0,546	29.8%	15.4%	45.2%
Motivasi kerja	0,278	7,7%	13.5%	21.3%
Disiplin kerja	0,184	3,4%	7,0%	10.4%
Total				76.9%

Hasil yang diperoleh memperlihatkan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kota Pagaralam sebesar 45,2%, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kota Pagaralam sebesar 21,3% dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kota Pagaralam sebesar 10,4%. Jadi terlihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kota Pagaralam paling besar diantara ketiga variabel yang diteliti dan diikuti dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja. Secara total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kota Pagaralam diperoleh sebesar 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

I. PEMBAHASAN

1) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1), diperoleh skor rata-rata sebesar 3,94 (tabel 4.81) sesuai dengan kriteria penafsiran (tabel 4.82) yang dikemukakan Sugiyono (2004: 66) berada diantara hubungan 3,4 – 4,1 maka gambaran kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kota Pagaralam termasuk kategori baik.

Hal ini berarti pola kepemimpinan kepala sekolah yang ditampilkan sudah baik dan pemahaman terhadap tugas dan peranannya sebagai seorang pemimpin cukup memadai. Tanpa adanya pemahaman tentang kepemimpinan maka tujuan yang diharapkan sulit dicapai. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Mulyasa (2009: 98) diantaranya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

2) Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang motivasi kerja (X_2), diperoleh skor rata-rata sebesar 3,26 (tabel 4.81) sesuai dengan kriteria penafsiran (tabel 4.82) yang dikemukakan Sugiyono (2004: 66) berada diantara hubungan 2,6 – 3,3 maka gambaran motivasi kerja termasuk kategori cukup baik.

Hal ini berarti motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Kota Pagaralam belum optimal. Masih harus diupayakan langkah untuk meningkatkan baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsiknya.

3) Disiplin Kerja (X_3)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang disiplin kerja (X_3), diperoleh skor rata-rata sebesar 3,18 (tabel 4.81) sesuai dengan kriteria penafsiran (tabel 4.82) yang dikemukakan Sugiyono (2004: 66) berada diantara hubungan 2,6 – 3,3 maka gambaran disiplin kerja termasuk kategori cukup baik.

Hal ini berarti disiplin kerja guru SMP Negeri 1 Kota Pagaralam belum optimal. Masih harus

diupayakan langkah untuk meningkatkan disiplin kerja menyangkut ketepatan waktu, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan yang berlaku.

4) Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang kinerja guru (Y), diperoleh skor rata-rata sebesar 3,31 (tabel 4.81) sesuai dengan kriteria penafsiran (tabel 4.82) yang dikemukakan Sugiyono (2004: 66) berada diantara hubungan 2,6 – 3,3 maka gambaran kinerja guru termasuk kategori cukup baik.

Tenaga pendidik atau guru merupakan tulang punggung sekolah dalam menjalankan proses kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu tinggi rendahnya prestasi siswa tidak terlepas dari kinerja gurunya.

Kinerja guru dapat diukur dari cara guru tersebut mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa. Selain itu kinerja gurupun diakibatkan oleh faktor lain diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Guru hendaknya selalu berusaha mencari cara untuk meningkatkan prestasi siswa. Guru dapat meningkatkan wawasan pengetahuannya dengan membaca beberapa buku pegangan. Untuk meningkatkan kinerjanya, guru harus selalu berusaha tepat waktu, menggunakan metode dan strategi pembelajaran dengan tepat, mengikuti pelatihan dan sebagainya sehingga dapat meningkatkan kualitas kegiatan pembelajaran

J. PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) secara langsung sebesar 0,298 atau 29,8% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja (X_2) sebesar 0,11 atau 11 % serta melalui disiplin kerja (X_3) sebesar 0,044 atau 4,4%. Dengan demikian total pengaruhnya sebesar 0,452 atau 45,2% termasuk cukup signifikan.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 45,2%, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 21,3% dan pengaruh disiplin kerja terhadap



kinerja guru SMP Negeri 1 Kota Pagaralam sebesar 10,4%. Jadi terlihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kota Pagaralam paling besar diantara ketiga variabel yang diteliti dan diikuti dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja.

Hal ini dikarenakan Kepala SMPN 1 Kota Pagaralam mampu berfungsi sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM) dengan cukup baik. Menurut Mulyasa (2009: 90) bahwa kepala sekolah berperan utama dalam menggerakkan organisasi sekolah. Kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan cukup baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu melaksanakan peran dan fungsinya sebagai EMASLIM akan meningkatkan kinerja guru dan dapat juga meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) secara langsung sebesar 0,077 atau 7,7% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja (X_3) sebesar 0,026 atau 2,6% serta melalui kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,110 atau 11%. Dengan demikian total pengaruhnya sebesar 0,026 atau 2,6% termasuk cukup tinggi.

Motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja guru, sebagaimana pendapat Gordon W. yang dikutip Mangkunegara (2005: 104) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai motivator dapat melakukan penerapan kebijakan dan pengambilan keputusan yang dapat memacu motivasi kerja para guru.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh

Disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) secara langsung sebesar 0,034 atau 3,4 % sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,044 atau 4,4% serta melalui motivasi kerja (X_2) sebesar 0,026 atau 2,6%. Dengan demikian total pengaruhnya sebesar 0,104 atau 10,4% termasuk cukup tinggi.

Disiplin di lingkungan kerja sangat diperlukan karena akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan menguntungkan perusahaan dan pegawai itu sendiri. Tingkat kedisiplinan seorang pegawai dapat diukur dari ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kesadaran dalam bekerja serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

K. PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama memperlihatkan bahwa:

- Pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 45,2 %.
- Pengaruh total motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 21,3 %.
- Pengaruh total disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 10,4 %.
- Pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru sebesar 76,9 %.

L. KESIMPULAN

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kota Pagaralam, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi kepala sekolah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan

motivator sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk dalam kategori baik.

- 2) Pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 45,2 % dengan kategori cukup baik.
- 3) Pengaruh total motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 21,3 % dengan kategori cukup baik.
- 4) Pengaruh total disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 10,4 % dengan kategori cukup baik.
- 5) Pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru sebesar 76,9 % cukup signifikan.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi.

M. DAFTAR PUSTAKA

- Teguh Ambar, Sulistiani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- A Tabrani R, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya, 2000.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997.
- Danim, Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi*, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga, 1995.
- Depdiknas Direktorat Pembinaan SMP, *Pembakuan Bangunan dan Perabot SMP*, Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP, 2006.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Fathoni Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, *Managing Human Resources*, USA: Prentice Hall, 2001.
- Husen, Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPKN, 2005.
- Kerlinger, Fred. N., *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004.
- Luthan, Fred, *Organization Behavior (Prilaku Organisasi)*, Yogyakarta: ANDI, 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Miftah Toha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2003.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Peraturan Pemerintah RI, *Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: CV Eko Jaya, 2005.
- Rahman at all, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jatinangor: Alqaprint, 2006.
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Robbin Stephen P, *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International, 2001.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- Sidik Priadana, *Panduan Penyusunan Skripsi dan Tesis*, Bandung: STIE Pasundan, 2005.
- Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Jaya, 2002.
- Siswanto, Bedjo, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2001.
- Sujana, *Metode Statistika*, Bandung: CV Tarsito, 2005.
- Sujana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung: CV Tarsito, 2003.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Supranto J., *Statistik Teori dan Aplikasi*, Bandung: PT Gelora Aksara, 2000.
- Timple, Dale A, *Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2000.
- Yulk Garry, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: PT Yudeks, 2005.
- Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Winardi, *Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.

