
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP SANTA MARIA MONICA DI KOTA BEKASI

Asih Dwi Pawestri, Akhmad Zani, Theresilla

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: asih.dpw@gmail.com, azanifierra@gmail.com, srtheresilla23997@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan uji hipotesa yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi sebanyak 31 orang guru. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan jumlah responden 31 orang guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan *software Microsoft Excel 2021* dan *software SPSS* versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, serta kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja guru untuk mendukung peningkatan kinerja guru yang berdampak baik terhadap mutu pendidikan dan pembelajaran, sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja guru

Abstract

This study aims to analyze the influence of the principal's leadership, work motivation and work discipline on the performance of teachers at SMP Santa Maria Monica in Bekasi City. The research method used is descriptive quantitative and the hypothesis test used is multiple linear regression. The population of Santa Maria Monica Middle School teachers in Bekasi City is 31 teachers. Sampling in this study used a total sampling technique with a total of 31 teachers as respondents. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel 2021 software and SPSS software version 25. The results of this study indicate that the principal's leadership variable has a positive effect on teacher performance, work motivation variable has a positive effect on teacher performance, work discipline variable has a positive effect on teacher performance, as well as principal leadership, work motivation and work discipline together have a positive effect on teacher performance. The results of this study are expected to improve the performance of Santa Maria Monica Middle School teachers in Bekasi City. The results of this study can be used as a reference for improving principal leadership, work motivation and teacher work discipline to support improving teacher performance which has a positive impact on the quality of education and learning, so as to create quality human resources.

Keywords: principal leadership, work motivation, work discipline, teacher performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perubahan yang pesat terjadi di semua bidang. Oleh karena itu, penting untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat menghadapi perkembangan yang ada di Indonesia. Keunggulan SDM ini terletak pada pendidikan yang baik

sehingga mereka dapat dengan cepat mengatasi tantangan yang muncul sebagai respons terhadap era globalisasi yang meliputi berbagai sektor. Dalam konteks kemajuan teknologi yang mendukungnya, SDM berkualitas memiliki peran penting dalam perusahaan dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan cara yang efektif dan efisien.

Dengan demikian Sumber Daya Manusia yang dikelola oleh organisasi harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu juga dengan dunia pendidikan, untuk menciptakan peserta didik yang berkompentensi, guru harus memiliki keterampilan dan pengetahuan tata cara mendidik dengan baik. Sehingga hasil lulusan akan menjadi tolak ukur dari kompetensi para guru.

Peran guru sangat penting dalam menentukan kualitas peserta didiknya, dan guru juga memiliki kontribusi yang signifikan dalam pembentukan sumber daya manusia. Guru merupakan salah satu elemen yang berpotensi dalam bidang pendidikan, dan mereka harus aktif berperan serta memahami peran profesional mereka sesuai dengan perkembangan masyarakat yang terus berlangsung. Guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar yang mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai serta sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan bimbingan kepada peserta didik dalam proses belajar. Selain itu, guru juga harus mengajar sesuai dengan prosedur sekolah dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.

Dalam pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Dengan demikian disimpulkan bahwa keberhasilan suatu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru secara profesional.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat empat kompetensi utama yang dikembangkan secara menyeluruh. Kompetensi-kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kinerja seorang guru dapat dinilai dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Terkait dengan kinerja guru, perilaku yang dimaksud meliputi kegiatan guru dalam mengelola proses pembelajaran, mulai dari penilaian pembelajaran hingga perbaikan dan pengayaan yang dilakukan.

Guru juga merupakan salah satu elemen penting dalam Sumber Daya Manusia di lingkungan sekolah. Kinerja guru di sekolah memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru menjadi perhatian dari berbagai pihak, termasuk peserta didik dan orang tua mereka. Upaya yang beragam dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Guru harus memiliki keahlian yang kompeten di bidangnya dan juga harus mampu memberikan pengabdian secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari internal maupun eksternal.

Di Kota Bekasi, terdapat total 310 sekolah menengah pertama (SMP), terdiri dari 61 sekolah negeri dan 249 sekolah swasta. Salah satu indikator keberhasilan suatu sekolah adalah melalui pencapaian nilai Ujian Sekolah, tingkat kelulusan yang optimal, dan nilai sikap peserta didik. Sekolah yang mencapai nilai ujian sekolah yang baik, tingkat kelulusan 100% setiap tahun, dan memiliki peserta didik dengan lulusan sikap yang baik dianggap berhasil dan memperoleh kepercayaan masyarakat. Contohnya adalah SMP Santa Maria Monica yang berlokasi di Jalan Karang Satria No. 1, Durenjaya, Kota Bekasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh Gibson et al. (1985) dalam Supeno, Imam, dan Ira (2017), terdapat tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kinerja guru, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologi. Variabel individu dan psikologi meliputi motivasi dan disiplin diri, sedangkan variabel organisasi meliputi kepemimpinan. Sementara itu, menurut Supardi (2014) dalam Hepni Albuni et al (2022), terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, disiplin kerja, tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, serta jaminan kesejahteraan.

Menurut Eni, Bahtiar, dan Uci (2022), untuk mencapai kinerja yang baik, seorang guru perlu memperhatikan faktor-faktor penunjang dan memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Siagian (2013) dalam Yusuf dan Kamaruddin (2023) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja, serta faktor-faktor lainnya.

Dalam konteks ini, dapat diamati bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpotensi mempengaruhi kinerja guru di SMP Santa Maria Monica. Kinerja guru yang baik sangat penting dalam proses belajar-mengajar, dan tanpa adanya kinerja guru yang baik, tujuan pendidikan sulit tercapai secara optimal.

Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Seperti yang diungkapkan oleh Supeno, Imam, dan Ira (2017), kepala sekolah berperan sebagai seorang pemimpin yang bertanggung jawab dalam mengelola dan menggerakkan organisasi pendidikan di lingkungan sekolah. Kemampuan kepala sekolah untuk menentukan gaya kepemimpinan yang tepat akan berkontribusi terhadap tercapainya visi dan misi sekolah dengan baik.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah diharapkan dapat memberikan arahan dan pengawasan, meningkatkan motivasi tenaga kependidikan, memfasilitasi komunikasi dua arah, serta melakukan delegasi tugas. Wahjosumijo (2002) berpendapat “kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan”.

Kepribadian kepala sekolah sebagai seorang pemimpin tercermin dalam sifat-sifat seperti kejujuran, kepercayaan diri, tanggung jawab, keterampilan pengambilan risiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, serta menjadi teladan bagi yang lain. Melihat berbagai tugas yang diemban oleh kepala sekolah, maka dibutuhkan kemampuan manajerial yang baik. Tanpa kemampuan manajerial yang memadai, kepala sekolah akan kesulitan dalam mengelola sekolah dan menciptakan lingkungan yang kondusif.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi dari para staf untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan rasa puas dan sesuai dengan konteksnya. Hal ini dapat dicapai dengan menyediakan visi, menciptakan gambaran besar, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, memonitor dan menganalisis kinerja, serta mampu mengembangkan prestasi para pengikutnya melalui pengarahan, pelatihan, bimbingan, dan memberikan umpan balik. Peran kepemimpinan kepala sekolah ini sangat penting dalam mencapai kinerja yang kompeten dari para guru dan dalam mewujudkan visi dan misi yang ada di sekolah tersebut.

Sebagai seorang kepala sekolah, penting bagi mereka untuk memiliki kemampuan komunikasi yang baik guna menyampaikan dengan jelas apa yang diinginkan kepada anggota timnya, termasuk para guru. Kepala sekolah perlu memastikan bahwa kejelasan visi dan tujuan yang diinginkan dapat didukung oleh seluruh anggota organisasi, termasuk para guru. Keberhasilan pendidikan di sebuah sekolah sangat ditentukan oleh semangat kerja guru, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Selain itu, seorang kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya yang tersedia dalam lingkungan sekolah.

Rivai dan Mulyadi (2011) dalam Yohanis dan Agus (2015) mengemukakan bahwa: kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah tercermin dalam pelaksanaan tugas-tugasnya yang meliputi penyusunan perencanaan, organisasi kegiatan, pengarahan kegiatan, koordinasi kegiatan, pengawasan, evaluasi kegiatan, pembuatan kebijakan, penyelenggaraan rapat, pengambilan keputusan, pengaturan pembelajaran, dan menjalin hubungan dengan masyarakat. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan administrasi, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan keuangan, penyusunan

kurikulum, penanganan kesiswaan, pengelolaan sarana prasarana, manajemen kepegawaian, dan tugas-tugas lainnya.

Kepala sekolah selalu berusaha untuk menerapkan kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas tersebut demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam hal ini mencakup kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi, dan delegasi wewenang. Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Santa Maria Monica dianggap telah dilaksanakan dengan baik.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2008), motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi membahas tentang bagaimana mengarahkan daya dan potensi agar bekerja untuk mencapai tujuan (Hanif dan Budi, 2020).

Selain itu, Mangkunegara (2012) dalam Fitri dan Sukoco (2019) juga menjelaskan motivasi sebagai sikap (*attitude*) guru dalam menghadapi situasi kerja organisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang mendorong guru untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental guru yang proaktif dan positif terhadap situasi kerja tersebut menjadi penguat motivasi mereka untuk mencapai kinerja maksimal.

Guru yang memiliki motivasi kerja akan bekerja secara optimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dan mereka akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Faktor motivasi kerja guru perlu mendapatkan perhatian dari kepemimpinan dalam organisasi. Motivasi kerja guru dapat berdampak positif atau negatif. Jika motivasi tersebut membawa dampak positif, maka hasil kerja akan positif dan mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, jika motivasi membawa dampak negatif, maka hasil kerja dapat menjadi buruk atau gagal mencapai tujuan yang ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang. Uno (2023) mengungkapkan bahwa "motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Dalam menjalankan pekerjaan, seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti imbalan finansial semata, tetapi motivasi intrinsik juga penting. Motivasi kerja memiliki kaitan erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, semakin baik perilakunya dalam melaksanakan tugas sehingga mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Supeno, Imam dan Ira (2017), "guru bermotivasi mengajar tinggi ditandai beberapa karakteristik perilaku yaitu rajin mengajar di kelas, bergairah dalam mengajar, aktif dan kreatif dalam melakukan pembaruan dalam bidang pendidikan untuk keperluan pembelajaran di kelas, berperilaku produktif dan inovatif dalam mengajar, serta beretos kerja tinggi". Sehingga ia tidak mengenal lelah dalam mengajar dan mudah putus asa jika menemukan kesulitan dalam menekuni kariernya sebagai pengajar dan pendidik di sekolah.

Permasalahan yang ditemukan pada SMP Santa Maria Monica adalah masih terdapat beberapa guru di SMP Santa Maria Monica yang belum mencapai kinerja yang optimal yang ditandai dengan: (1) guru cenderung mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya ketika hendak disupervisi, sehingga pada proses pembelajaran tampak kurang optimal karena tidak mempersiapkan diri sebelum mengajar, (2) metode pembelajaran konvensional masih mendominasi dalam proses pembelajaran, sehingga pembelajaran hanya berlangsung satu arah, (3) guru kurang inovatif dan kreatif, sehingga pembelajaran terkesan monoton. Permasalahan tersebut terkait dengan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Apabila permasalahan tersebut dibiarkan berlanjut, akan berdampak pada mutu sekolah.

Tidak kalah penting faktor disiplin ternyata juga dapat meningkatkan kinerja guru. Mangkunegara (2001) dalam Supeno, Imam dan Ira (2017) berpendapat "hakikat disiplin diartikan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku".

Disiplin kerja mencakup kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini melibatkan ketaatan terhadap

peraturan-peraturan yang berlaku tanpa melanggar aturan tersebut. Disiplin juga merupakan upaya manajemen dalam mendorong anggota organisasi untuk memenuhi berbagai persyaratan dan peraturan yang ada. Dalam konteks ini, disiplin kerja dapat diartikan sebagai implementasi manajemen untuk memperkuat pedoman-pedoman organisasi.

Hasibuan (1997) dalam Supeno, Imam dan Ira (2017) juga berpendapat “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran merujuk pada sikap sukarela seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan dan memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Ini berarti individu tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan baik, bukan karena paksaan. Sementara itu, kesediaan mengacu pada sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam observasi yang telah dilakukan, ternyata masih ada guru di SMP Santa Maria Monica yang tidak efektif dan efisien dalam menggunakan waktu. Tingkat kedisiplinan guru di SMP Santa Maria Monica masih harus diperbaiki, terbukti dengan adanya presensi kehadiran guru yang kurang lengkap setiap bulannya. Presensi guru di SMP Santa Maria Monica telah menggunakan *fingerprint*. Guru seringkali tidak melakukan presensi secara tepat waktu saat masuk, dan melakukan presensi akhir tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Seharusnya, guru melakukan presensi menggunakan *fingerprint* setiap Senin s.d. Jumat sebelum jam pembelajaran dimulai yaitu pukul 06.45 WIB dan melakukan presensi pulang yaitu pukul 15.00 WIB.

Permasalahan disiplin kerja Berdasarkan uraian di atas, penting untuk melakukan penelitian guna membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penulis mengajukan judul penelitian “**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi**”.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.
4. Untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif. Penelitian kuantitatif bersifat *numerical* fokusnya pada hasil pengolahan data melalui metode statistika untuk menemukan fakta baru guna membuktikan suatu teori. Penelitian ini menggunakan metode survei. Sugiyono (2018:36), menyatakan bahwa “Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu”. Teknik pengumpulan data melalui pengamatan, baik melalui wawancara atau kuesioner, digunakan untuk mendapatkan data yang tidak mendalam namun memiliki potensi untuk digeneralisasikan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2018) yang menyebutkan bahwa kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner berfungsi sebagai alat untuk mencari informasi berdasarkan pengalaman pribadi yang tertuang dalam bentuk pernyataan yang sesuai dengan keadaan responden. Teknik ini dipilih karena dianggap lebih efisien jika dilihat dari variabel yang diukur serta dapat melihat apa yang diharapkan responden.

Dalam penelitian ini, kuesioner ditujukan kepada dewan guru SMP Santa Maria Monica di Bekasi. Pernyataan pada angket penelitian ini memuat 5 (lima) alternatif tanggapan, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala yang digunakan adalah skala ordinal, yaitu skala yang membedakan kategori berdasarkan tingkatan atau urutan. Skala ini digunakan untuk menentukan ranking suatu kelompok. Dalam ranking ini hanya dipertimbangkan tingkatan yang paling besar hingga yang paling kecil. Dalam penelitian ini, skala ordinal yang digunakan adalah 5, 4, 3, 2, dan 1.

Hipotesis Statistik

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_{y_1} < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

$H_1 : \beta_{y_1} > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

β_{y_1} adalah koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_{y_2} < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

$H_1 : \beta_{y_2} > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

β_{y_2} adalah koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_{y_3} < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

$H_1 : \beta_{y_3} > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

β_{y_3} adalah koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Hipotesis 4

$H_0 : \beta_{y_{.321}} < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

$H_1 : \beta_{y_{.321}} > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

$\beta_{y_{.321}}$ adalah koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Dalam teknik analisis data, di samping dilakukan analisis statistik inferensial, juga dilakukan analisis statistik deskriptif. Analisis ini dimaksudkan untuk memaparkan beberapa statistik deskriptif variabel-variabel yang diukur dalam penelitian. Deskripsi data variabel penelitian dilakukan sebelum analisis inferensial sesuai tujuan dan hipotesis penelitian. Statistik deskriptif yang dipaparkan pada bagian ini meliputi: jangkauan (*range*), nilai minimum (*minimum*), nilai maksimum (*maximum*), jumlah (*sum*), nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), dan varian (*variance*).

Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan statistik deskriptif Kinerja Guru (Y) dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistics Version 25.0*, diperoleh nilai yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Kinerja Guru (Y)

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja Guru	31	42	56	98	2592	83.61	13.431	180.378
Valid N (listwise)	31							

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Pada tabel di atas, variabel Kinerja Guru (Y) mempunyai nilai jangkauan (*range*) 42; nilai rata-rata (*mean*) 83,61; nilai minimum (*minimum*) 56; nilai maksimum (*maximum*) 98; dan nilai simpangan baku (*std. deviation*) 13,431. Selanjutnya, nilai rata-rata (*mean*) dibandingkan dengan skala pengukuran deskriptif. Rentang skala pengukuran ditentukan dengan cara, yaitu: nilai maksimum dikurangi nilai minimum dan dibagi lima kategori atau $(98 - 56) : 5 = 8,4$. Hasil perhitungan rentang skala pengukuran Kinerja Guru (Y), sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Pengukuran Kinerja Guru (Y)

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	92,00 – 98,00	Sangat Tinggi
2.	83,00 – 91,99	Tinggi
3.	74,00 – 82,99	Sedang
4.	65,00 – 73,99	Rendah
5.	56,00 – 64,99	Sangat Rendah

Sumber: Data Diolah Sendiri, 2023

Nilai rata-rata (*mean*) 83,61 berada pada rentang skor 83,00 - 91,99. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi tergolong kategori **tinggi**.

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Hasil perhitungan statistik deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistics Version 25.0*, diperoleh nilai yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kepemimpinan Kepala Sekolah	31	43	54	97	2538	81.87	13.308	177.116
Valid N (listwise)	31							

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Pada tabel di atas, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) mempunyai nilai jangkauan (*range*) 43; nilai rata-rata (*mean*) 81,87; nilai minimum (*minimum*) 54; nilai maksimum (*maximum*) 97; dan nilai simpangan baku (*std. deviation*) 13,308. Selanjutnya, nilai rata-rata (*mean*) dibandingkan dengan skala pengukuran deskriptif. Rentang skala pengukuran ditentukan dengan cara, yaitu: nilai maksimum dikurangi nilai minimum dan dibagi lima kategori atau $(97 - 54) : 5 = 8,6$. Hasil perhitungan rentang skala pengukuran Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), sebagai berikut:

Tabel 4. Skala Pengukuran Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	90,00 – 97,00	Sangat Tinggi
2.	81,00 – 89,99	Tinggi
3.	72,00 – 80,99	Sedang
4.	63,00 – 71,99	Rendah
5.	54,00 – 62,99	Sangat Rendah

Sumber: Data Diolah Sendiri, 2023

Nilai rata-rata (*mean*) 81,87 berada pada rentang skor 81,00 - 89,99. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi tergolong kategori **tinggi**.

Motivasi Kerja (X₂)

Hasil perhitungan statistik deskriptif Motivasi Kerja (X₂) dengan bantuan *software* IBM SPSS *Statistics* Version 25.0, diperoleh nilai yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (X₂)

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi Kerja	31	46	52	98	2581	83.26	13.10	171.598
Valid N (listwise)	31							

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics* Version 25.0, 2023

Pada tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (X₂) mempunyai nilai jangkauan (*range*) 46; nilai rata-rata (*mean*) 83,26; nilai minimum (*min*) 52; nilai maksimum (*max*) 98; dan nilai simpangan baku (*std. deviation*) 13,10. Selanjutnya, nilai rata-rata (*mean*) dibandingkan dengan skala pengukuran deskriptif. Rentang skala pengukuran ditentukan dengan cara, yaitu: nilai maksimum dikurangi nilai minimum dan dibagi lima kategori atau $(98 - 52) : 5 = 9,2$. Hasil perhitungan rentang skala pengukuran Motivasi Kerja (X₂), sebagai berikut:

Tabel 6. Skala Pengukuran Motivasi Kerja (X₂)

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	92,00 – 98,00	Sangat Tinggi
2.	82,00 – 91,99	Tinggi
3.	72,00 – 81,99	Sedang
4.	62,00 – 71,99	Rendah
5.	52,00 – 61,99	Sangat Rendah

Sumber: Data Diolah Sendiri, 2023

Nilai rata-rata (*mean*) 83,26 berada pada rentang skor 82,00 – 91,99. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi tergolong kategori **tinggi**.

Disiplin Kerja (X₃)

Hasil perhitungan statistik deskriptif Disiplin Kerja (X₃) dengan bantuan *software* IBM SPSS *Statistics* Version 25.0, diperoleh nilai yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Statistik Deskriptif Disiplin Kerja (X₃)

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Disiplin Kerja	31	48	50	98	25770	83.13	13.119	172.116
Valid N (listwise)	31							

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics* Version 25.0, 2023

Pada tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X₃) mempunyai nilai jangkauan (*range*) 48; nilai rata-rata (*mean*) 83,13; nilai minimum (*minimum*) 50; nilai maksimum (*maximum*) 98; dan nilai simpangan baku (*std. deviation*) sebesar 13,119. Selanjutnya, nilai rata-rata (*mean*) dibandingkan dengan skala pengukuran deskriptif. Rentang skala pengukuran ditentukan dengan cara, yaitu: nilai maksimum dikurangi nilai minimum dan dibagi lima kategori atau $(98 - 50) : 5 = 9,6$. Hasil perhitungan rentang skala pengukuran Disiplin Kerja (X₃), sebagai berikut:

Tabel 8. Skala Pengukuran Disiplin Kerja (X₃)

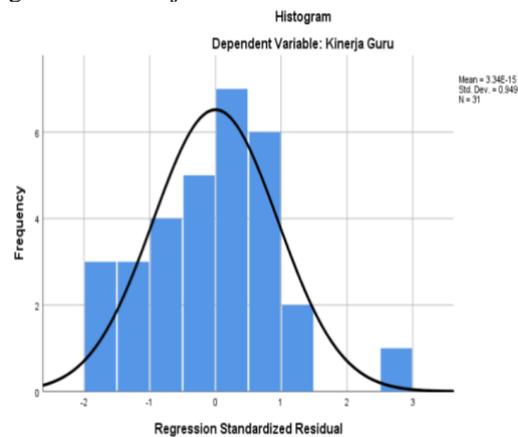
No.	Rentang Skala	Kategori
1.	89,00 – 98,00	Sangat Tinggi
2.	79,00 – 88,99	Tinggi
3.	69,00 – 78,99	Sedang
4.	59,00 – 68,99	Rendah
5.	50,00 – 58,99	Sangat Rendah

Sumber: Data Diolah Sendiri, 2023

Nilai rata-rata (*mean*) 83,13 berada pada rentang skor 79,00 – 88,99. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi tergolong kategori **tinggi**.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

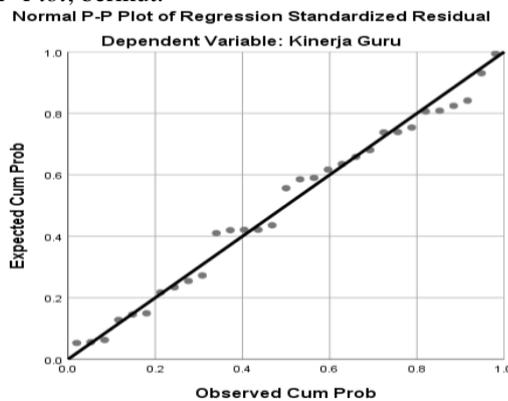
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagaimana disyaratkan uji t dan uji F diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics Version 25.0*, di bawah ini adalah gambar hasil Uji Normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Selain itu, perhitungan dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics Version 25.0*, diperoleh gambar grafik *P-Plot*, berikut:



Gambar 2. Grafik P-Plot

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Gambar di atas menunjukkan bahwa data (titik-titik) dalam grafik normal *P-Plot* menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi sesuai syarat normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Selain itu, uji statistik lain yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dengan ketentuan bahwa apabila nilai *Unstandardized Residual Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar daripada 0,05 yang berarti data normal. Hasil pengujian dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics version 25.0*, sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03003951
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.081
	Negative	-.083

Test Statistic	.083
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c,d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan nilai *Unstandardized Residual Asymp. Sig. (2-tailed)* Kolomogorov-Smirnov 0,200 lebih besar daripada 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dalam penelitian ini dilakukan uji linearitas menggunakan tabel ANOVA dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics Version 25.0*. Dengan menggunakan tabel ANOVA pada SPSS, akan dilihat nilai *Sig. Linearity* atau *Sig. Deviation from Linearity* setiap variabel bebas dengan variabel terikat dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α). Nilai *Sig. Linearity* menunjukkan sejauh mana variabel bebas berbanding tepat di garis lurus. Apabila nilai *Sig. Linearity* lebih kecil daripada tingkat signifikansi (α), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Sedangkan nilai *Sig. Deviation from Linearity* menunjukkan selinier apa data yang dipergunakan. Apabila nilai *Sig. Deviation from Linearity* lebih besar daripada tingkat signifikansi (α), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang ada (Widhiarso, 2010: 4). Perhitungan dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics Version 25.0*, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	5375.688	21	255.985	64.594	.000
		Linearity	5192.120	1	5192.120	1310.161	.000
		Deviation from Linearity	183.568	20	9.178	2.316	.098
	Within Groups		35.667	9	3.963		
Total		5411.355	30				

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig. Linearity* 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($0,015 < 0,05$), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Sedangkan *Sig. Deviation from Linearity* 0,098 lebih besar daripada 0,05 ($0,098 > 0,05$), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang ada. Dengan demikian antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan variabel Kinerja Guru (Y) terdapat hubungan yang linear.

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	5341.855	18	296.770	51.241	.000
		Linearity	5208.435	1	5208.435	899.298	.000
		Deviation from Linearity	133.420	17	7.848	1.355	.300
	Within Groups		69.500	12	5.792		
Total		5411.355	30				

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig. Linearity* 0,000 lebih kecil daripada 0,05 (0,000 < 0,05), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Sedangkan *Sig. Deviation from Linearity* 0,300 lebih besar daripada 0,05 (0,300 > 0,05), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang ada. Dengan demikian antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel Kinerja Guru (Y) terdapat hubungan yang linear.

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja(X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	5311.022	19	279.527	30.646	.000
		Linearity	5149.622	1	5149.622	564.577	.000
		Deviation from Linearity	161.399	18	8.967	.983	.530
	Within Groups		100.333	11	9.121		
	Total		5411.355	30			

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig. Linearity* 0,000 lebih kecil daripada 0,05 (0,000 < 0,05), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Sedangkan *Sig. Deviation from Linearity* 0,530 lebih besar daripada 0,05 (0,530 > 0,05), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang ada. Dengan demikian antara variabel Disiplin Kerja (X_3) dan variabel Kinerja Guru (Y) terdapat hubungan yang linear.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) memiliki hubungan yang linear dengan variabel Kinerja Guru (Y), sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel bebas (*predictors*) yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linear. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (*predictors*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antarsesama variabel bebas sama dengan nol.

Dengan ketentuan bahwa apabila nilai $VIF > 10$ atau jika nilai *tolerance value* < 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Namun, apabila nilai $VIF < 10$ atau jika nilai *tolerance value* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics version 25.0*, diperoleh hasil uji multikolinearitas, sebagai berikut.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	52.080	11.673	4.462	.000		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.210	.273	.244	.771	.448	.227
	Motivasi Kerja	-.458	.259	-.513	-1.771	.088	.271
	Disiplin Kerja	.640	.329	.773	1.945	.062	.6951

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

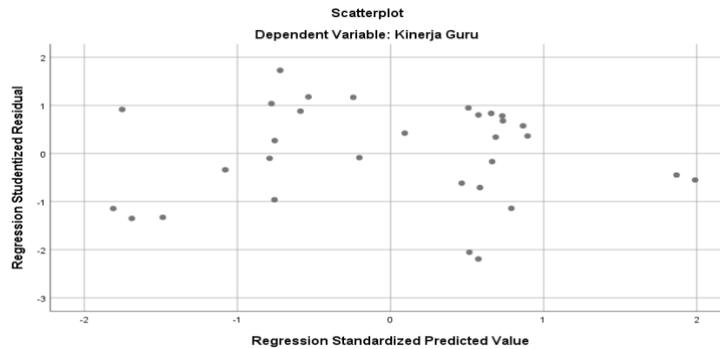
Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) 0,227; Motivasi Kerja (X_2) 0,271; dan Disiplin Kerja (X_3) 0,144 lebih besar daripada 0,10 (0,227 > 0,10; 0,271 > 0,10; 0,144 > 0,10). Sementara itu, nilai VIF Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) 4,401; Motivasi Kerja (X_2) 3,688; dan Disiplin Kerja (X_3) 6,951 lebih kecil daripada

10 (4,401 < 10; 3,688 < 10; 6,951 < 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (*predictors*) tidak terjadi multikolinearitas. Artinya, seluruh variabel bebas (Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja) dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varian antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*. Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Hasil perhitungan dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics Version 25.0*, diperoleh hasil uji heteroskedastisitas dalam bentuk grafik *scatterplot*, sebagai berikut.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan cara nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dibandingkan dengan 0,05. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar daripada 0,05 berarti tidak terjadi autokorelasi. Hasil perhitungan dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistics version 25.0*, sebagai berikut.

Tabel 14. Hasil Uji Autokorelasi (Runs Test)

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Valuea	.30485
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	16
Total Cases	31
Number of Runs	15
Z	-.360
Asymp. Sig. (2-tailed)	.719

a. Median

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Berdasarkan hasil uji autokorelasi di atas diperoleh nilai *Unstandardized Residual Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,719 lebih besar daripada 0,05 (0,719 > 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi autokorelasi. Artinya, data dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian persyaratan analisis asumsi klasik sebagai dasar regresi linear berganda yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlibat di dalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan asumsi klasik tersebut. Analisis dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model dan interpretasi model regresi. Hasil perhitungan dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics Version 25.0*, berikut.

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.592	2.537		-.233	.817
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.341	.146	.338	2.339	.027
Motivasi Kerja	.378	.154	.369	2.451	.021
Disiplin Kerja	.298	.131	.292	2.278	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari analisis regresi linear berganda di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi, sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,592 + 0,341 X_1 + 0,378 X_2 + 0,298 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = -0,592$, artinya bahwa apabila variabel bebas (*predictors*) (Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja) diasumsikan 0 (nol) maka Kinerja Guru sebesar -0,592.

$X_1 = 0,341$, artinya bahwa jika Kepemimpinan Kepala Sekolah bertambah 1 (satu) poin, sementara variabel bebas (*predictors*) lainnya (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) bersifat tetap, maka Kinerja Guru mengalami peningkatan sebesar 0,341. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru.

$X_2 = 0,378$, artinya bahwa jika Motivasi Kerja bertambah 1 (satu) poin, sementara variabel bebas (*predictors*) lainnya (Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja) bersifat tetap, maka Kinerja Guru mengalami peningkatan sebesar 0,378. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru.

$X_3 = 0,298$, artinya bahwa jika Disiplin Kerja bertambah 1 (satu) poin, sementara variabel bebas (*predictors*) lainnya (Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja) bersifat tetap, maka Kinerja Guru mengalami peningkatan sebesar 0,298. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru.

Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis 1, 2, 3 dilakukan dengan uji t (parsial). Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas (*predictor*) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Hasil uji t dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics Version 25.0*, sebagai berikut.

Tabel 16. Hasil Uji t (Pengaruh Parsial)
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.592	2.537		-.233	.817
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.341	.146	.338	2.339	.027
Motivasi Kerja	.378	.154	.369	2.451	.021
Disiplin Kerja	.298	.131	.292	2.278	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Berdasarkan hasil analisis uji t seperti tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) diperoleh nilai t-hitung 2,339; Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai t-hitung 2,451; dan Disiplin Kerja (X_3) diperoleh nilai t-hitung 2,278. Kemudian untuk menentukan nilai t-tabel diperoleh dengan cara sebagai berikut.

1. Taraf signifikansi (α) = 0,05
2. Derajat bebas (v) = jumlah data (n) – jumlah variabel (k) = 31 - 3 = 28
3. Sehingga dengan (α) = 0,05 dan $df = 28$ diperoleh nilai t-tabel 2,048.

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

Pengujian hipotesis 1 dengan analisis uji t, yaitu membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan nilai *Sig.* dengan 0,05.

Hasil analisis uji t pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa t-hitung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) 2,339 lebih besar daripada t-tabel 2,048 ($2,339 > 2,048$) dengan nilai *Sig.* 0,027 lebih kecil daripada 0,05 ($0,027 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian, hipotesis 1 terbukti dan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

Pengujian hipotesis 2 dengan analisis uji t, yaitu membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan nilai *Sig.* dengan 0,05.

Hasil analisis uji t pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa t-hitung Motivasi Kerja (X_2) 2,451 lebih besar daripada t-tabel 2,048 ($2,451 > 2,048$) dengan nilai *Sig.* 0,021 lebih kecil daripada 0,05 ($0,021 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian, hipotesis 2 terbukti dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

Pengujian hipotesis 3 dengan analisis uji t, yaitu membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan nilai *Sig.* dengan 0,05.

Hasil analisis uji t pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa t-hitung Disiplin Kerja (X_3) 2,278 lebih besar daripada t-tabel 2,048 ($2,278 > 2,048$) dengan nilai *Sig.* 0,031 lebih kecil daripada 0,05 ($0,031 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian, hipotesis 3 terbukti dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji F (Simultan)

Uji F (Pengaruh Simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Efikasi Diri (X_1), Persepsi Dukungan Organisasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap variabel

terikat, Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) secara bersama-sama. Pengujian dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics version 25.0* diperoleh *output ANOVA* sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji F (Pengaruh Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5287.723	3	1762.574	384.929	.000b
	Residual	123.632	27	4.579		
	Total	5411.355	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diperoleh nilai F-hitung 384,929. Kemudian untuk nilai F-tabel dapat diperoleh dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Taraf signifikansi (α) = 0,05.
2. Derajat bebas (v), diperoleh dari hasil uji regresi linear berganda bahwa diketahui nilai derajat bebas untuk $df_1 = 3$ dan $df_2 = 28$.
3. Sehingga dengan besarnya signifikansi (α) = 0,05, $df_1 = 3$ dan $df_2 = 28$, maka diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,950.

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi. Pengujian hipotesis 4 dengan analisis uji F, yaitu membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dan nilai *Sig.* dengan 0,05.

Hasil analisis uji F pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa F-hitung 384,929 lebih besar daripada F-tabel 2,960 ($384,929 > 2,960$) dan nilai *Sig.* 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis 4 terbukti dan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) karena jumlah variabel bebas (*predictors*) lebih dari 2 (dua). Berdasarkan pengujian koefisien determinasi dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics version 25.0* diperoleh *output Model Summary* sebagai berikut.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	Model Summary		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	.989a	.977	.975	2.13985

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

Sumber: Hasil Output SPSS *Statistics Version 25.0*, 2023

Pada tabel di atas memperlihatkan bahwa koefisien determinan atau kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah *Adjusted R Square* 0,975. Yang berarti bahwa 97,5% Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3). Sedangkan sisanya 2,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan bahan penelitian. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru (Y), sebesar 97,5%.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis uji t (pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru) menunjukkan bahwa t-hitung Kepemimpinan Kepala Sekolah lebih besar daripada t-tabel ($2,339 > 1,703$) dengan nilai *Sig.* lebih kecil daripada 0,05 ($0,027 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Mahfud (2020) bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif juga memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan sekolah. Hal ini berarti pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan mempunyai hubungan yang baik terhadap bawahannya untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Asterina dan Sukoco (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru.

Penelitian Rohani, Fitria dan Rohana (2020) menunjukkan bahwa salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Dalam penelitiannya Haryono, *et al* (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Maryati dan Hanggara (2022) yang menyebutkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis uji t (pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru) menunjukkan bahwa t-hitung Motivasi Kerja lebih besar daripada t-tabel ($2,451 > 1,703$) dengan nilai *Sig.* lebih kecil daripada 0,05 ($0,021 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Sya'roni, Herlambang dan Cahyono (2018) bahwa motivasi merupakan kebutuhan sekaligus sebagai pendorong bagi pegawai untuk melakukan tindakan-tindakan sehingga tujuan yang di inginkan dapat tercapai. Karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi. Artinya motivasi karyawan terhadap hal yang mereka inginkan membuat karyawan bersedia melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020) menunjukkan bahwa kinerja para guru yang didukung oleh motivasi kerja yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahmayanti (2021) menemukan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kinerja guru. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Demikian juga penelitian yang dilakukan Selvia, Azhar dan Gimin (2021) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang termotivasi akan memiliki dorongan yang kuat dalam mewujudkan dan mengaktualisasikan rencananya dalam pembelajaran dan memaksimalkan keberadaannya di sekolah. Albuni *et al* (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan semangat dan penuh semangat karena ada motif/tujuan tertentu dibalik tindakan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis uji t (pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru) menunjukkan bahwa t-hitung Disiplin Kerja lebih besar daripada t-tabel ($2,278 > 1,703$) dengan nilai *Sig.* lebih kecil daripada 0,05 ($0,031 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Lubis (2020) bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan suatu instansi, guru serta masyarakat pada umumnya. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan

oleh Angeli, Azhar dan Gimin (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja dapat menjadi pendorong terciptanya kinerja guru. Hal ini dikarenakan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Penelitian lain dilakukan Rahmayanti (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja seseorang tercermin melalui perilakunya, misalnya ketepatan waktu tiba di sekolah atau penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya. Demikian juga hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Albuni *et al* (2022), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ardianus dan Luhur (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis uji F (pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru) menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($384,929 > 2,960$) dengan nilai *Sig.* lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Demikian pula, koefisien determinan atau kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru adalah *Adjusted R Square* 0,975. Yang berarti bahwa 97,5% Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 2,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan bahan penelitian. Artinya, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Eni, Bahtiar dan Uci (2022: 41) bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang guru harus memperhatikan faktor-faktor penunjang dan mengamati hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja. Hal ini selaras dengan pendapat Siagian (2013) dalam Yusuf dan Kamaruddin (2023) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Asmara Indahingwati dan Rahman Al Hafidz (2022: 36) menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Zubaedi, Ana dan Meirani (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula hasil penelitian yang dilakukan Albuni *et al* (2022: 2372) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi. Artinya, peningkatan kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi. Artinya, motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi. Artinya, peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi, dan (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Santa

Maria Monica di Kota Bekasi. Artinya, peningkatan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) akan meningkatkan kinerja guru SMP Santa Maria Monica di Kota Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Albuni, H., & Aslamiah, A. M. R. (2022). The Effect of Transformational Leadership of The Principal, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(06), 2370–2375.
- Asterina, F., & Sukoco, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208–219.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 model medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17–25.
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sma negeri se-kota bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17.
- Maryati, Y., & Hanggara, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei pada Guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 19(01), 1–9.
- Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(6), 40–56.
- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43–55.
- Rohani, I., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sembawa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1883–1894.
- Selvia, A., & Azhar, G. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2633–2637.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumidjo, W. (2002). Kepemimpinan kepala sekolah, tinjauan teoritik dan permasalahannya. *PT Grafindo Persada. Jakarta*.
- Suseno, I., Supeno, S., & Miranti, I. (2017). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa inggris SMP DKI Jakarta. *Deiksis*, 9(01), 90–99.
- Sya'roni, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2).
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Yohanis, A., & Agus Supandi, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal Emba*, 3(3), 849–862.
- Yusuf, M., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya. *Singkite Journal*, 2(1), 12–21.
- Zubaedi, M., Srikaningsih, A., & Harsasi, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Se Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(3), 891–

900.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
