

## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara

Yudita Elvira Hosang<sup>1</sup>, Yunus Handoko<sup>2</sup>, Tin Agustina K<sup>3</sup>

hosangelvirayudita@gmail.com<sup>1</sup>

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang<sup>123</sup>

**Abstrak:** Kinerja guru sangat penting demi tercapainya tujuan pendidikan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menilai pengaruh atau dampak kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara. Metode kuantitatif digunakan dengan mengambil sampel dari 80 guru SMP Negeri dari total populasi 398 guru. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru untuk meningkatkan kinerja mereka di wilayah penelitian.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Guru, Motivasi

**Abstract:** Teacher performance is very important for achieving educational goals. This research was conducted with the aim of assessing the influence or impact of leadership, motivation, and work discipline on the performance of state junior high school teachers in Southeast Minahasa Regency. The quantitative method was used by taking a sample of 80 public junior high school teachers from a total population of 398 teachers. Multiple linear regression analysis was performed using SPSS 25. The results showed that leadership had no effect on teacher performance. Meanwhile, work motivation and discipline have a significant positive effect on teacher performance. This finding confirms the importance of increasing the motivation and work discipline of teachers to improve their performance in the research area.

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

### Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha menghasilkan siswa dengan latihan-latihan yang mendidik, mempersiapkan, dan mengarahkan yang berharga untuk masa yang akan datang. Sekolah adalah lembaga utama dalam dunia pendidikan. Ki Hadjar Dewantara memakai ungkapan "Taman" sebagai ide pengajarannya. Taman berarti suatu tempat yang teduh, tenang dan menyenangkan bagi siapapun yang berkunjung di Taman tersebut. Ki Hadjar Dewantara berkeinginan agar pendidikan memiliki konsep yang sama, dimana belajar adalah proses kegembiraan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2015).

Untuk mencapai tujuan pendidikan, peran guru menjadi yang sangat faktor penting dan berpengaruh. Guru dituntut, menguasai berbagai bentuk dan model pembelajaran yang menyenangkan, agar murid dapat berpartisipasi aktif dalam belajar. Guru adalah profesi yang bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan menilai muridnya. Guru diharapkan bekerja secara profesional, namun masih terdapat kendala yang menyebabkan guru tidak profesional. Kualitas pendidikan bergantung pada kinerja guru yang profesional dan berkualitas.

Kinerja guru berdampak pada kondisi masyarakat dan murid/orang tua.

Kinerja guru meliputi perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, pembimbingan, dan tugas tambahan. Maka kinerja merupakan faktor utama yang sangat penting untuk menghasilkan performa kerja yang baik seorang guru.

Mangkunegara (2013) memberikan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang mencakup aspek performa yang baik dan capaian, yang dapat dicapai oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya. Baik organisasi maupun guru memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Bangun (2012, hlm. 230), guru memiliki kepentingan untuk mengembangkan diri dan mencapai promosi pekerjaan, sehingga kinerja yang baik menjadi hal yang penting. Sudarmanto (2015) menyatakan bahwa individu dengan kinerja unggul dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, seperti kepemimpinan, komitmen, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, partisipasi, kompetensi, sistem penghargaan, disiplin kerja, dan berbagai faktor lainnya.

Mengacu pada Data Pokok Pendidikan DIRJEN Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kemdibudristek terdapat 398 guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara yang bekerja di SMP Negeri. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara dan observasi di beberapa SMP Negeri di temukan bahwa masih ada guru yang kinerjanya belum optimal. Beberapa masalah yang ditemukan adalah ketidaksesuaian waktu tiba dan pulang, pembuatan Rancangan Proses Pembelajaran (RPP) yang di Copy Paste, pembaharuan alat penilaian, masuk kelas tidak tepat waktu, tugas administrasi, metode, belum menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, sibuk bercerita

di kantin sekolah, tidak masuk sekolah tanpa meminta ijin, dan model pembelajaran yang tidak sesuai bahkan masalah bermain hand phone saat proses pembelajaran.

Untuk mencapai tujuan bersama maka kepemimpinan merupakan hal yang berpengaruh signifikan (Northouse, 2013). Kepemimpinan juga merupakan manifestasi dari pengaruh yang melekat pada seorang pemimpin. Pengaruh kepemimpinan bersifat natural, tidak diciptakan, dan bakat yang melekat dengan sendirinya (Saebani, 2012). Selain itu, Sunyoto (2013), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Tugas seorang pemimpin adalah menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dan aman bagi semua anggota tim. Pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat, memotivasi, komunikatif, pengontrol yang baik, tanggung jawab, mampu menjadi pemecah masalah dalam permasalahan yang terjadi di proses belajar dan mengajar dan menjadi contoh yang baik bagi kelompok atau Guru yang dipimpinya. Maka seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah memberikan pengaruh yang sangat penting bagi peningkatan kinerja guru.

Hasil wawancara dan observasi di SMP Negeri Kabupaten Minahasa Tenggara ditemukan beberapa kepala sekolah yang kesulitan dalam mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena masih terjebak pada senioritas, hubungan keluarga, dan merasa kurang pengetahuan. Selain itu, kepala sekolah kurang memotivasi dan mendorong pengembangan profesional Guru, seperti Guru yang tidak di izinkan untuk mengikuti MGMP dan tidak memberikan kebebasan untuk berkreasi serta kepala sekolah belum mampu menyampaikan pesan dan gagasan dengan baik seperti distribusi informasi dari dinas pendidikan

ataupun hasil MKKS. Kepala Sekolah juga belum maksimal dalam melaksanakan tugas pengawasan seperti supervisi yang hanya dilakukan hanya sebatas formalitas semata. Tentu ini akan berpengaruh kinerja dan profesional guru.

Penelitian Sidik (2018), menemukan bahwa peran kepemimpinan dari pimpinan sekolah dalam hal ini kepala sekolah memiliki dampak baik dan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja para guru di SMK Kabupaten Sleman. Asterina dan Sukoco (2019), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Selain itu, Handayani dan Selamat (2022), menyimpulkan Inisiatif pemimpin jelas mempengaruhi pelaksanaan kinerja tenaga pendidik pada sekolah dasar di Kecamatan Pringsewu.

Kinerja seorang guru, di antaranya dapat dinilai dari tingkat motivasinya dalam bekerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan maksimal. Tanpa adanya motivasi kerja, keahlian atau usaha seorang guru tidak akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru tentu memerlukan dorongan motivasi. Dengan kata lain, potensi Sumber Daya Manusia memiliki batas tertentu. Sehingga, kinerja individu merupakan hasil dari interaksi antara faktor kemampuan dan motivasi pribadi yang dimilikinya (Mangkuprawira, 2007). Motivasi kerja perlu dipelihara dan terus ditumbuhkan dengan baik untuk mewujudkan guru yang berkinerja maksimal.

Berdasarkan wawancara dan observasi di SMP Negeri Kabupaten Minahasa Tenggara, ditemukan kecenderungan dari guru yang kurang baik, seperti guru menolak tugas yang sulit, menunda pekerjaan, bekerja hanya dengan kemampuan mereka, berpura-pura bekerja saat diawasi, mengandalkan

orang lain, dan enggan bekerja sama dengan guru lainnya. Penelitian Apriliya (2017), menyimpulkan bahwa pengaruh positif inspirasi kerja pada tenaga pendidik di SD Kabupaten Cilacap. Selvia (2021) menemukan dampak yang baik dan maksimal terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pempuling Kabupaten Indragiri Hilir dan Pane, dkk. (2023) menunjukkan dampak besar semangat bekerja bagi hasil pekerjaan tenaga pendidik di SMA Swasta Kecamatan Baturaja. Kinerja juga dipengaruhi oleh kedisiplinan dalam bekerja.

Sastrohadiwiryono (2005), disiplin kerja adalah sikap yang menunjukkan rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan patuh pada setiap aturan yang telah dibuat. Disiplin sangat berhubungan erat dengan aturan atau tata tertib yang ada. Dengan memiliki kedisiplinan yang mumpuni dapat membantu menghasilkan pekerjaan yang benar-benar baik, karena dengan memahami secara utuh tentang kedisiplinan, seorang tenaga pendidik bisa mematuhi setiap aturan serta dapat mengambil keputusan strategis. Kedisiplinan bagi seorang guru menjadi hal yang tidak terpisahkan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dengan demikian, seorang guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang patuh dan mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Hasil wawancara dan observasi di SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara, masih ditemukan guru yang tidak disiplin, yaitu guru pulang dan datang tidak tepat waktu yang telah ditetapkan oleh sekolah seperti datang pukul 07.00 wita dan pulang pukul 15.15 wita. Selain itu, ditemukan pembuatan administrasi pembelajaran yang copy paste, dan guru tidak masuk kelas sesuai dengan jam mata pelajaran.

Menurut penelitian Sidik (2018) yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja, ditemukan ada hubungan baik dan besar tingkat kedisiplinan para guru dengan hasil kerja mereka di SMK Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Selain itu, Asterina dan Sukoco (2019), menyatakan bahwa pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru SD Negeri Di kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Rohani, dkk. (2020) menyimpulkan terdapat dampak yang baik dan besar kedisiplinan kerja tenaga pendidik terhadap hasil kerja mereka di SDN di Kecamatan Sembawa Kabupaten Banyuasin.

Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Aprilia (2017), mengenai disiplin dalam melaksanakan pekerjaan tidak memengaruhi kinerja tenaga pendidik SD di Kabupaten Cilacap. Selain itu, ada juga penelitian berbeda yang telah disebutkan sebelumnya yaitu penelitian Seniwati, dkk. (2022) Berdasarkan penelitian tersebut, motivasi memiliki dampak yang baik tetapi tidak besar pada terhadap performa kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus IV Kecamatan Tampan Baru Kota Pekanbaru. Ada juga penelitian Heru dan Haryadi (2019) Penelitian menemukan bahwa gaya memimpin kepala sekolah tidak memiliki pengaruh besar dan positif pada performa para tenaga pendidik di SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan uraian fenomena di atas ditemukan adanya gap riset (gap research). Serta kondisi saat ini terkait objek penelitian, maka penelitian ini dilakukan agar bisa diketahui dampak Kepemimpinan atau gaya memimpin, Motivasi atau semangat kerja, serta kedisiplinan Kerja pada performa Pada tenaga pendidik SMP di Kabupaten Minahasa Tenggara.

## Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan di SMP Negeri Kabupaten Minahasa Tenggara Sulawesi Utara. Pengumpulan data dilakukan bulan Mei - Juni 2023 melalui kuesioner yang disebar dengan google form untuk. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017:14) Dalam untaian penelitian kuantitatif, terungkaplah suatu metodologi yang bersandar pada realitas, yang terlihat dari hal-hal konkret yang dapat dirasakan oleh pancaindra, lalu disusun ke dalam kategori-kategori berdasarkan jenis, bentuk, perilaku, kekekalan, dan kemampuannya untuk diukur serta diverifikasi. Pengamatan penelitian menggunakan metode survei. Metode yang digunakan untuk menemukan efektivitas treatment (perlakuan) tertentu adalah metode survei Sugiyono (2017:29). Data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner, sedangkan data penelitian yang digunakan adalah data primer. Populasi penelitian ini yaitu 398 guru SMP Negeri Kabupaten Minahasa Tenggara dan jumlah sampel penelitian sebanyak 80 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, kuesioner, dan wawancara. Menjaga tingkat kepercayaan data dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk menyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Teknik analisis data mencakup analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh masing-masing koefisien, dilakukan uji t. Untuk model regresi berganda, koefisien determinasi diperoleh dari nilai *R Square* yang dihasilkan dari analisis data menggunakan program SPSS. Analisis koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kontribusi yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X1), motivasi

(X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap performa kerja tenaga pendidik guru (Y).

### Hasil dan Pembahasan

Uji validitas ini secara sah atau tidaknya suatu kuesioner, dilakukan dengan pearson correlation dengan kriteria yaitu; Jika nilai pearson correlation  $> 0,22$  dan nilai sig.  $< 0,05$ , maka butir instrument dinyatakan sah atau valid. dan Jika nilai pearson correlation  $< 0,22$  dan nilai sig.  $> 0,05$ . maka butir instrumen atau perangkat dinyatakan tidak sah atau tidak valid. Hasil pengujian masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Dari hasil perhitungan didapat nilai

hitung dari keseluruhan indikator penyusun variabel kepemimpinan, motivasi, didiplin kerja dan kinerja guru lebih dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,219 dan nilai signifikansi keseluruhan indikator kurang dari 0,05. Sehingga disimpulkan indikator telah valid dan mampu mengukur dengan baik.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *alpha cronbach* dengan kriteria yakni Jika *alpha Cronbach*  $> 0,6$  maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. dan Jika *alpha Cronbach*  $< 0,6$  maka dikatakan variabel tersebut tidak reliabel atau tidak dapat diandalkan. Berikut tabel Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

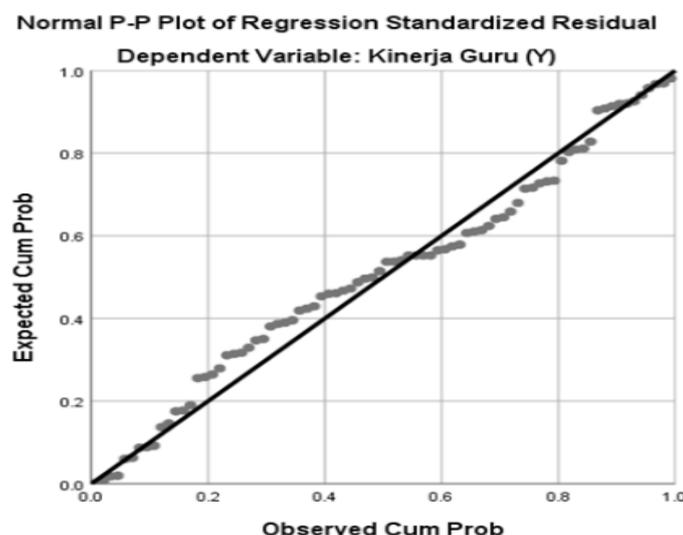
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,859	Reliabel
Motivasi (X2)	0,675	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,884	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,865	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel melebihi 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan dan keandalan yang tinggi sebagai alat pengumpul data.

Untuk mencari tahu data tersalur secara normal atau tidak, bisa memakai grafik normal plot. Jika data tersebar di

sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal ataupun pola distribusi pada grafik histogram, maka pola distribusi menunjukkan hasil normal. Jika demikian, bisa disimpulkan bahwa model regresi memenuhi hipotesis atau asumsi normalitas. Berikut ini adalah gambar hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 25.

Gambar 1. Normal Probability Plot



Gambar 1 diatas memperlihatkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga residual data berdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-

Smirnov dengan kriteria yaitu; Jika  $Sig. > 0,05$ , sehingga dikatakan data berdistribusi atau tersalur secara normal dan Jika  $Sig. < 0,05$ , maka dikatakan data tidak berdistribusi tersalur secara normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru (Y)
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45328015
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.065
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi 0,200, lebih besar daripada 0,05. Hal ini menunjukkan data analisis regresi memiliki distribusi yang normal. Kemudian uji multikolinearitas dapat disimak dari angka atau nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria antara lain: Apabila

nilai toleransi  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$ , hal ini menunjukkan adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi. Namun, jika nilai toleransi  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 25.

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan (X1)	.850	1.177
Motivasi (X2)	.730	1.370
Disiplin Kerja (X3)	.692	1.445

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari tabel diatas bahwa variabel bebas kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) mempunyai nilai toleransi lebih besar angka 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi perbedaan varians dan residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi.. Berikut Tabel hasil Uji Heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	t hitung	Signifikansi
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	- 0, 003	0,998
Motivasi (X <sub>2</sub> )	- 0, 255	0,799
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	1,484	0,142

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan, motivasi, dan didiplin kerja ialah  $- 0,003, - 0,255, 1,484 > 0,05$ , sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dipakai untuk mengukut ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi

(X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap keputusan kinerja guru (Y). Model regresi linear berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25.

Uji t (parsial) untuk mencari tahu besarnya dampak masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Berikut Tabel Hasil uji parsial.

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1(Constant)	1.150	.254
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	-.447	.656
Motivasi (X <sub>2</sub> )	2.871	.005
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	5.758	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari uji parsial (t) pada masing – masing variabel adalah: Kepemimpinan,  $t_{hitung} -0.447 < t_{tabel} 1,66$  dan nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Hal tersebut berarti kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi,  $t_{hitung} 2,871 > t_{tabel} 1,66$  dan nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Hal tersebut berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin Kerja,  $t_{hitung} 5.758 >$

$t_{tabel} 1,66$  dan nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Hal tersebut berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui persentase pengaruh kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap keputusan kinerja guru (Y). Nilai koefisien determinasi berganda yang diperoleh dari pengolahan data dengan program SPSS 25.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715a	.511	.492	1.482

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R Square) sebesar 0,511

(51,1%) artinya 51,1% kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap keputusan kinerja

atau performa tenaga pendidik(Y) sedangkan untuk sisa sebesar 49,2% terpengaruh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Berdasar pada analisis yang telah dijelaskan sebelumnya, didapatkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh yang besar terhadap kinerja tenaga pendidik SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikan sebesar 0,656, yang angkanya lebih besar nilai 0,05 (tingkat signifikansi yang umum digunakan). Selain itu, nilai t hitung yang dihasilkan juga lebih kecil daripada nilai t tabel yaitu  $-0,447 < 1,66$ . Hasil ini memperkuat Heru dan Haryadi (2019) yang menyatakan gaya kepemimpinan pemimpin sekolah atau kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan positif terhadap performa kerja atau kinerja tenaga pendidik. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yakni penelitian Sidik (2018), Asterina dan Sukoco (2019), Isma, dkk. (2020), Tuti dan Selamat (2022), Seniwati, dkk (2022), dan Padmi, dkk. (2023) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap performa kerja tenaga pendidik atau guru.

Hasil analisis sebelumnya diperoleh bahwa nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 2,871 lebih besar dari t tabel 1,66 dengan nilai signifikansi dari uji t sebesar  $0,005 < 0,05$ , yang berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap performa kerja tenaga pendidik SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara. Artinya Motivasi kerja mempengaruhi profesionalisme guru itu sendiri. Hasil ini memperkuat Mangkuprawira (2007) yakni kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya. Kinerja seorang guru akan meningkat apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena hal ini akan mendorongnya untuk bekerja dengan semangat dan tekad

yang kuat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu Apriliya (2017), Asterina dan Sukoco (2019), Heru dan Haryadi (2019), Angeli, dkk. (2021), Tuti dan Selamat (2022), dan Eri, dkk (2023) yang mengungkapkan motivasi memiliki pengaruh besar terhadap performa kerja tenaga pendidik. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Seniwati, dkk. (2022) yang menyatakan motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,578, yang lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,66. Selain itu, nilai signifikansi dari uji t untuk variabel disiplin kerja adalah 0,000, yang nilainya lebih kecil dari 0,05 (tingkat signifikansi yang umum digunakan). Hal ini menggambarkan kedisiplinan kerja memiliki dampak yang baik dan besar terhadap performa kerja tenaga pendidik SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka akan lebih meningkatkan performa kerja tenaga pendidik secara profesional.

Hasil ini, memperkuat penelitian yang dilakukan Sidik (2018), Asterina dan Sukoco (2019), Isma, dkk. (2020), Angeli, dkk. (2021), Padmi, dkk (2023), dan Eri, dkk (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Apriliya (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## **Kesimpulan**

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap performa kerja atau Kinerja Tenaga pendidik atau Guru SMP

Negeri Di Kabupaten Minahasa Tenggara disimpulkan sebagai berikut: a). Kepemimpinan tidak berpengaruh besar terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara. Hal ini, dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari angka 0,05 yaitu 0,656 dan t hitung yang lebih kecil dari t tabel yaitu  $-0,447 < 1,66$ . b). Motivasi memiliki pengaruh positif dan besar terhadap performa kerja tenaga pendidik SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara. Bisa dilihat dari nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 2,871 lebih besar dari t tabel 1,66 dengan nilai signifikansi dari uji t sebesar  $0,005 < 0,05$ . c). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara. Dengan kedisiplinan kerja yang baik, maka kinerja guru pun akan meningkat. Hal ini dilihat dari hasil uji dengan nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 5,578 lebih besar dari t tabel 1,66 dengan nilai signifikansi dari uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### Daftar Pustaka

- Apriliya D. S., (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), (150-160).
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208–219.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handayani, T., & Selamat. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Pringsewu. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(1), 143–151.
- Heru M. G., & Haryadi, R. P., (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 21(2).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pane, E. M., Widayatsih, T., & Emawati. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Baturaja Timur. *Journal on Education*, 5(4), 14625–14638.
- 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.
- Saebani, B. (2012). *Filsafat Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, S.B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Selvia, A. (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.
- Seniwati, S., Sudarno, S., & Fatmasari, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus IV

- Tampan Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 31–42.
- Sidik, P. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150-165.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Services
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.