

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 04 Putussibau

Ardianus Imen Saputra¹, Luhur Wicaksono²

^{1,2}Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak

Article Info	Abstract
<p>Article history: Received 16 Desember 2022 Publish : 18 januari 2023</p> <hr/> <p>Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance</p> <hr/> <p>Info Artikel Article history: Received 16 Desember 2022 Publish : 18 januari 2023</p>	<p><i>This study aims to examine and analyze the effect of leadership style, work motivation, work discipline on the performance of teachers at SMPN 04 Putussibau. This study uses a quantitative descriptive approach. The technique collected in the form of primary data through a questionnaire distributed to respondents called a questionnaire. The data collection technique used purposive sampling technique, namely the sampling technique with certain considerations, namely using certain criteria such as educators who have worked for more than 1 year, this research was conducted by distributing questionnaires to 30 teachers at SMPN 04 Putussibau. From the results of the study that the leadership style variable has no significant effect on teacher performance, the results of the multiple regression equation obtained a value of 0.055 with a t-count value of 0.206 smaller than t-table 2.055 and a Sig value of 0.840 greater than 0.05, then H_a is rejected. The work motivation variable has a significant effect on teacher performance, namely the value of the multiple regression equation produces a value of 0.596, with a t-count value of 2.217 smaller than t-table 2.0555 and a Sig value of 0.037 smaller than 0.05 then H_a is accepted. The work discipline variable has a significant effect on teacher performance, namely the value of the multiple regression equation obtained by a value of 0.790, with a value of 3.151 greater than t table 2.055 and a Sig value of 0.006 less than 0.05, then H_a is accepted. Leadership style, work motivation and work discipline simultaneously (simultaneously) have a significant effect on teacher performance at SMPN 04 Putussibau.</i></p> <hr/> <p>Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMPN 04 Putussibau. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik yang dikumpulkan berupa data primer melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yang disebut dengan kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu menggunakan kriteria tertentu seperti pendidik yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun, penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 guru di SMPN 04 Putussibau. Dari hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai sebesar 0,055 dengan nilai t hitung sebesar 0,206 lebih kecil dari t tabel 2,055 dan nilai Sig sebesar 0,840 lebih besar dari 0,05, maka H_a ditolak. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru yaitu nilai persamaan regresi berganda menghasilkan nilai sebesar 0,596, dengan nilai t hitung sebesar 2.217 lebih kecil dari t tabel 2,0555 dan nilai Sig sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yaitu nilai dari hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai sebesar 0,790, dengan nilai sebesar 3,151 lebih besar dari t tabel 2,055 dan nilai Sig sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 04 Putussibau.</p>

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Ardianus Imen Saputra

Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak

Email: ardianusimensaputra@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pemimpin adalah seseorang yang memberikan teladan baik kepada karyawannya serta memberikan aturan-aturan dalam lingkungan pekerjaannya. Pemimpin haruslah memberikan arahan atau bimbingan dalam bekerja agar terciptalah kerjasama yang baik dan efektif. Selain itu

juga memberikan dorongan ataupun motivasi agar karyawan bersemangat dalam bekerja. Karyawan yang terpenting dalam bekerja ialah giat dan mampu bekerja dengan maksimal. Motivasi kerja merupakan upaya untuk mendorong karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dalam memberikan tunjangan kerja maupun bonus yang diberikan. Disiplin kerja merupakan ketepatan waktu dalam bekerja atau lebih efisien dalam bekerja, termasuk juga disiplin waktu pada jam pulang kerja maupun masuk kerja (Salutondok & Soegoto, 2015).

Tercapainya suatu tujuan dimana organisasi banyak aspek yang harus dipenuhi antara lain adalah unsur kepemimpinan dimana sangat penting dalam suatu perusahaan karena karyawan yang akan menilai kinerja pemimpin. Karyawan haruslah dikelola dan dikembangkan dengan baik agar mencapai tujuan yang benar yang telah disepakati. Pemimpin harus mempunyai daya pikir yang jernih dan bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pemimpin haruslah memberikan arahan atau bimbingan dalam bekerja agar terciptalah kerjasama yang baik dan efektif. Selain itu juga memberikan dorongan ataupun motivasi agar karyawan bersemangat dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan upaya untuk mendorong karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dalam memberikan tunjangan kerja maupun bonus yang diberikan. Disiplin kerja merupakan ketepatan waktu dalam bekerja atau lebih efisien dalam bekerja, termasuk juga disiplin waktu pada jam pulang kerja maupun masuk kerja (Salutondok dan Soegoto, 2015). Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti bagaimana perusahaan menjadi lebih produktif dalam menjalankan apalagi mengenai kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Salah satu praktik manajemen sumber daya manusia di pabrik dalam produksi garment dan berkaitan dengan kinerja Guru di SMPN 04 Putussibau.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka perlu adanya motivasi kerja dan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karyawan yang optimal sehingga dilakukan penelitian yang berjudul gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru di SMPN 04 Putussibau.

2. LANDASAN TEORI

Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang memberikan teladan baik kepada karyawannya serta memberikan aturan-aturan dalam lingkungan pekerjaannya. Pemimpin haruslah memberikan arahan atau bimbingan dalam bekerja agar terciptalah kerjasama yang baik dan efektif. Selain itu juga memberikan dorongan ataupun motivasi agar karyawan bersemangat dalam bekerja. Karyawan yang terpenting dalam bekerja ialah giat dan mampu bekerja dengan maksimal. Motivasi kerja merupakan upaya untuk mendorong karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dalam memberikan tunjangan kerja maupun bonus yang diberikan. Disiplin kerja merupakan ketepatan waktu dalam bekerja atau lebih efisien dalam bekerja, termasuk juga disiplin waktu pada jam pulang kerja maupun masuk kerja (Salutondok & Soegoto, 2015).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan upaya untuk mendorong karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dalam memberikan tunjangan kerja maupun bonus yang diberikan. Disiplin kerja merupakan ketepatan waktu dalam bekerja atau lebih efisien dalam bekerja, termasuk juga disiplin waktu pada jam pulang kerja maupun masuk kerja (Salutondok dan Soegoto, 2015). Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti bagaimana perusahaan menjadi lebih produktif dalam menjalankan apalagi mengenai kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel ini digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik Purposive Sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jumlah populasi yang ditentukan oleh penulis adalah seluruh guru yang ada SMPN 04 Putussibau di Kota Putussibau yang berjumlah 30 orang. Sampel yang dipilih berdasarkan kriteria-kriteria tertentu seperti karyawan

yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Maka penelitian sampel secara *purosive Sampling* dengan kriteria-kriteria tersebut, akhirnya ditentukan karyawan sebanyak orang yang digunakan sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Dimana sumber data diperoleh peneliti secara langsung adalah kepada guru yang ada SMPN 04 Putussibau Teknik yang dikumpulkan berupa data primer dengan melalui angket yang disebar kepada responden yang disebut dengan kuisioner untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang ada SMPN 04 Putussibau.

Dalam penitian ini, variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel terikat (variabel dependen). sedangkan Variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja karyawan diwakilkan dengan simul Y. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Penelitian ini merupakan variabel bebas adalah gaya kepemimpinan sebagai X1, motivasi kerja sebagai X2, dan disiplin kerja sebagai X3. Variabel penelitian ini mengandung tiga variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014: 173) “Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen”. Data yang baik sesuai dengan kenyataan disebut data valid. Menurut Priyatno (2016: 143) “Uji validitas Digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item yang valid”. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika terdapat instrumen soal tes yang tidak valid maka soal tersebut tidak dipakai atau dibuang Uji validitas “digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner” tersebut” (Ghazali, 2016).

Apabila nilai signifikansinya lebih kecil” dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Perhitungan korelasi dilakukan dengan *software SPSS versi 23.*”

a. Variable Gaya Kepemimpinan

Tabel 1. Uji Validasi Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Pearson Correlations	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Ket.
1	X1.1	0,656**	0,361	0,001	Valid
2	X1.2	0,628**	0,361	0,002	Valid
3	X1.3	0,688**	0,361	0,001	Valid
4	X1.4	0,730**	0,361	0,000	Valid
5	X1.5	0,672**	0,361	0,001	Valid
6	X1.6	0,776**	0,361	0,000	Valid
7	X1.7	0,788**	0,361	0,000	Valid
8	X1.8	0,684**	0,361	0,001	Valid
9	X1.9	0,705**	0,361	0,000	Valid
10	X1.10	0,693**	0,361	0,001	Valid

Pada tabel 1 di atas ”terlihat” bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* atau r hitung lebih besar” dari r tabel (0,361) dan nilai pada tabel diatas dari signifikan minimum 0,05 atau 5%. Jadi kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah valid”.

b. Variable Motivasi Kerja

Tabel 2. Uji Validasi Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Pearson Correlations	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Ket.
1	X2.1	0,756**	0,361	0,000	Valid
2	X2.2	0,608**	0,361	0,002	Valid
3	X2.3	0,594**	0,361	0,003	Valid
4	X2.4	0,646**	0,361	0,001	Valid
5	X2.5	0,722**	0,361	0,000	Valid
6	X2.6	0,759**	0,361	0,000	Valid
7	X2.7	0,685**	0,361	0,001	Valid
8	X2.8	0,784**	0,361	0,000	Valid
9	X2.9	0,603**	0,361	0,001	Valid
10	X2.10	0,788**	0,361	0,000	Valid

Pada tabel 2 di atas "terlihat" bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai pada tabel diatas dari signifikan minimum 0,05 atau 5%. Jadi kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja adalah valid.

c. Variable Disiplin Kerja

Tabel 3. Uji Validasi Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Pearson Correlations	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Ket.
1	X3.1	0,654**	0,361	0,001	Valid
2	X3.2	0,682**	0,361	0,001	Valid
3	X3.3	0,555*	0,361	0,002	Valid
4	X3.4	0,580**	0,361	0,002	Valid
5	X3.5	0,741**	0,361	0,000	Valid
6	X3.6	0,661**	0,361	0,001	Valid
7	X3.7	0,644**	0,361	0,001	Valid
8	X3.8	0,802**	0,361	0,000	Valid
9	X3.9	0,811**	0,361	0,000	Valid
10	X3.10	0,897**	0,361	0,000	Valid

Terlihat Pada tabel 3 di dapat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai signifikan minimum 0,05 atau 5% yang terdapat pada tabel. Jadi kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja adalah valid.

Tabel 4. Uji Validasi Kinerja Guru

No	Pernyataan	Pearson Correlations	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Ket.
1	Y.1	0,573**	0,361	0,008	Valid
2	Y.2	0,610**	0,361	0,004	Valid
3	Y.3	0,576*	0,361	0,008	Valid
4	Y.4	0,596**	0,361	0,008	Valid
5	Y.5	0,859**	0,361	0,001	Valid
6	Y.6	0,672**	0,361	0,002	Valid
7	Y.7	0,572**	0,361	0,007	Valid

8	Y.8	0,859**	0,361	0,000	Valid
9	Y.9	0,572**	0,361	0,008	Valid
10	Y.10	0,843**	0,361	0,000	Valid

2. Uji Realiabilitas

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa “reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari tiap variabel yang ada”.sedangkan menurut Priyatno (2016: 153) “Reliabilitas berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, konsistensi dan kestabilan data yang dapat dipercaya”..Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengolahan Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan program SPSS V23 rumus *Alfa Cronbach* Suatu variabel dikatakan reliabel apabila dapat memberikan”nilai *Cronbach Alpha* > lebih dari 0,70”(Ghazali, 2016).

Variable	Cronbach's Alpha	Ket
Gaya Kepemimpinan	0,847	Reliable
Motivasi	0,808	Reliable
Disiplin	0,767	Reliable
Kinerja	0,878	Reliable

Berdasarkan pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang berkaitan dengan variabel independent (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja guru) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Semua bisa dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* antara”lain 0.847, 0.808, 0.767, 0.878 yang lebih besar dari 0,70.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah satu atau lebih variabel bebas yang mempunyai hubungan linier dengan variabel terikatnya (Sugiyono, 2014:307). Sedangkan Analisis regresi berganda adalah alat yang menguji hubungan linier dari pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dan membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau kausal antara dua atau lebih variabel bebas Priyatno (2016: 154).

Analisis ini digunakan untuk menentukan dampak dari faktor yang berbeda terhadap variabel dependen, setiap faktor memiliki efek positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika dampak dari faktor tersebut berubah dan untuk mengetahui apakah variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya nilai). Analisis dapat dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n + \dots + e$. Hasil perhitungan nilai-nilai adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-1,427	19,435		-,073	,942	-42,628	39,774
	gaya kepemimpinan	-,055	,269	-,036	-,206	,840	-,625	,514
	Motivasi	,596	,262	,385	2,271	,037	,040	1,152
	Disiplin	,790	,251	,562	3,151	,006	,258	1,322

a. Dependent Variable: kinerja guru

Hasil persamaan regresi linier berganda ini adalah :

$$Y = 1.427 + 0,055 X_1 + 0.596 X_2 + 0.790 X_3 + e$$

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji ketepatan fungsi regresi berganda sampel dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

a. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Priyatno (2016: 154) “Koefisien determinasi (R^2) merupakan kemampuan suatu variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas (nilai koefisien determinasinya rendah). dan nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel bebas”.

Menurut Sugiyono (2014:84) “Koefisien Determinasi (R^2) yaitu untuk mengetahui prosentasi perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)”. Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel (Y) yang disebabkan oleh variabel (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka, prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. ”Model adjusted R^2 “dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghazali, 2016).

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,575	,496	5,261

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi, gaya kepemimpinan

berdasarkan tabel di atas didapat nilai koefisien adjusted R Square sebesar 0,496 atau 49,6%. Hasil ini menyimpulkan bahwa variabel dependen kinerja guru di SMPN 04 Putussibau dapat “dijelaskan oleh variabel independen kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Jadi variabel independen” memberikan nilai sebesar 49,6% sedangkan sisannya sebesar 50,4% (100% - 49,6%) yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Standart Error of the Estimate (SEE) adalah 5.261. Semakin kecil SEE maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji-F pada dasarnya adalah bahwa variabelnya adalah bertindak pada variabel secara independen, bersama-sama, atau secara bersamaan kepercayaan Priyatno (2016: 154). Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan ”fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.” Uji F “dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Dalam penelitian ini diperoleh hasil uji anova (uji F) sebagai berikut,.

Tabel 8 Uji Signifikansi Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	600,017	3	200,006	7,227	,003 ^b
Residual	442,783	26	27,674		
Total	1042,800	29			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi, gaya kepemimpinan

Pada tabel 7 di atas bahwa Fhitung sebesar 7,227 dengan nilai signifikansi 0,003. Hal

ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 2,97 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Jadi Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN 04 Putussibau.

c. Uji “Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)”

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t. dimana t-testnya? Digunakan untuk menguji signifikansi konstanta untuk setiap variabel secara mandiri Priyatno (2016: 154)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen” (Ghazali, 2016).

Tabel 9 Uji Statistik t coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,427	19,435		-,073	,942
gaya kepemimpinan	-,055	,269	-,036	-,206	,840
Motivasi	,596	,262	,385	2,271	,037
Disiplin	,790	,251	,562	3,151	,006

a) Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai thitung sebesar 0,206 dengan nilai Sig sebesar 0,840. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil daripada t_{tabel} 2,05553 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Jadi, Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 04 Putussibau.

b) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5 dapat diperoleh nilai thitung sebesar 2,271 dengan nilai Sig sebesar 0,037. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil daripada t_{tabel} 2,05553 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Jadi, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 04 Putussibau.

c) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 5 dapat diperoleh nilai thitung sebesar 3,151 dengan nilai Sig sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar daripada t_{tabel} 2,05553 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Jadi, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja guru SMPN 04 Putussibau.

4.2.Pembahasan

1. Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja guru SMPN 04 Putussibau.

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan memimpin seorang atasan dengan memiliki sikap yang pasti, membuat yakin tentang tujuan dan visi misi sekolah, menetapkan tugas yang harus diselesaikan, memperlakukan semua guru dengan adil, memperhatikan pendidik jika dalam kesulitan, mendukung pekerjaan yang dilakukan

pendidik, dan memberikan apresiasi ketika bawahan telah melaksanakan "pekerjaanya dengan baik."

Dari hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai untuk kepemimpinan sebesar 0,055, dengan nilai t hitung sebesar 0,206 lebih kecil dari t tabel 2,05553 dan memiliki nilai Sig 0,840 lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 04 Putussibau.

Gaya kepemimpinan di SMPN 04 Putussibau ini memang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena kepemimpinan tidak mempunyai dampak positif dan aktivitas manajerial kepemimpinan yang belum dilakukan, maka tidak berdampak pada peningkatan kinerja pada organisasi."

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liyas (2019) dengan hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal "ini yang" harus diperhatikan oleh pemimpin untuk mengarahkan SDM (sumber daya manusia) dalam mendorong pendidik untuk lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab" (Liyas, 2019). Serta penelitian terdahulu oleh Indriyati (2017) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini terbukti (Indriyati, 2017).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja guru SMPN 04 Putussibau.

Motivasi mempunyai peran yaitu sebagai upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha dan kinerja yang memuaskan dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang itu dapat memutuskan dalam mengambil tindakan. Motivasi kerja bertujuan untuk memberikan semangat untuk pendidik dengan harapan agar semakin maju dalam bekerja.

Dari hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai untuk motivasi sebesar 0,596, dengan nilai t hitung sebesar 2.271 lebih besar dari t tabel 2,05553 dan memiliki nilai Sig 0,037 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMPN 04 Putussibau.

Dukungan atau motivasi merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh atasan kepada pendidik agar menumbuhkan rasa kepedulian yang tinggi dan terciptanya kerjasama yang erat. Selain dukungan, waktu juga merupakan hal yang penting yang memiliki pengaruh kinerja agar lebih efisien dalam bekerja. Seperti di SMPN 04 Putussibau memiliki peraturan 6 hari jam kerja yaitu senin - sabtu paginya masuk pukul 07.00 WIB, dan jam pulang pukul 12.30 WIB. Terdapat juga tugas tambahan guru menjadi wali kelas, guru piket dan kegiatan ekstrakurikuler lainnya yang akan menambah insentif guru. Maka, motivasi di SMPN 04 Putussibau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan akan memaksimalkan pekerjaannya apabila diberikan motivasi yang bisa saja meningkatkan iklim organisasi dan lingkungan kerja yang harmonis.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salutondok dan Soegoto (2015) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini adalah faktor yang dianggap setuju oleh responden mengenai faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai (Salutondok & Soegoto, 2015). Apabila seseorang pendidik memiliki kemampuan biasa saja dan disertai dengan motivasi tinggi dia akan menunjukkan kinerjanya yang akan melebihi kinerja guru lainnya.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SMPN 04 Putussibau

Disiplin merupakan suatu latihan yang berusaha lebih baik dalam sikap dan perilaku karyawan yang menjadikan karyawan akan lebih baik lagi dalam bekerja serta meningkatkan prestasi kerja. Bila suatu perusahaan menerapkan suatu peraturan dan karyawan lebih tertib dan lebih disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja juga bisa mempengaruhi semangat kerja serta Kinerja guru karena semangat kerja yang lebih baik, tepat waktu, dan tidak absen. Dari hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai untuk

disiplin sebesar 0,790, dengan nilai t hitung sebesar 3,151 lebih besar dari t tabel 2,05553 dan memiliki nilai Sig 0,006 lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 04 Putussibau.

Kehadiran atau absensi merupakan hal penting peranannya” untuk meningkatkan kinerja pendidik. Karena ketika guru hadir tepat waktu, maka jam pelajaran akan terisi dan kelas tidak kosong serta peserta didik dapat mengikuti pelajaran dengan semestinya.. Berdasarkan daftar kehadiran guru, masih tinggi tingkat ketidakhadiran guru dalam 1 bulan, maka bisa mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Hal ini yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Isvandiar (2018) yang hasil penelitiannya yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Isvandiar & Al Idris, 2018), serta didukung teori Siagian (2013) disiplin adalah suatu latihan yang berusaha lebih baik dalam sikap dan perilaku karyawan yang menjadikan karyawan akan lebih baik lagi dalam bekerja serta meningkatkan prestasi kerja (Siagian, 2013).

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPN 04 Putussibau.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah tercapai oleh pendidik pada saat bekerja dan hasilnya akan ditunjukkan serta dipertanggung jawabkan secara pasti sesuai dengan sikap, perilaku, profesional dalam berkerja. Jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama diterapkan dengan baik” maka kinerja pendidik akan lebih maksimal lagi.

Dari hasil persamaan regresi berganda diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.” Dengan nilai F hitung sebesar $7,227 > F$ tabel 2,05553 dan memiliki nilai Sig $0,003 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 04 Putussibau.

Hasil uji adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,495. Hal ini menunjukkan persentase pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPN 04 Putussibau sebesar 49,6%. Maka variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 49,5%, sedangkan sisanya sebesar 50,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian diatas bisa dilihat bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Walaupun pada uji R^2 variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja lebih sedikit, karena sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dapat diketahui.

5. KESIMPULAN

Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di SMPN 04 Putussibau. Sedangkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Bagi Organisasi sekolah lebih memperhatikan lagi apa yang telah menjadi kebutuhan guru untuk menunjang pencapaian kinerja yang lebih baik dalam mengajar.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, H. D. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta
- Erlangga, Yudha Christopher. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). Jurnal Komunikasi. Volume VIII Nomor 2 24-29
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Versi 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Indriyati, Susetyo Endah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami . Upajiwa Dewantara. Vol.1 No.2 134-146
- Isvandiari Any. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Jurnal JIBEKA Volume 12. No 1. Hal 17 – 22
- Liyas, Nata Jeli. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. Equilibrium. Volume 7. Nomor 1. Hal 40-51
- Priyatno,D.2016.Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS.Yogyakarta: Gava Media.
- Salutondok, Yohanis dan Soegoto, Supandi Agus. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 Hal.849-862
- Siagian, S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakara: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamarindang, Billy. Mananeke, Lisbeth dan Pandowo, Merinda. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. Jurnal EMBA. Vol.5 No.2 1599-1619