

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN PADA UPT SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS XI KECAMATAN BACUKIKI BARAT KOTA PARE – PARE

Hasnih, Ahmad Firman, Abd.Rahman Abdi

Email : hasnihdjafar73@gmail.com, a_firman25@yahoo.com, rahmanabdi@gmail.com

Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

Abstrak

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai Agustus 2020. Populasi penelitian adalah 40 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dengan menentukan semua populasi sebagai total sampel sebanyak 40 guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2): (1) sebesar 0,833 atau 83,3% kinerja guru melalui kedisiplinan dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi kepala sekolah. (2) 0,250 atau 25% kedisiplinan guru dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi kepala sekolah. (3) 0,768 atau 76,8% kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi kepala sekolah.

Kata Kunci : Motivasi Kepala Sekolah, Kompetensi Kepala Sekolah, Disiplin Guru dan Kinerja Guru

Abstract

This research approach uses survey research. The research was conducted from July to August 2020. The study population was 40 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 40 teachers.

The results showed that: Based on the research results, the coefficient of determination (R^2): (1) is 0.833 or 83.3% of teacher performance through discipline is influenced by the motivation and competence of the principal. (2) 0.250 or 25% of teacher discipline is influenced by the motivation and competence of the principal. (3) 0.768 or 76.8% of teacher performance is influenced by the motivation and competence of the principal.

Keywords: Principal Motivation, Principal Competence, Teacher Discipline and Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan indikator utama pembangunan dan peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) suatu bangsa. Hal ini dikarenakan bahwa keberhasilan pembangunan di suatu negara adalah tersedianya cukup SDM yang berkualitas. Permasalahan yang ada di dunia pendidikan menunjukkan potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara

wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru.

Merosotnya mutu pendidikan di Indonesia secara umum dan mutu pendidikan tinggi secara spesifik dilihat dari perspektif makro dapat disebabkan oleh belum maksimalnya penerapan sistem pendidikan nasional dan rendahnya sumber daya manusia. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi, kepemimpinan, fasilitas kerja dan sebagainya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepemimpinan atau kompetensi yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, sehingga kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Kepala sekolah merupakan faktor penentu dalam mengelola pendidikan di sekolahnya demi tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai. Kepala sekolah berperan sangat penting dibanding dengan jenis dan tingkatan pemimpin - pemimpin pendidikan lainnya, karena kepala sekolah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah.

Kondisi yang terjadi di lapangan para guru SD Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare, menunjukkan bahwa: (1) pemberian motivasi kerja yang dilakukan kepala sekolah kepada guru dan siswa untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran masih kurang optimal. Terindikasi sebagian guru yang mengajar di kelas pada masing-masing sekolah, hanya sebatas menjalankan tugas semata-mata, sesuai motivasi kerja yang dimilikinya, belum ada perhatian khusus dari kepala sekolah untuk mendorong gurunya menemukan strategi dan metode pembelajaran, seperti memberikan fasilitas dan alat bantu bahan ajar, memberikan penghargaan atas kinerja gurunya, memberikan motivasi untuk melanjutkan kualifikasi pendidikannya, mengikutsertakan dalam berbagai workshop, kegiatan ilmiah dan bimtek, kepala sekolah hanya melakukan tindakan dan support bagi guru tertentu saja, sehingga unjuk kerja guru turut mempengaruhi dari sejumlah perlakuan dan perhatian yang diberikan kepala sekolah tersebut, terutama dalam model dan desain pembelajaran baik di kelas maupun di luar kelas, termasuk kegiatan ekstrakurikuler, (2) Kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing kepala sekolah belum maksimal yang diterapkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memimpin sekolah bersama dengan guru dan siswa yang ada didalamnya, terutama kompetensi dalam melakukan supervisi akademik yang berkaitan dengan proses pembelajaran, seperti penyusunan RPP, mengarahkan guru dalam menyusun indikator penilaian, membimbing guru dalam melakukan kegiatan remedial dan pengayaan. Masih ditemukan kompetensi kepala sekolah hanya terpusat pada satu skill dalam menangani segala permasalahan yang ada dalam proses pembelajaran, sehingga tingkat prestasi belajar siswa sebagai *output* dan *outcome* sekolah belum maksimal pada masing-masing pada seluruh SD Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare, (3) tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan mutu pembelajaran belum optimal dilakukannya, teindikasi masih minimnya guru untuk mengikuti lomba dan kompetisi, bahkan masih sangat kurang adanya guru yang mendapatkan prestasi dan kejuaraan baik bidang penelitian tindakan kelas, menemukan inovasi media pembelajaran maupun bidang sosial dan berkaitan bidang profesionalisme, masih rendah kompetensinya yang

dimiliki guru yang tersebar pada seluruh SD gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare, dan (4) masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, ketika kepala sekolah tidak berada di tempat maka guru juga terkadang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas - tugasnya. Terindikasi ada guru terlambat datang masuk di kelas dan cepat pulang, hanya menitip catatan dan tugas kepada siswanya, sebgai guru terlambat dalam menuntaskan program pembelajarannya, sehingga berimplikasi pada pencapaian nilai KKM yang harus dicapai oleh setiap siswa. Olehnya itu dibutuhkan peran dari kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan, yakni sebagai motivator dan diharapkan mampu untuk mengontrol seluruh guru SD yang ada dalam gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare.

Berdasarkan kenyataan tersebut di atas, maka ingin dikaji secara mendalam dan ilmiah melalui sebuah penelitian yang berjudul: Pengaruh motivasi dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare.

Rumusan Masalah

Merujuk pada kajian dan analisis telaah pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan pokok penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap disiplin guru pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap disiplin guru pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare?
6. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare?
7. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare?

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kepala Sekolah

Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2000). Dengan demikian, motivasi merupakan faktor

yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Dalam praktiknya, seorang guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dia juga cenderung akan memiliki kinerja yang baik dan tinggi.

Menurut Wardana (Jurnal penelitian, 2008) motivasi kepala sekolah mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Herzberg (dalam bukunya Winardi, 2013) menyatakan bahwa “Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*“. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Kompetensi Kepala Sekolah

Menurut Syah (2000:298), “kompetensi” adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya masih menurut Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya. Menurut UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 1(10) “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi kepala sekolah adalah kemampuan atau kecakapanyang diperlihatkan oleh kepala sekolah dalam memfasilitasi pengembangan sekolah, membantu, membina, menjamin bahwa manajemen organisasi dan pengoperasian sumber daya sekolah, bekerjasama dengan stakeholder, memberi contoh (teladan) tindakan terintegrasi, memahami, menanggapi dan mempengaruhi lingkungan politik, social, ekonomi, dan budaya yang lebih luas (Zawir, 2012:2).

Disiplin Guru

Menurut Hasibuan (2011:67) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan guru mentaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Aritonang (2005:92) mengemukakan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang secara hteratur, tekun serta terus menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Simamora dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III (2006:202) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Jadi, disiplin merupakan sikap

untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan sekolah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dengan disiplin yang baik akan dapat memperlihatkan bagaimana kinerja dari guru tersebut.

Hadari Nawawi (dalam Hartatik, 2014:184) mengemukakan bahwa disiplin adalah usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap suatu ketentuan yang disetujui bersama agar pemberian hukuman terhadap seseorang dihindari, disiplin adalah suatu usaha yang dilakukan untuk menghindari adanya hukuman dengan mencegah diri dari terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap suatu aturan yang telah ditentukan.

Kinerja Guru

Siagian berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Maksudnya, kinerja itu merupakan suatu prestasi kerja seseorang yang akan terlihat dari hasilnya, berarti jika dia seorang guru maka prestasi kerjanya sebagai guru yang tercermin dari hasil pekerjaannya maka disebut dengan kinerja guru.

Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.

Secara umum kinerja dimaknai sebagai tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali guru yang berkontribusi terhadap tujuan sekolah secara legal yang tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan etika atau moral (Mangkuprawira dalam Roeleejanto, Brasit, Payangan, & Pahlevi, 2015:477). Secara spesifik kinerja sering dimaknai sebagai hasil yang dicapai seseorang (Amstrong, 2010:514), baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Waris, 2015:122) berdasarkan keterampilan, pengalaman, kemampuan dan waktu tertentu dengan kriteria atau standar tertentu (Nurwati, 2015:87; Febiningtyas & Ekaningtias, 2014:155). Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh guru (Uno, 2014:302), yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan profesinya (Syamra, 2016:33). Kinerja guru tercermin dalam pelaksanaan proses pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas, administrasi sekolah, serta bimbingan dan layanan pada para siswa (Wijaya & Rusyan, 1991:329).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

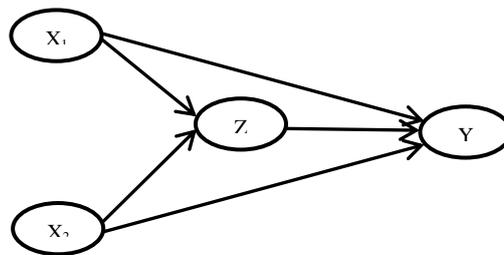
Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2012:5).

Metode Pengumpulan Data

Arikunto (2010:178) menjelaskan metode pengumpulan data adalah cara bagaimana data mengenai variabel-variabel dalam penelitian dapat diperoleh. Berdasarkan variabel penelitian ini, maka jenis pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner yang mengacu pada skala Likert 1-4 sebagai skala pengukuran untuk mengukur skor pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas instrumen kuesioner dapat menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dan pengujian reliabilitas suatu instrumen dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 20, pada data variabel motivasi kepala sekolah (X_1), kompetensi kepala sekolah (X_2), disiplin guru (Z) dan kinerja guru (Y) dalam lingkup UPT Sekolah Dasar Negeri gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare.

Teknik Analisis Data

Jenis inferensial kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dan *path analysis* (analisis jalur). Adapun desain analisis data penelitian antara variabel bebas (X), variabel antara (Z) dan variabel terikat (Y) dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Keterangan :

- X_1 : Motivasi kepala sekolah
- X_2 : Kompetensi kepala sekolah
- Z : Disiplin guru (variabel antara)
- Y : Kinerja Guru

Persamaan analisis regresi digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh masing-masing variabel terikat terhadap variabel bebas. Adapun variabel bebas terdiri atas (1) motivasi kepala sekolah, (2) kompetensi kepala sekolah, dan variabel antara yaitu disiplin guru, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja guru. Melalui program SPSS versi 20 dapat diketahui hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana tersebut. Rumus regresi linier ganda, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X_1 = Motivasi Kepala Sekolah

X_2 = Kompetensi Kepala Sekolah

Z = Disiplin guru (variabel antara)

α = Konstanta.

β_1 = Koefisien estimate motivasi kepala sekolah

β_2 = Koefisien estimate kompetensi kepala sekolah

β_3 = Koefisien estimate disiplin guru

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji sobel dengan SPSS diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Disiplin guru pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-pare mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Motivasi Kepala Sekolah pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-pare mempunyai pengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.
3. Kompetensi Kepala Sekolah pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-pare mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru.
4. Motivasi Kepala Sekolah pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-pare mempunyai pengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap disiplin guru.
5. Kompetensi Kepala Sekolah pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-pare mempunyai pengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap disiplin guru.
6. Motivasi Kepala Sekolah pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-pare mempunyai pengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui disiplin guru.
7. Kompetensi Kepala Sekolah pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-pare mempunyai pengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui disiplin guru.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh parsial motivasi kepala sekolah terhadap disiplin guru
 Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kepala sekolah sebesar 0,537 kurang dari 2,02 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya motivasi kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin guru. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja, hal ini dapat juga dilihat di indikator lain selain pemberian insentif kepala sekolah terhadap guru yaitu dari hal lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik secara tidak langsung member efek yang positif bagi orang – orang yang ada di dalamnya, maka dari itu tugas bagi seorang kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk menunjang tingkat kedisiplinan guru.
2. Pengaruh parsial kompetensi kepala sekolah terhadap disiplin guru
 Berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi kepala sekolah sebesar 1,205 kurang dari 2,02 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya kompetensi kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin guru. Perlu dilihat indikator yang ada pada kepala sekolah missal kompetensi kepribadian yang bisa saja menjadi penyebab tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap disiplin guru. Indikator lain yang mungkin menjadi penyebab adalah manajerial atau kemampuan seorang kepala sekolah dalam memanager sekolah yang dipimpinnya apakah pengelolaannya baik ataukah sebaliknya.
3. Pengaruh parsial motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kepala sekolah sebesar -2,137 kurang dari 2,02 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya motivasi kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kepala sekolah perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja guru karena kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah akan berdampak pada kinerja bawahannya. Indikator selain pemberian insentif, lingkungan kerja, juga pengadaan sumber belajar harus menjadi perhatian penting bagi kepala sekolah karena dengan adanya fasilitas yang mendukung tentunya akan memberi dampak yang baik bagi kinerja guru.

4. Pengaruh parsial kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi kepala sekolah sebesar 7,113 lebih dari 2,02 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompetensi kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi kepala sekolah harus senantiasa ditingkatkan untuk menunjang tugas – tugas sebagai seorang kepala sekolah dalam mencapai visi misi organisasi ke depannya.

Kompetensi kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru karena kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah, yang bertugas memberi petunjuk, pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan. Adapun kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian landasan pertama yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, kompetensi manajerial untuk mengembangkan sekolah secara baik, kompetensi kewirausahaan memiliki motivasi bekerja keras, kompetensi supervisi dalam meningkatkan profesionalisme dan kompetensi sosial. (Mulyasa, 2017:319-322).

5. Pengaruh parsial motivasi kepala sekolah terhadap kinerja melalui disiplin guru

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kepala sekolah (X_1) sebesar -2,804 kurang dari 2,02 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) artinya motivasi kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui disiplin guru. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinar Bulan, Teddy Chandra, dan Asmara Hendra Komara (2018) telah melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMP se Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Perlu diperhatikan kemabli indikator yang dalam motivasi kepala sekolah misalnya insentif. Pemberian insentif tambahan bagi guru yang mempunyai tugas selain mengajar misal wali kelas, wakasek dan lain-lain. Tentunya pemberian tambahan insentif ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru yang bersangkutan.

6. Pengaruh parsial kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja melalui disiplin guru

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi kepala sekolah (X_2) sebesar 7,384 lebih dari 2,02 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompetensi kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru melalui disiplin guru. Kompetensi kepala sekolah sangat penting dimiliki oleh karena seorang kepala sekolah yang membawahi satuan pendidikan pada sebuah lembaga akan menentukan arah pencapaian visi misi sekolah yang telah dirumuskan bersama. Peningkatan kompetensi kepala sekolah bisa melalui pelatihan/diklat kepala sekolah yang dilaksanakan oleh lembaga yang berwenang.

Kompetensi kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru karena kepala sekolah adalah seorang leader di sekolah, yang bertugas untuk memberikan petunjuk, pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, serta membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah ialah guru yang diangkat dan memiliki tugas tambahan untuk memimpin sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan berhasil jika peran guru mendukung kepala sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah. Wahjusumidjo (2003:95) mengatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya untuk mencapai tujuan sekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan dan seterusnya.

7. Pengaruh secara simultan motivasi kepala sekolah dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin guru.

Dari hasil uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59,923 dan jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) = 5%, maka nilai $F_{tabel} = 2,87$, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,923 > 2,87$) dengan kata lain motivasi kepala sekolah dan kompetensi kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru melalui disiplin guru pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2011:522) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut As. Munandar (Bahrodin, 2007:99) disiplin adalah bentuk ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Sun Tzu (Bahrodin, 2007:100) segala macam kebijaksanaan itu tidak mempunyai arti apabila tidak didukung dengan disiplin pada pelaksanaannya. Disiplin merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan yang muncul dari dalam diri seseorang terhadap suatu aturan atau tata tertib yang telah ditentukan tanpa ada unsur keterpaksaan atau dengan kata lain suatu usaha pengendalian diri yang rasional terhadap sesuatu tanpa ada yang memaksanya. Artinya, menerapkan disiplin merupakan proses pembelajaran atau latihan untuk meningkatkan kemampuan atau pengendalian diri terhadap sesuatu aturan yang sudah ditetapkan atau disepakati sebelumnya baik terhadap diri pribadi maupun terhadap masyarakat atau suatu organisasi yang mempunyai peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial motivasi kepala sekolah ($\text{sig } 0,594 > 0,05$) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja, hal ini dapat juga dilihat diindikator lain selain pemberian insentif kepala sekolah terhadap guru yaitu dari hal lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik secara tidak langsung member efek yang positif bagi orang – orang yang ada di dalamnya, maka dari itu tugas bagi seorang kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk menunjang tingkat kedisiplinan guru.
2. Secara parsial kompetensi kepala sekolah ($\text{sig } 0,236 > 0,05$) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru. Perlu dilihat indikator yang ada pada kepala sekolah missal kompetensi kepribadian yang bisa saja menjadi penyebab

tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap disiplin guru. Indikator lain yang mungkin menjadi penyebab adalah manajerial atau kemampuan seorang kepala sekolah dalam memanager sekolah yang dipimpinnya apakah pengelolaannya baik ataukah sebaliknya.

3. Secara parsial motivasi kepala sekolah ($\text{sig } 0,039 > 0,05$) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kepala sekolah perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja guru karena kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah akan berdampak pada kinerja bawahannya. Indikator selain pemberian insentif, lingkungan kerja, juga pengadaan sumber belajar harus menjadi perhatian penting bagi kepala sekolah karena dengan adanya fasilitas yang mendukung tentunya akan member dampak yang baik bagi kinerja guru.
4. Secara parsial kompetensi kepala sekolah ($\text{sig } 0,000 < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi kepala sekolah harus senantiasa ditingkatkan untuk menunjang tugas – tugas sebagai seorang kepala sekolah dalam mencapai visi misi organisasi ke depannya.
5. Secara parsial motivasi kepala sekolah ($\text{sig } 0,08 > 0,05$) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin guru.
6. Secara parsial kompetensi kepala sekolah ($\text{sig } 0,000, 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin guru. Kompetensi kepala sekolah sangat penting dimiliki oleh karena seorang kepala sekolah yang membawahi satuan pendidikan pada sebuah lembaga akan menentukan arah pencapaian visi misi sekolah yang telah dirumuskan bersama. Peningkatan kompetensi kepala sekolah bisa melalui pelatihan/diklat kepala sekolah yang dilaksanakan oleh lembaga yang berwenang.
7. Secara simultan motivasi kepala sekolah dan kompetensi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin guru. Dari hasil uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59,923 dan jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) = 5%, maka nilai $F_{\text{tabel}} = 2,87$, artinya $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($59,923 > 2,87$)

SARAN

1. Motivasi kepala sekolah yang ada pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare harus selalu ditingkatkan dalam rangka memaksimalkan kinerja guru melalui disiplin yang maksimal.
2. Kompetensi kepala sekolah pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare harus terus ditingkatkan untuk menciptakan disiplin guru yang maksimal dan mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.
3. Motivasi Kepala Sekolah pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-Pare harus terus ditingkatkan dalam rangka menciptakan kinerja guru yang maksimal.
4. Kompetensi Kepala Sekolah pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-Pare harus mendapat perhatian serius bagi pihak Dinas Pendidikan Kota Pare-Pare dalam menciptakan Kepala Sekolah yang professional.
5. Motivasi Kepala Sekolah pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare-Pare perlu ditingkatkan dalam rangka menciptakan kinerja guru melalui disiplin guru yang baik.

6. Kompetensi Kepala Sekolah pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare harus selalu dijaga dan di tingkatkan untuk menunjang tugas-tugas para guru dalam rangka menciptakan kinerja guru melalui disiplin yang professional.
7. Perlu penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin pada UPT Sekolah Dasar Negeri Gugus XI Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - Pare.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aritonang, Keke. T. 2008. Minat dan Motivasi dalam meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal*. Jakarta.
- Aritonang. 2005. *Disiplin Kerja Guru*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media
- Bahrodin, Moch. 2007. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pengadilan negeri Purworejo. Program Pascasarjana Universitas Jenderal Sudirman
- Creswell, J.W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Depdiknas. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Dikmenum Depdiknas
- Ra, T.Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartatik, Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M.S. 2013. *Teori Memotivasi dan Aplikasinya*: Jakarta: Rineka Cipta.
- Latipun. 2011. *Psikologi Eksperimen*. Malang: UNMM Press
- Maghfiroh, Laily. 2018. Pengaruh Tingkat Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo. Tesis. Program Pascasarjana Manajemen STIE Pelita Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Cipta
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251.
- Mas'ud. 2017. Pengaruh kompetensi kepala sekolah, motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru serta implikasinya pada kompetensi lulusan. *Kontigensi* Volume 5, No. 2, Nopember 2017, Hal. 122 - 131 ISSN 2088-4877
- Mulyasa, E. 2017. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nova Gita, Lilik Kustiani, Riril Mardiana Firdaus. 2017. Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*. Vol.3 No.2
- Nurwati. 2015. The Influence of Discipline and Competency toward Employees Performance. *Proceedings Journal of Education, Psychology and Social Science Research*. 142-148.

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Prasetyo, Bambang. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rusyan, A. Tabrani.. 2014. *Membangun Disiplin Karakter Anak bangsa*. Jakarta: Pustaka Dinamika.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltal. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugeng Suyatno. 2019. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang 12 Januari 2019.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Syah, Muhibbin. 2000. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syamra, Yesmira. 2016. *Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru smk Negeri di Kota Padang*.
- Tulus Tu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo
- Tumilaar, B. R. (2015). The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 787-797.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. 2015. Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15 (4), 505-516.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wardana. 2008. Interrelasi Terintegrasi antara Kepemimpinan Transformasi dan Hasil Perilaku. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Wijaya, C., & Rusyan, A. T. 1991. *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Winardi, J. 2013. *Motivasi Pemoivasian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zawir, Yazid. 2012. *Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Grasindo