

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI
KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN BENTENG
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**ABD. GANI
2018.MM.2.1795**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI
KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN BENTENG
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**ABD. GANI
2018.MM.2.1795**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI
KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN BENTENG
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh :

ABD. GANI

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 21 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr.H. Mashur Razak, S.E., M.M.



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M. Si., Ak., C,A

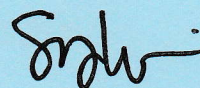
School Of Business
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Maryadi, S.E., M.M



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M. Si., Ak., C,A

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA,
DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI DI KECAMATAN BENTENG KABUPATEN KEPULAUAN
SELAYAR**

Nama Mahasiswa : Abd. Gani
NIM : 2018.MM.2.1795
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr.H. Mashur Razak, S.E., M.M.
Anggota : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M. Si., Ak., C,A

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Ahmad Firman S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Abdul Rahman Abdi S.E,S.Pd.I,M.M.MBA
Tanggal Ujian : 21 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 164/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Maret 2021

Penulis,



ABD. GANI

NIM : 2018.MM.2.1795

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim,

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar". Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Megister Manajemen (MM) Konsentrasi Manajemen Pendidikan pada STIE Nobel Makassar. Dalam penyelesaian tesis ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin melakukan perbaikan dan penyempurnaan sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman serta sumber daya yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa pasti masih akan terdapat kekurangan-kekurangan, masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya.

Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi sempurnanya tesis ini. Dalam penyusunan tesis ini banyak pihak yang telah dengan tulus dan keikhlasan membantu memberikan bantuan dan masukan, oleh karena itu pada kesempatan ini, saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Dr.H. Mashur Razak, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis.
2. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M. Si., Ak., C,A selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran membantu dan memberikan saran-saran dan perhatian yang luar biasa.
3. Dr. Ahmad Firman S.E., M.Si serta Dr. Abdul Rahman Abdi S.E., S.Pd.I., M.M., MBA sebagai dosen penguji I dan penguji II atas kritik dan sarannya yang membangun untuk perbaikan tesis ini.
4. Para kepala sekolah beserta rekan –rekan guru di SDN se-kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Serta bapak dan ibu staf pengajar program Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE NOBEL MAKSSAR yang telah mengajarkan ilmunya melalui kegiatan perkuliahan.
6. Seluruh Staf pengajar Program pascasarjana STIE NOBEL MAKASSAR yang telah membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana Magister Manajemen STIE NOBEL MAKASSAR .
7. Segenap keluarga tercinta dan bapak/ibu (Almarhum/almarhumah), isteriku Nurniati, anak-anakku, Luthfiah Sidar Gani, Nabilah Madyar Gani, dan Swarga Selman Alisyam Gani, beserta keluarga dari isteri.

8. Seluruh sahabat yang selalu setia menemani dan memberi bantuan dukungan moril dan support kepada penulis, yang semuanya tidak dapat ditulis satu per satu pada kesempatan ini.
9. Seluruh rekan – rekan guru khususnya di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menempuh pendidikan di Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Makassar.

Semoga Allah SWT membalas semua bentuk bantuan dari semua pihak yang telah memberi andil dalam penyelesaian tesis ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis serta orang lain, amin ya Rabbil Alamin.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

ABD. GANI

ABSTRAK

Abd. Gani. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Mashur Razak dan Sylvia Sjarlis.

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar dengan sampel yang berjumlah 32 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Namun variabel kedisiplinan guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun ketiga variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja guru



ABSTRACT

Abd. Gani. 2021. *The Effect of Principal Leadership, Work Motivation, and Discipline toward the Performance of Public Elementary School Teachers in Benteng District, Selayar Islands Regency, supervised by Mashur Razak and Sylvia Sjarlis.*

This study aims to analyze the effect of principal leadership, work motivation, and discipline toward teacher performance in public elementary schools in Benteng District, Selayar Islands Regency.

This study design uses survey research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research was carried out at Public Elementary Schools in Benteng District, Selayar Islands Regency with a sample of 32 people.

The results showed that the principal leadership variable and work motivation variable have no significant effect on the performance of SDN teachers in Benteng District, Selayar Islands Regency. However, the teacher discipline variable has a positive and partially significant effect on the performance of public elementary school teachers in Benteng District, Selayar Islands Regency. The three variables, namely the principal's leadership, work motivation and discipline have a positive and significant effect simultaneously on the performance of SDN teachers in Benteng District, Selayar Islands Regency.

Keywords: *Principal Leadership, Motivation, Discipline, and Teacher Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	12
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.2.2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	15
2.2.3 Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	17
2.3. Motivasi Kerja	18
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	18
2.3.2. Jenis dan Fungsi Motivasi Kerja	18
2.3.3. Teori-teori Motivasi Kerja	18
2.3.4. Indikator Motivasi Kerja	18
	x

2.4.	Motivasi Kerja	22
2.4.1.	Pengertian Displin Kerja	22
2.4.2.	Indikator Disiplin Kerja.....	22
2.5.	Kinerja Guru.....	26
2.5.1.	Pengertian Kinerja Guru.....	26
2.5.2.	Tugas dan Tanggungjawab Guru	29
2.5.3.	Indikator Kinerja Guru	31
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS		
3.1.	Kerangka Konseptual.....	34
3.2.	Hipotesis.....	35
3.3.	Definisi Operasional Variabel	35
BAB IV METODE PENELITIAN		
4.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
4.2.	Metode Pengumpulan Data	38
4.3.	Jenis dan Sumber Data.....	38
4.4.	Populasi dan Sampel	40
4.5.	Metode Analisis	40
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1.	Hasil Penelitian.....	42
5.1.1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	47
5.1.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	54
5.1.3.	Profil Responden.....	58
5.1.4.	Deskripsi Variabel.....	60
5.1.5.	Hasil Uji Data	69
5.2.	Pembahasan	72
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Simpulan	76
6.2	Saran-saran	77

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Uji Validitas pada Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	55
Tabel 5.2. Uji Validitas pada Variabel Motivasi Kerja	55
Tabel 5.3. Uji Validitas pada Variabel Kedisiplinan	56
Tabel 5.4. Uji Validitas pada Variabel Kinerja Guru	56
Tabel 5.5. Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 5.6. Deskripsi Profil Responden.....	58
Tabel 5.7. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	61
Tabel 5.8. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	64
Tabel 5.9. Deskripsi Variabel Kedisiplinan Guru.....	66
Tabel 5.10. Deskripsi Variabel Kinerja Guru.....	67
Tabel 5.11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 5.12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	71
Tabel 5.13. Analisis Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	36
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. *Tabulasi Data Penelitian*
2. *Uji Validitas*
3. *Uji Reliabilitas*
4. *Uji Regresi Berganda*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Aktivitas pendidikan dengan sendirinya terus menerus berjalan kapan dan di manapun manusia berada. Pendidikan bertujuan untuk menjadikan individu berkembang sebagai langkah dalam mendapatkan kesuksesan hidup bermasyarakat. Peningkatan kehidupan ke arah yang lebih baik melalui pendidikan disebabkan karena produktivitas akan meningkat melalui keterampilan yang secara alamiah akan terasa melalui proses belajar (Nurkholis, 2013). Pentingnya pendidikan secara tidak langsung mengharuskan kepada pihak sekolah sebagai lembaga formal pelaksanaan pendidikan untuk meningkatkan kualitas sekolah melalui berbagai upaya yang dapat meningkatkan kepuasan belajar peserta didik (Kamayuda, 2016).

Zaman sekarang, industrialisasi tercipta secara simultan sebagai akibat dari arus globalisasi, secara otomatis membawa pengaruh pula ke dalam dunia pendidikan. Berbagai bentuk usaha yang dilakukan untuk membenarkan sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan bantuan pendidikan yang berkualitas pula. Sehingga terasa wajib untuk membuka kesempatan belajar dengan luas bagi semua lapisan masyarakat dan memberikan bantuan bagi mereka yang tidak mampu secara finansial. Sebagaimana pasal 28 tentang hak asasi

manusia menjabarkan tentang hak manusia dalam menuntut pendidikan (Sumantri dan Durrotul, 2017).

Pendidikan itu wajib bagi setiap manusia yang hidup, baik secara individu maupun secara kelompok dan masyarakat. Sesuai sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi meningkatkan kemampuan dan membentuk perilaku yang beradab untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Selain itu pendidikan menurut Sutono (2015) adalah sarana untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, sosial, budaya serta ideologi bangsa. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pemberdayaan sumber daya manusia sebagai penggerak. Oleh karena itu dibutuhkan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagaimana menurut bahwa pemerintah diupayakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam berbagai bidangnya.

Dalam dunia pendidikan maka sumber daya yang paling dibutuhkan adalah kualitas sumber daya gurunya. Karena menurut Salahuddin, dkk. (2017) bahwa guru adalah orang dewasa yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan bantuan bagi perkembangan jasmani, rohani menuju kedewasaan dalam upaya menjalankan kewajibannya sebagai seorang hamba Tuhannya.

Terdapat beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Kepala sekolah adalah pemimpin dalam lingkungan sekolah tersebut, maka sebagai seorang pemimpin maka setiap kebijakan berada ditangan kepala sekolah. Keberhasilan kepala sekolah akan dapat diukur secara langsung pada lingkungan sekolahnya, misalnya kemajuan prestasi sekolahnya, tingkat kelulusan yang rata-

rata tinggi, kelengkapan prasarana dan kenyamanan belajar para peserta didiknya. Untuk mewujudkan peningkatan kualitas sekolah tersebut, maka kepala sekolah harusnya memiliki sifat dan keterampilan dalam memimpin. Sebagaimana menurut Aghniya (2017) bahwa kepala sekolah adalah orang yang berada pada garda terdepan untuk membawa kesuksesan sekolahnya, jika kepala sekolah tersebut bekerja dengan baik maka sekolah tersebut akan memiliki peluang yang besar pula untuk mendapatkan kesuksesan.

Kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, *supervisor* pendidikan dan *administrator*. Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah, sehingga setiap guru dapat bekerja dengan maksimal (Simamora, 2010:26). Oleh karena itu, kepala sekolah harus menjalin hubungan kerja yang harmonis. Namun, pada kenyataannya di lapangan seringkali terlihat kurangnya fungsi kepemimpinan dari kepala sekolah, kurangnya pembinaan kepada para guru, hubungan antara guru dan kepala sekolah cenderung kurang serasi dan berjalan sendiri-sendiri (Agung dan Yufriawati, 2013: 32). Pola kerja yang terbentuk antara kepala sekolah dan guru cenderung pasif, monoton, dan sekadar melaksanakan tugas semata. Peranan kepala sekolah dalam mendorong serta membimbing guru dalam melaksanakan tugasnya masih kurang. Di samping itu kenyataan di lapangan menunjukkan

kerap kali seorang guru yang menghadapi kesulitan dalam pelaksanaan pembelajaran, 6 bersikap pasif dan kurang menunjukkan upaya untuk mengatasinya (Agung dan Yufriawati 2013: 30).

Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, motivasi kerja juga sangat penting untuk dimiliki oleh para guru di sekolah. Selain kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin yang berpengaruh terhadap kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi guru. Guru yang melaksanakan tugas mengajar dengan motivasi yang tinggi akan berdampak langsung kepada semangat belajar para peserta didik. Begitu pula kinerja guru akan berdampak langsung terhadap peserta didik dan orang tua serta pihak terkait. Oleh karena itu, maka kinerja guru harus menjadi perhatian berbagai pihak demi keberlangsungan peserta didik yang mengarahkan agar peserta didik di sekolah lebih berkembang dan berprestasi dalam proses kegiatan belajar mengajar dan lainnya di sekolah. Kinerja guru akan optimal dijalankan oleh guru jika semua komponen pihak sekolah dari kepala sekolah, guru, peserta didik dan orang tua serta pihak terkait saling bersinergi satu sama lainnya. Kemudian selain dukungan berbagai komponen-komponen terhadap kinerja guru, kinerja guru akan semakin baik bilamana disertai dengan hati yang tulus, jiwa yang bersih serta menyadari segala kekurangan yang berada dalam dirinya dan senantiasa berusaha untuk meningkatkan atas kekurangan terhadap diri sendiri untuk berusaha meningkatkan ke arah yang lebih baik. Kinerja guru akan semakin efisien dan optimal bila ditunjang dan didukung dengan kompetensi guru yang baik. Namun pada

kenyataan sehari-hari masih sering terlihat guru hanya sekedar menggugurkan kewajiban dalam melaksanakan tugas belajar mengajarnya.

Penulis selama bertugas di Kabupaten Kepulauan Selayar masih sering mendapati fenomena anatara lain beberapa guru masih kurang dalam hal kinerja, diantaranya belum tepat waktu dalam bertugas, sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, serta masih ada beberapa guru belum memiliki kualifikasi akademik yaitu S1 dan sebagian guru pula belum memiliki kemampuan yang memadai dalam membuat perangkat pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Benteng masih sangat perlu ditingkatkan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mencoba mengangkat judul penelitian ini yaitu “ **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar?

4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru tentang konsep kepemimpinan, kedisiplinan, dan keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah, serta dapat digunakan untuk menjadi bahan penelitian pada masa yang akan datang.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi kepala sekolah di seluruh Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar yang diteliti untuk meningkatkan kinerja guru agar dapat mewujudkan pendidikan yang bermutu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu, (2018), dimana penelitian yang dilakukan pada guru SMAN 1 Tanggul Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 40 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dari uji t diperoleh hasil gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Handayani dan Rasyid (2015) dalam Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, keteladanan kepala sekolah, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru

SMA. Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo. Ukuran sampel penelitian yang berjumlah 118 guru, dipilih berdasarkan teknik *proportional sampling*. Penyusunan instrumen dibuat dalam bentuk angket, dengan jawaban berskala 1-4, terdiri atas 54 butir. Butir instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah yang memenuhi syarat analisis konstruk dan berstatus sahih. Reliabilitasnya dihitung dengan teknik *alfa cronbach*. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi ganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, keteladanan kepala sekolah, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

3. Djismi dan Sowiyah (2013), dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara: 1) disiplin kerja terhadap kinerja guru, 2) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan 3) disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Data diperoleh dari kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi

yang digunakan sederhana dan ganda. Uji hipotesis dilakukan dengan korelasi Product Moment dan korelasi ganda, yang telah dilakukan sebelumnya dengan analisis uji prasyarat, seperti normalitas dan uji homogenitas. Setelah penelitian dan diperoleh hasil, ada hubungan positif dan signifikan antara: 1) disiplin kerja dengan kinerja guru, itu berarti mendapatkan disiplin kerja yang lebih baik dari guru, maka akan meningkatkan kinerja guru, 2) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, berarti mendapatkan persepsi guru yang lebih baik tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja guru, 3) disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, itu berarti mendapatkan disiplin kerja yang lebih baik dari guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja guru.

4. Sulistiya (2013), dimana penelitiannya bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP AGUS SALIM Semarang Tahun Pelajaran 2012/2013. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMP AGUS SALIM Semarang Tahun Pelajaran 2012/2013 yang berjumlah 21 guru. Oleh karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian populasi. Metode pengumpulan data menggunakan angket untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Analisis data yang digunakan adalah

analisis regresi dengan bantuan SPSS. Hasil statistic deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata frekuensi kepemimpinan kepala sekolah (X) sebesar 81,58%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori “ Baik “ karena berada pada rentang interval 68% – 84%. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah yang dilaksanakan di SMP AGUS SALIM SEMARANG tahun pelajaran 2012/2013 dapat dikatakan dengan interpretasi baik. Hasil statistic deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata frekuensi kinerja guru (Y) sebesar 82,74%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori “ Baik “ karena berada pada rentang interval 68% – 84%. Dengan demikian kinerja guru di SMP AGUS SALIM SEMARANG tahun pelajaran 2012/2013 dapat dikatakan dengan interpretasi baik. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP AGUS SALIM Semarang Tahun Pelajaran 2012/2013. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dimana, nilai $F = 26,605 > 4,451$ (nilai Ftabel, $F(0,05;1,17) = 4,451$) dan $sig = 0,000 < 5\%$ ini berarti H_0 ditolak, H_a diterima artinya variabel independen kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru. Maka dengan kata lain variabel independen kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja guru. Dari hasil penelitian ini diharapkan kepala sekolah secara berkelanjutan membina dan mengevaluasi pelaksanaan tugas guru agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal. Kepala sekolah dan guru hendaknya

pula menjaga iklim sekolah yang nyaman dan aman agar tercipta suasana pembelajaran yang kondusif.

5. Jumriatunnisah, *et al.*, (2016) dimana tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di kecamatan Madapangga, Bima. Penelitian ini dilakukan di sejumlah sekolah di kecamatan Madapangga-Bima yang terdiri dari 2 SMA Negeri dan 2 SMA Swasta dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang guru honorer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan observasi, angket/kuisisioner dan wawancara dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru honorer. Variabel kompensasi, terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru honorer, akan tetapi tidak berpengaruh signifikan. Kompensasi bukanlah faktor utama yang menjadi pemicu peningkatan kinerja guru honorer SMA di Kecamatan Madapangga. Indikator paling tinggi adalah kekuatan motivasi untuk bekerja sesuai dengan keinginan sendiri. Sehingga bisa dikatakan bahwa guru honorer tersebut memiliki metode sendiri dalam mengaplikasikan ilmunya, bekerja dengan sepenuh hati, menganggap peserta didik sebagai bagian dari dirinya, bertanggung jawab terhadap lingkungan sekitar

meskipun kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan jerih-payahnya.

2.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Nasution (2015) adalah kapasitas seseorang dalam keberhasilannya mempengaruhi tindakan seseorang sehingga mau menuruti apa yang diperintahkan dalam bingkai kerja sama untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Pengaruh adalah hubungan dua arah antara pemimpin (kepala sekolah) dengan bawahan (para guru) yang bertujuan untuk memberikan perubahan yang berarti demi keberhasilan bersama.

Pemberian pengaruh dapat ditujukan kepada individu atau kelompok, sehingga dalam proses mempengaruhi terdapat beberapa unsur seperti pemimpin, dan yang dipimpin. Pemimpin (kepala sekolah) untuk dapat memberikan perubahan maka haruslah mempunyai kemampuan komunikasi dan manajemen yang bagus. Namun yang paling utama adalah pemimpin tersebut haruslah memiliki kekuasaan yang menjadi kekuatannya karena seseorang yang memiliki kekuasaan berarti mempunyai wewenang untuk melakukan sesuatu (Yudiatmaja, 2013). Namun kekuasaan tidak hanya identik dengan yang memiliki kekuasaan, namun dapat juga disamakan dengan keahliannya dalam bidang tertentu sehingga tampak berkhairisma, namun tetap memiliki keunggulan yang lain yang dapat dicontoh.

Keberhasilan seorang pemimpin dapat diukur dari sikap atau perilaku keseharian dalam menjalankan kepemimpinannya. Sebagaimana menurut

Mahardiana (2013) bahwa efektifnya seorang pemimpin ditandai dengan perilaku kepemimpinan tersebut, dengan kriteria yang paling umum dalam mengukur keefektifan tersebut yaitu pengaktualan kinerja dalam jangka waktu yang panjang.

Kartono dalam Ma'mun (2016) menyatakan terdapat 10 sifat pemimpin yang unggul yaitu:

- 1) Memiliki *power*. Seorang pemimpin haruslah memiliki kekuatan dalam hal fisik dan psikis yang digunakannya dalam menjalankan tanggung jawabnya.
- 2) Kontrol emosi yang baik. Beban yang ditanggung oleh pemimpin tidaklah berat, setiap masalah yang membawa nama organisasi membutuhkan penyelesaian dengan bijak, sehingga seorang pemimpin haruslah memiliki emosi yang stabil.
- 3) Mengenal sifat bawahannya. Penentuan kebijakan dengan adil akan terlaksana ketika pemimpin mampu mengenal kinerja bawahannya dengan baik
- 4) Jujur. Sifat yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin adalah tidak pernah berbohong, sehingga tidak akan ada pelanggaran yang dilakukannya.
- 5) Objektif. Objektif berarti tidak membeda-bedakan seseorang sehingga dalam pengambilan keputusan tidak akan berdasar pendapat sendiri melainkan mempertimbangkan bukti yang nyata dan untuk kebaikan bersama.
- 6) Tidak ada paksaan. Kemauannya menjadi seorang pemimpin atas dasar kemauannya sendiri sehingga akan secara sukarela menjalankan pekerjaannya.
- 7) Komunikasi efektif. Dapat juga diartikan bahwa pemimpin tersebut memiliki kemampuan komunikasi yang baik sehingga mampu memberikan pengaruh dan menjalin relasi yang baik dengan berbagai organisasi lainnya.

- 8) Kemampuan sosial. Kemampuan ini berarti kesanggupan seorang pemimpin dalam mewujudkan rencana karir para karyawannya.
- 9) Kemampuan mengajar. Seorang pemimpin adalah panutan sehingga perilakunya akan selalu dicontoh oleh bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus mampu memberikan pengajaran.
- 10) Manajemen. Memiliki manajemen dalam hal teknis dan kepemimpinannya.

Berdasarkan beberapa teori tentang pembahasan kepemimpinan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah manajemen pemimpin itu sendiri dalam usahanya mengatur bawahannya, agar senantiasa patuh pada aturan dengan maksud untuk mencapai visi bersama.

Kepemimpinan seseorang otomatis melibatkan bawahan yang dipimpinnya, sehingga pemimpin dalam memilih gayanya haruslah memperhatikan bagaimana gaya dan pemikiran bawahannya. Melalui pemahaman karakter tersebut maka diharapkan akan lahir seorang pemimpin yang disukai dan menjadi figur panutannya (Pramesti, dan Dedi 2018)..

2.2.2 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kualitas guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangatlah mempengaruhi kesuksesan sekolah tersebut karena sikapnya dalam memimpin selain memberikan pengaruh pada sikap guru mengajar diharapkan juga mampu meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Pianda (2018) bahwa seorang kepala sekolah harus lebih unggul dibandingkan guru sebagai konsekuensi kewajibannya

untuk pengembangan guru profesional, misal dalam kelengkapan administrasi dan manajemen mengajar.

Konsekuensi sekolah sebagai suatu organisasi maka sudah sepatutnya membutuhkan koordinasi, sehingga keberhasilan sekolah tersebut dapat diukur melalui keberhasilan koordinasinya sebagaimana ditegaskan oleh Setiyati (2014) bahwa sekolah akan berhasil jika kepala sekolahnya berhasil memahami bahwa sekolah sebagai unit yang kompleks sehingga patut untuk mendapatkan penanganan secara profesional. Oleh karena itu lebih lanjut Setiyati (2014) menyatakan tentang beberapa kriteria pemimpin yang berhasil yaitu:

- 1) Memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi sehingga mampu dalam menyelesaikan hambatan yang tiba-tiba datang dengan sigap.
- 2) Mampu mengontrol emosi dengan baik
- 3) Bersedia mendengarkan saran dan kritik
- 4) Mempunyai manajemen organisasi yang baik

Menjalankan kepemimpinan dalam sebuah sekolah diperlukan motivasi secara timbal balik. Maksudnya seorang kepala sekolah tidaklah terus memberikan beban kepada para guru dan staf lainnya melainkan harus memberikan asupan semangat sehingga para guru tidak merasakan beban yang berarti. Ketika hal tersebut terjadi para karyawan akan merasa dihargai dan mereka akan bekerja dengan baik. Namun, seorang guru baiknya juga memberikan motivasi balik yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas kerjanya agar kepala sekolah tersebut semangat bekerja. Karena menurut

Handayani dan Aliyah (2015) bahwa seseorang dengan motivasi yang tinggi akan mendapatkan *power* yang tinggi pula dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal tersebut berarti bahwa dengan pemberian motivasi maka akan meningkatkan etos kerja para guru dan staf lainnya. Pendapat ini sejalan dengan Rahmi (2019) bahwa kemampuan profesional dan etos kerja yang tinggi tidak akan didapatkan tanpa pemberian semangat dan motivasi kerja.

Wahjosumidjo dalam Mahardhani (2015) menyatakan bahwa seorang kepala sekolah yang profesional berarti mampu menjalankan tugas-tugas sebagai berikut:

- 1) Sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah
- 2) Bertanggung jawab kepada bawahannya.
- 3) Mengatasi masalah walaupun dalam keterbatasan
- 4) Berfikir kritis dan konseptual
- 5) Sebagai penengah dalam lingkungan sekolah
- 6) Sebagai politisi dan diplomat
- 7) Memberikan putusan yang adil maupun dalam kondisi yang sulit

2.2.3 Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Mahardhani (2015) kepala sekolah tidak hanya memiliki tanggung jawab secara langsung kepada pengembangan program kerja sekolah melainkan juga bertanggung jawab secara langsung kepada peningkatan prestasi peserta didik. Lebih lanjut Pidarta dalam Sholeh (2016) menyatakan beberapa tanggung jawab kepala sekolah yaitu:

- 1) Manager

Sebagai manager sekolah berarti mampu mengkoordinasi para bawahannya dengan baik untuk memanfaatkan sumber belajar dan menyusun strategi demi peningkatan mutu pendidikan. Lebih rinci dijelaskan mengenai tanggung jawab seorang kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu mampu menyediakan pelayanan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat, berfikir kreatif, menyusun strategi untuk pencapaian tujuan, melengkapi saran dan prasarana, melakukan monitoring dan evaluasi (Sholeh, 2016).

2) Pemimpin

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa seorang pemimpin adalah yang mampu menggerakkan bawahannya untuk bekerja dengan maksimal secara sukarela. Wahjosumidjo dalam Sholeh (2016) memberikan saran bahwa agar para guru dan staf dapat bekerja dengan suka rela maka seorang kepala sekolah tidak boleh memaksakan kehendak, serta mampu meyakinkan.

3) Administrator

Maksud dari peran kepala sekolah sebagai administrator berarti mampu melakukan penyusunan, dan pengawasan terhadap kurikulum dan sarana sekolah

4) Supervisor

Peran supervisor kepala sekolah berarti mampu memberikan pembinaan agar para tenaga pengajar serta staff lainnya mencapai rencana karirnya.

Mahardhani (2015) menambahkan mengenai tanggung jawab kepala sekolah yaitu sebagai motivator. Peran kepala sekolah sebagai motivator sangatlah berpengaruh karena meskipun motivasi bekerja telah tertanam pada pribadi

guru, namun jika tidak didukung oleh motivasi ekseternal seperti kepala sekolah maka akan menjadikan motivasi instrinsik tersebut bisa hilang.

2.2.3. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Atmodiwiro (2013) dalam Association of Secondary School Principals, terdapat indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif, antara lain :

1. Memberikan contoh yang baik terhadap bawahan;
2. Berkepentingan dengan kualitas layanan terhadap bawahan;
3. Bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan;
4. Memiliki sikap mental yang baik dan stamina fisik yang prima;
5. Melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan bersama.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang memiliki arti menggerakkan. Motivasi dapat timbul karena keinginan seseorang untuk mencapai target tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah desakan yang diatur dalam diri seseorang untuk dapat mencapai keinginannya.

Dalam dunia pendidikan senantiasa dibutuhkan pemberian motivasi. Seorang guru sangatlah berperan dalam hal ini agar peserta didik memiliki semangat belajar yang tinggi. Menurut Manzilatussifa (2007) bahwa bentuk pemberian motivasi yang dapat dilakukan seorang guru adalah:

- 1) Memberikan penghargaan. Penghargaan yang diberikan oleh guru tidak hanya berupa barang namun dapat juga pemberian motivasi dengan kata-kata.
- 2) Meningkatkan atensi. Atensi atau perhatian dibutuhkan oleh peserta didik. Pemberian perhatian ini akan menimbulkan rasa kepedulian belajar yang tinggi karena peserta didik merasa dipedulikan sehingga tidak ingin mengecewakan gurunya.

Anjuran berperan aktif. Agar peserta didik dapat aktif belajar dalam kelas maupun diluar kelas maka seorang guru harus memberikan kesempatan yang sama kepada peserta didik untuk ikut terlibat dalam pembelajaran, sehingga tidak akan ada yang merasa dikucilkan.

2.3.2. Jenis dan Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi berdasarkan asalnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu Prihartanta (2015) yaitu:

- 1) Motivasi Instrinsik. Motivasi instrinsik adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena kemauannya sendiri, sehingga tidak perlu menunggu ajakan orang lain atau pengaruh dari luar. Motivasi ini memiliki tujuan yaitu untuk mencapai target pribadinya.
- 2) Motivasi ekstrinsik. Motivasi ini adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena pengaruh dari luar atau lingkungannya. Sebagai contoh seseorang akan termotivasi belajar atau bekerja karena adanya *reward* yang akan didapatkan.

Sanjaya dalam Enda (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa fungsi motivasi yaitu:

- 1) Menyebabkan seseorang melakukan sesuatu
- 2) Sebagai pengatur atau pengingat pencapaian rencana karirnya.

2.3.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abas (2017), Motivasi Kerja Guru dapat kita lihat melalui beberapa indikator, antara lain :

1. Bertanggung jawab atas tugas apa pun yang diberikan kepadanya
2. Merencanakan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai
3. Tidak akan mau mengerjakan sesuatu tanpa ada tujuan yang jelas
4. Menyukai berbagai jenis tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi dan menantang.
5. Tidak merasa bosan karena sangat mencintai tugas dan profesinya

2.4. Kedisiplinan

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Slamet (2012: 214) menjelaskan bahwa disiplin berasal dari akar kata “*discipline*” yang berarti belajar. Robbins dalam Slamet (2012: 216) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka guru akan dapat mempertahankan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2011) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Rivai (2015) juga menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Siagian (2011), bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin terbagi menjadi dua yaitu disiplin preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah usaha seorang pemimpin agar pegawainya senantiasa mematuhi aturan yang berlaku, sedangkan disiplin korektif adalah bentuk pendisiplinan yang diberikan kepada para pegawai atas pelanggaran yang telah dilakukannya agar tidak mengulangnya kembali (Utami dan Nining, 2018).

Meskipun disiplin korektif adalah bentuk pendisiplinan atas koreksi pelanggaran yang dilakukan maka seorang pemimpin dalam memberikan sanksi harus memperhatikan bahwa tujuannya adalah untuk memberikan efek jera agar tidak melakukan kesalahan selanjutnya sehingga tidak boleh menjatuhkan harga diri bawahannya.

Sebagai seorang pegawai negeri sipil maka sikap disiplin sudah harus ditunjukkan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan beberapa kewajiban dan larangan setiap Pegawai Negeri Sipil. Di antara kewajiban setiap Pegawai Negeri adalah :

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan pemerintah;
1. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil;
2. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
3. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
4. Menaati ketentuan jam kerja;
5. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
6. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;
7. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap atasan;
8. Menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku;
9. Menaati perintah kedinasan dari yang berwenang.

Selain kewajiban yang harus ditaati oleh Pegawai Negeri juga terdapat hal-hal yang dilarang oleh setiap Pegawai Negeri Sipil diantaranya adalah:

1. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil;
2. Menyalahgunakan wewenangnya, dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya;

3. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
4. Membocorkan dan memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.

2.4.2. Indikator Disiplin Guru

Disiplin kerja guru sangat diharapkan dalam proses belajar mengajar dalam suatu lembaga pendidikan. Seorang guru dapat dikatakan memiliki kedisiplinan dengan melihat beberapa indikator. Menurut Nugraheni dan Rahmayanti (2016), indikator disiplin kerja guru antara lain :

1. Guru datang ke sekolah sebelum bel berbunyi,
2. Guru terlihat berusaha membuat RPP
3. Guru mengumpulkan RPP sebagai rencana pembelajaran sebelum memulai pembelajaran,
4. Guru yang tidak akan pulang sebelum jam pulang

2.5. Kinerja Guru

2.5.1. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja telah lama dikenal bahkan pada zaman sebelum modern tepatnya pada masa pemerintahan dinasti Wei tahun 221-265 Masehi yang pada saat terdapat orang yang ditugaskan untuk mencatat semua gerak-gerik para pegawai, dari peristiwa itulah yang menjadi sejarah utama berkembangnya konsep kinerja namun, baru masyarakat baru memperhatikan dengan serius setelah masa perang dunia II (Sobirin, 2010).

Kinerja diartikan sebagai pencapaian seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu selama jangka waktu tertentu. Lebas dan Euske dalam Sobirin

(2014) merangkum tentang beberapa konsep yang dapat menjelaskan pengertian kinerja yaitu:

- a. Kinerja adalah buah hasil perilaku
- b. Usaha dalam mencapai hasil
- c. Perbandingan antara kenyataan yang didapatkan dengan target yang ditentukan
- d. Hasil yang melebihi ekspektasi
- e. Kinerja adalah tindakan
- f. Kinerja adalah eksperimen sesuatu
- g. Keputusan akhir

Berdasarkan beberapa penjelasan terkait kinerja maka disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang dalam mewujudkan target hidupnya, apakah berhasil atau tidak tergantung dari usaha setiap individu tersebut. Namun usaha yang dilakukan akan sebanding dengan kinerja yang didapatkan.

Kaitan kinerja dalam dunia pendidikan, terutama dalam proses belajar mengajar lebih difokuskan pada upaya guru menuntaskan pekerjaannya. Menurut Sutikno (2009) bahwa tugas guru dalam proses belajar mengajar yaitu, 1) Melengkapi administrasi bahan ajar, 2) Melakukan proses belajar mengajar, 3) Melakukan evaluasi pembelajaran, 4) Melakukan pemeriksaan terhadap hasil belajar peserta didik, 5) Melakukan kegiatan program pengayaan, 6) Membuat kelengkapan daftar nilai peserta didik, 7) Memberikan bimbingan lebih lanjut kepada peserta didik yang kurang mengerti, 8) Membuat media pembelajaran menarik, 9) Meningkatkan kreasi peserta didik. 10) Aktif dalam kegiatan pelatihan untuk pengembangan kompetensi, 11) Menyelesaikan beberapa tugas

lainnya di sekolah, 12) Mengagendakan pengembangan lanjutan, 13) Menyusun catatan kemajuan hasil belajar peserta didik, 14) Memperhatikan kehadiran peserta didik, 15) Memperhatikan kebersihan kelas, 16) Menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

Pendapat lain menurut Mangkunegara dalam Ahmad (2017, hlm. 135-136) Menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan, dan motivasi . Berikut penjelasan dari kedua faktor tersebut:

a. Faktor kemampuan

Kemampuan guru terdiri dari potensi (IQ) dan keterampilan (skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu diteapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. (Paul dalam Ahmad, 2017, hlm. 136) Berikutnya Ahmad (2017, hlm 138-140) menggolongkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru ke dalam dua macam, yaitu faktor intern atau yang berasal dari dalam diri sendiri serta faktor eksteren yang berasal dari luar diri. Berikut adalah penjelasannya:

a. Faktor interen

1) Kecerdasan

Seperti yang dijelaskan oleh Ahmad (2017, hlm. 138-140) bahwa “Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin rumit tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan”.

2) Keterampilan dan kecakapan

Selanjutnya Ahmad (2017, hlm. 138-140) menjelaskan bahwa “keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan oleh adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan”.

3) Bakat

Selain itu Ahmad (2017, hlm. 138-140) menyebutkan bahwa “penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan akan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan berbagai pengalaman latihan”.

4) Kemampuan dan minat

Berikutnya Ahmad (2017, hlm. 138-140) menyebutkan pula bahwa “syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni”.

5) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses berkerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

6) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kinerjanya.

b. Faktor eksteren

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang berkerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat kerja. Lingkungan kerja di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik dengan kepala sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarna yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam proses belajar mengajar.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru menurut Astuti (2016) berdasarkan peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan yaitu:

1. Kompetensi pedagogik. Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang berkaitan dengan proses memahami peserta didik hingga pada perancangan evaluasi hasil belajar.
2. Kompetensi kepribadian. Kompetensi ini berkaitan dengan sikap yang ditampilkan seorang guru yang harusnya dapat menjadi teladan.
3. Kompetensi profesional. Kompetensi profesional berhubungan dengan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara mendalam.
4. Kompetensi sosial. Kompetensi ini adalah kemampuan seorang guru dalam menjalin hubungan sosial dari elemen dalam sekolah hingga luar sekolah maupun kelompok yang menjadi mitra sekolah.

2.5.2. Tugas dan Tanggungjawab Guru

Guru merupakan pekerjaan yang tidak mudah karena tugasnya bukan hanya memberikan materi pembelajaran namun memiliki multitugas yang harus dilaksanakannya sebagaimana menurut Darmadi (2015) bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya memiliki peran yang lain yang secara bersamaan harus dituntaskannya yaitu:

1. Guru sebagai pembimbing. Dari beberapa peran yang diemban oleh guru maka perannya sebagai pembimbing adalah yang lebih utama. Guru sebagai pembimbing berarti memberikan arahan kepada peserta didik agar terjadi

peningkatan pengetahuan dan akhlak kearah yang lebih baik. Sehingga, tanpa bimbingan maka peserta didik akan mengalami kesulitan dalam hidupnya.

2. Guru sebagai Organisatoris. Guru sebagai organisatoris berarti mampu mengorganisir atau mampu mengelola kegiatan-kegiatan akademik termasuk kelengkapan administrasi seperti kalender akademik, dan tata tertib sekolah.
3. Guru sebagai demonstrator. Peran guru dalam hal ini berkaitan dengan kemampuannya menguasai materi pelajaran sesuai bidangnya serta mampu meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.
4. Guru sebagai pengelola kelas. Sebagai pengelola kelas berarti guru harus mampu mengatur suasana kelas sebagai lingkungan belajar yang utama dan mengarahkan agar peserta didik mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.
5. Guru sebagai fasilitator. Sebagai fasilitator maka seorang guru harus mampu menyediakan fasilitas yang mampu menunjang peningkatan pengetahuan peserta didik, baik dari kelengkapan dan kenyamanan kelas maupun kelengkapan sumber belajar.
6. Guru sebagai mediator. Sebagai mediator maka seorang guru harus mampu memiliki pengetahuan yang tinggi tentang media pembelajaran karena media tersebut dapat menjadi faktor penentu paham tidaknya peserta didik terhadap sebuah materi.
7. Guru sebagai inspirator. Berarti guru tidak hanya menyampaikan materi ajar namun harus mampu memberikan inspirasi bagi peserta didik agar termotivasi dengan membagikan pengalaman tentang cara belajar efektif atau kisah sukses seseorang.

8. Guru sebagai informator. Sebagai informator berarti harus mampu menyediakan beberapa informasi seputar pengembangan ilmu pengetahuan terbaru agar pengetahuannya semakin luas.
9. Guru sebagai motivator. Peran guru sebagai motivator sangatlah bermanfaat bagi peserta didik karena dengan motivasi maka akan menjadikan peningkatan semangat belajar bagi peserta didik. Oleh karena itu seorang guru senantiasa memperhatikan hal-hal yang menyebabkan kemalasan belajar.
10. Guru sebagai sebagai korektor. Artinya sebagai seorang guru maka harus mampu membedakan perilaku positif dan negatif sehingga hanya menampilkan perilaku positif untuk dapat ditiru oleh peserta didiknya.
11. Guru sebagai inisiator. Sebagai inisiator artinya sebagai seorang guru juga harus aktif dalam pembangunan pendidikan melalui pemberian ide-idenya yang kreatif.
12. Guru sebagai evaluator. Sebagai evaluator maka seorang guru harus mampu menjadi seorang penilai yang baik sehingga dituntut pula untuk dapat membuat alat tes yang baik.

Seorang guru apakah telah menyelesaikan pekerjaannya atau kinerja telah meningkat maka terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya. Menurut Putri, dan Nani (2017) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah 1) Perancangan program belajar, 2) Pelaksanaan program belajar, 3) Pelaksanaan kegiatan evaluasi, 4) Pemeriksaan hasil evaluasi, 5) Pelaksanaan program perbaikan atau pengayaan.

2.5.3. Indikator Kinerja guru

Dalam melakukan pengukuran kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan secara formal maupun non formal, sistematis atau tidak guna untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja guru secara periodik. Menurut Hasibuan (2012: 56), suatu kinerja dapat dikatakan baik dan dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu diantaranya:

1. Kesetian artinya bahwa kinerja dapat diukur dari kesetian guru/pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja artinya bahwa hasil prestasi kerja guru/pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja
3. Kedisiplinan artinya kedisiplinan guru/pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
4. Kreativitas artinya sebagai Kemampuan guru/pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.
5. Kerja sama artinya sebuah kerja diukur dari kesediann guru/pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan guru/pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
6. Kecakapan artinya bahwa kecakapan guru/pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

7. Tanggung jawab artinya sebuah kinerja guru/pegawai juga dapat diukur dari kesedian guru/pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Sejalan dengan hal tersebut, ada beberapa indikator yang dapat dilihat dari peran guru dalam meningkatkan kemampuan proses pembelajaran menurut M.Ngalim Purwanto (2013) Indikator kinerja tersebut adalah :

1. Kemampuan merencanakan pembelajaran, meliputi :
 - a. Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan.
 - b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran
 - c. Menyusun program semester
 - d. Menyusun program atau pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran, meliputi :
 - a. Tahap pra intruksional
 - b. Tahap intruksional
 - c. Tahap evaluasi dan tidak lanjut
3. Kemampuan mengevaluasi, meliputi:
 - a. Evaluasi normatif
 - b. Evaluasi formatif
 - c. Laporan hasil evaluasi
4. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Di sisi lain, Erantik Nur Azizah dalam Nugraheni dan Rahmayanti (2016) menguraikan beberapa indikator kinerja guru, antara lain :

1. Mampu membuat perencanaan, persiapan mengajar

2. Menguasai materi yang akan diajarkan
3. Menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran
4. Mampu mengelola kelas
5. Mampu melakukan penilaian dan evaluasi

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

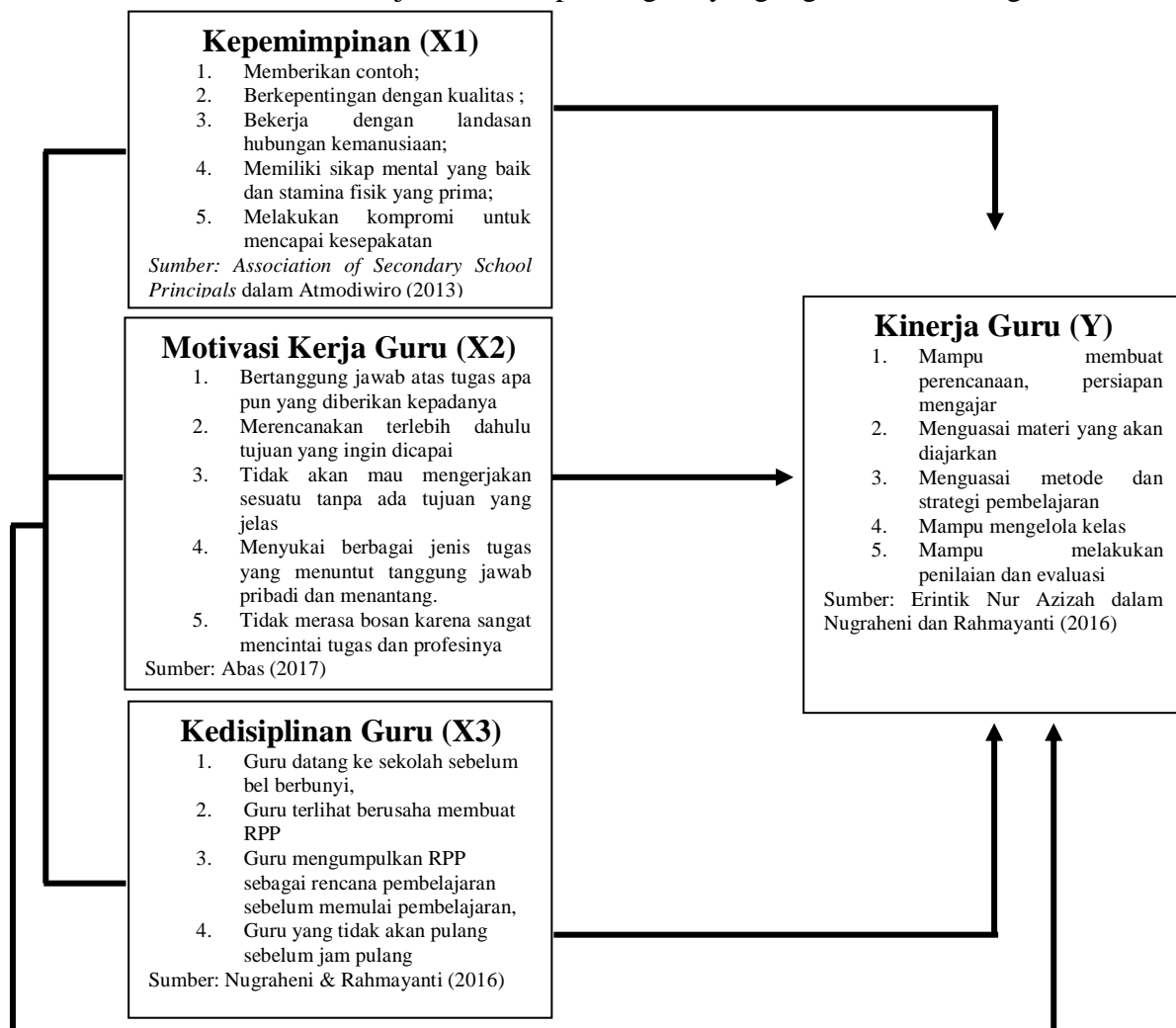
Menurut Pianda (2008) bahwa seorang kepala sekolah harusnya memiliki kelebihan dibanding guru-guru terutama yang menjadi bawahannya di sekolah. Hal ini sebagai konsekwensi dari kewajibannya untuk memiliki kemampuan memimpin dan mengembangkan guru menjadi lebih profesional. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan kesuksesan sekolah dimana ia menjadi pemimpinnya. Keberhasilan sekolah tersebut dapat diukur melalui keberhasilan koordinasi dan kepemimpinannya. Dengan demikian maka dengan demikian akan memungkinkan terbangunnya kinerja para guru di sekolah.

Robbin dalam Slamet (2012:206) dinyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam dunia pendidikan, terutama guru-guru, memiliki sikap seperti ini dalam menunaikan tugas-tugasnya merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dalam hal ini yakni untuk meningkatkan kinerja guru.

Menurut Hakim dalam jurnal Suprihatin (2015: 74) menyampaikan bahwa “motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu”. Sedangkan Sudarwan “motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok

orang yang mencapai prestasi tertentu sesuai tentang apa yang dikehendaki”. Dari pemaparan ini kita dapat menangkap makna yang sama bahwa untuk meningkatkan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi yang dimilikinya.

Dari beberapa uraian di atas, diketahui beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kedisiplinan guru yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Mengacu pada tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Diduga bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Diduga bahwa Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

3.3.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan peserta didik dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan diadopsi berdasarkan *Association of Secondary School Principals* dalam Atmodiwiro (2013) yakni:

1. memberikan contoh;

2. berkepentingan dengan kualitas ;
3. bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan;
4. memiliki sikap mental yang baik dan stamina fisik yang prima;
5. melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan.

3.3.2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu kondisi dimana terjadi dorongan pada diri seorang guru untuk berkinerja lebih baik guna mencapai tujuan. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar dengan maksimal. Indikator motivasi kerja guru menurut Abas (2017) yaitu:

1. Bertanggung jawab atas tugas apa pun yang diberikan kepadanya
2. Merencanakan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai
3. Tidak akan mau mengerjakan sesuatu tanpa ada tujuan yang jelas
4. Menyukai berbagai jenis tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi dan menantang. Tidak merasa bosan karena sangat mencintai tugas dan profesinya.

3.3.3. Disiplin (X3)

Disiplin guru dalam penelitian ini diartikan sebagai kesadaran dan ketersediaan seseorang guru untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekolah. Adapun indikator disiplin dalam penelitian ini sebagai berikut (Nugraheni dan Rahmayanti, 2016):

1. Tepat waktu
2. Taat asas atas janji

3. Mengikuti prosedur standar
4. Tepat sasaran, tidak melanggar aturan
5. Berbudi pekerti yang baik

3.3.4. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh guru untuk memperoleh hasil yang optimal, dalam peningkatan mutu belajar dan prestasi peserta didik. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru diadopsi berdasarkan pendapat Erintik Nur Azizah dalam Nugraheni dan Rahmayanti (2016) antara lain:

1. Mampu membuat perencanaan, persiapan mengajar
2. Menguasai materi yang akan diajarkan
3. Menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran
4. Mampu mengelola kelas
5. Mampu melakukan penilaian dan evaluasi.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian berlokasi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun yang menjadi objek penelitian yakni seluruh guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan mulai dari Pebruari 2021 sampai dengan Maret 2021.

4.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

- a) Observasi
- b) Dokumentasi,
- c) Angket (Kuesioner).

Penelitian ini digunakan dari item-item berskala, berupa skala sikap, yaitu skala Likert. Skala Likert meminta kepada responden sebagai individu untuk menjawab suatu pertanyaan dengan jawaban sangat setuju (SS), Setuju (N), Netral (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

4.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam pengolahan data dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1. Jenis Data
 - a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka, dimana penulis memperoleh data yang berasal dari jawaban kuesioner berdasarkan persepsi guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka contohnya adalah jenis pekerjaan. Data jenis kualitatif ini harus dikuantifikasikan agar bisa diolah dengan statistik. Pengubahan bisa dilakukan dengan cara memberi skor tertentu, misalnya jumlah dari individu ataupun jenis kelamin..

2. Sumber Data.

a. Data Primer

Data primer ini diperoleh dari hasil wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berkompeten dengan penelitian ini, dalam hal ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

b. Data sekunder

Data sekunder ini penulis peroleh secara tidak langsung, yaitu merupakan data yang diperoleh melalui Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar dan sumber informasi lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

4.4. Populasi dan Sampel

4.4.1. Populasi

Menurut Arikunto (2006:115) Populasi merupakan seluruh subjek penelitian. Sedangkan pendapat lain mengatakan, bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono : 2014).

Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan individu yang menjadi objek atau subjek penelitian yang ditentukan oleh peneliti dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar dengan jumlah SD Negeri sebanyak 10 sekolah dan total guru 126 orang.

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru PNS
1	UPT SDN Benteng II no. 1 Kepulauan Selayar	20
2.	UPT SDN Benteng 1 no. 60 Kepulauan Selayar	21
3.	SDIT Al-Wahdah Benteng Kepulauan Selayar	-
4.	UPT SDN Benteng III no. 59 Kepulauan Selayar	13
5.	UPT SDI Benteng III no. 61 Kepulauan Selayar	8
6.	UPT SDI Benteng II no. 62 Kepulauan Selayar	25
7.	UPT SDI Benteng 1 no. 58 Kepulauan Selayar	17
8.	UPT SDI Benteng Timur no. 112 Kep. Selayar	14
9.	UPT SDN Benteng 5 no. 19 Kepulauan Selayar	8
10.	SDIT As Salam Benteng Kepulauan Selayar	-
	JUMLAH	126

4.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau dari wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:117). Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel

adalah sebagian atau wakil dari populasi yang dikenai penelitian dan mempunyai sifat yang sama dengan populasinya. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Penelitian terhadap sampel yang representatif akan memperoleh kesimpulan yang dapat diberlakukan atau digeneralisasikan dalam mewakili populasinya. Sebagai sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 25% dari jumlah populasi yaitu 126 guru, sehingga jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 31,5 dibulatkan menjadi 32 orang. Pengambilan sampel di atas, tentu mempertimbangkan banyak aspek. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:177) bahwa mengenai berapa banyaknya subjek yang diambil, atau dengan kata lain berapa besar sampel, maka peneliti mempertimbangkan hal-hal berikut: a) kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana. b) sempit luasnya wilayah pengamatan dari subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data. c) besarkecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.

Dengan mempertimbangkan sampel yang homogen atau sama dan tanpa perlakuan yang berbeda, maka peneliti menggunakan teknik proportional random sampling, teknik ini dilakukan pada guru-guru PNS per sekolah yang akan diambil secara proporsional dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Sampel untuk UPT SDN Benteng II no. 1 Kepulauan Selayar = $20/126 \times 32 = 5,0 = 5$ orang.

2. Sampel untuk UPT SDN Benteng 1 no. 60 Kepulauan Selayar = $21/126 \times 32 = 5,3 = 5$ orang.
3. Sampel untuk UPT SDN Benteng III no. 59 Kepulauan Selayar = $13/126 \times 32 = 3,3 = 3$ orang.
4. Sampel untuk UPT SDI Benteng III no. 61 Kepulauan Selayar = $8/126 \times 32 = 2,0 = 2$ orang.
5. Sampel untuk UPT SDI Benteng II no. 62 Kepulauan Selayar = $25/126 \times 32 = 6,3 = 7$ orang.
6. Sampel untuk UPT SDI Benteng 1 no. 58 Kepulauan Selayar = $17/126 \times 32 = 4,3 = 4$ orang.
7. Sampel untuk UPT SDI Benteng Timur no. 112 Kep. Selayar = $14/126 \times 32 = 3,5 = 4$ orang.
8. Sampel untuk UPT SDN Benteng 5 no. 19 Kepulauan Selayar = $8/126 \times 32 = 2,0 = 2$ orang.

Dari perhitungan tersebut di atas, maka dapat diperoleh jumlah sampel pada tiap sekolah sebagai berikut:.

No.	Nama Sekolah	Jumlah
1	UPT SDN Benteng II no. 1 Kepulauan Selayar	5
2.	UPT SDN Benteng 1 no. 60 Kepulauan Selayar	5
3.	SDIT Al-Wahdah Benteng Kepulauan Selayar	-
4.	UPT SDN Benteng III no. 59 Kepulauan Selayar	3
5.	UPT SDI Benteng III no. 61 Kepulauan Selayar	2
6.	UPT SDI Benteng II no. 62 Kepulauan Selayar	7
7.	UPT SDI Benteng 1 no. 58 Kepulauan Selayar	4
8.	UPT SDI Benteng Timur no. 112 Kep. Selayar	4
9.	UPT SDN Benteng 5 no. 19 Kepulauan Selayar	2
10.	SDIT As Salam Benteng Kepulauan Selayar	-
	JUMLAH	32

Dengan demikian, total sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang guru PNS pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.5. Metode Analisis

4.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung dan r table atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) pada $n = 32$ ($df = n - 2 = 32 - 2 = 30$), sebesar 0,3494. Jika nilai r hitung $>$ r tabel atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Arikunto, 2012 : 123).

4.5.2. Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah analisis regresi linear berganda menurut Suharyadi dan Purwanto (2014 : 508) dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kedisiplinan Guru

a = Intercep (Konstanta)

b1, b2, b3, adalah koefisien regresi.

e = Error

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Letak Geografis

Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebuah kabupaten yang terletak di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kota kabupaten Kepulauan Selayar adalah Kota Benteng. Kabupaten ini memiliki luas sebesar 10.503,69 km² (wilayah daratan dan lautan) dan berpenduduk sebanyak ± 134.000 jiwa. Kabupaten Kepulauan Selayar terdiri dari 11 Kecamatan dengan 2 sub area wilayah pemerintahan yaitu wilayah daratan yang meliputi kecamatan Benteng, Bontoharu, Bontomanai, Buki, Bontomatene, dan Bontosikuyu serta wilayah kepulauan yang meliputi kecamatan Pasimasunggu, Pasimasunggu Timur, Takabonerate, Pasimarannu, dan Pasilambena.

Kabupaten Kepulauan Selayar terletak antara 5°42' - 7°35' Lintang Selatan dan 120°15' - 122°30' Bujur Timur yang berbatasan dengan Kabupaten Bulukumba di sebelah Utara, Laut Flores sebelah Timur, Laut Flores dan Selat Makassar sebelah Barat dan Propinsi Nusa Tenggara Timur di sebelah Selatan. Kabupaten Kepulauan Selayar (dahulu Kabupaten Selayar, perubahan nama berdasarkan PP. No. 59 Tahun 2008) adalah sebuah kabupaten yang terletak di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia.

Berdasarkan letak sebagaimana dikatakan oleh Kepala Dinas Pariwisata Seni dan Kebudayaan Kepulauan Selayar bahwa Selat Selayar dilintasi pelayaran

nusantara baik ke timur maupun ke barat, bahkan sudah menjadi pelayaran internasional. Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan "kepulauan" yang berada di antara jalur alternatif perdagangan internasional yang menjadikan daerah ini secara geografis sangat strategis sebagai pusat perdagangan dan distribusi baik secara nasional untuk melayani Kawasan Timur Indonesia maupun pada skala internasional guna melayani negara-negara di kawasan Asia.

Daerah ini memiliki kekhususan yakni satu-satunya Kabupaten di Sulawesi Selatan yang seluruh wilayahnya terpisah dari daratan Sulawesi, dan terdiri dari gugusan beberapa pulau sehingga membentuk suatu wilayah kepulauan. Gugusan pulau di Kabupaten Kepulauan Selayar secara keseluruhan berjumlah 130 buah, 7 di antaranya kadang tidak terlihat (tenggelam) pada saat air pasang. Luas wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar meliputi 1.357,03 km² wilayah daratan (12,91%) dan 9.146,66 km² wilayah lautan (87,09%).

Ibu kota Kabupaten Kepulauan Selayar terletak di Kecamatan Benteng. Kecamatan ini berada di pinggir laut (berhadapan langsung dengan Pulau Pasi) di mana sarana transportasi dari luar yang paling dekat adalah Dermaga Rauf Rahman. Lapangan udara terdekat dan satu-satunya yang ada di Kepulauan Selayar adalah Bandar Udara H. Aroeppala yang terletak di Padang beberapa kilometer di sebelah selatan Benteng tepatnya di desa Bontosunggu, Kecamatan Bontoharu, Kabupaten Kepulauan Selayar. Ibu kota kecamatan Benteng terletak di kelurahan Benteng.

B. Bupati dari masa ke masa

Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar sebagaimana daerah lainnya di Indonesia dipimpin oleh seorang bupati. Adapun daftar nama-nama Bupati yang pernah memerintah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebagai berikut:

No	Nama	Pangkat / Jabatan	Mulai Menjabat	Selesai Menjabat
1.	Abd. Karim	Wakil KPN	20 Oktober 1951	5 Mei 1952
2.	Muh. Arsyad	KPN	5 Mei 1952	11 Juni 1953
3.	Abd. Karim	Wakil KPN	11 Juni 1953	14 Agustus 1953
4.	Djamaluddin	KPN	14 Agustus 1953	18 Juli 1955
5.	Bustam Dg. Sitaba	KPN	18 Juli 1955	1 Desember 1956
6.	Marcus Pong Manda	KPN	1 Desember 1956	4 Maret 1960
7.	Andi Matja Amirullah	Bupati KDH	4 Maret 1960	10 April 1965
*	Drs. Patta Tjora	Pds. Bupati KDH	10 April 1965	5 Agustus 1965
8.	Drs. A. H. Dg. Marimba	Bupati KDH	5 Agustus 1965	6 November 1968
*	M. Amin Dg. Suroresiden	Plt. Bupati KDH	6 November 1968	1 Mei 1969
9.	Abd. Rauf Rahman	Bupati KDH	1 Mei 1969	25 Januari 1971
10.	Andi Palioi	Bupati KDH	25 Januari 1971	18 November 1974
*	H. Andi Bachtiar	Pj. Bupati KDH	18 November 1974	14 September 1975
11.	Drs. Anas Achmad	Bupati KDH	14 September 1975	16 Desember 1983
*	Drs. H. A. Achmad Natsir	Plt. Bupati KDH	16 Desember 1983	10 Juli 1984
12.	Ismail	Bupati KDH	10 Juli 1984	10 Juli 1989

13.	Drs. Z. Arifin Kammi	Bupati KDH	10 Juli 1989	11 Juli 1994
14.	Drs. H. M. Akib Patta	Bupati KDH	11 Juli 1994	11 Agustus 1999
*	H. Mirdin Kasim, SH, M.Si	Pj. Bupati	11 Agustus 1999	29 Desember 1999
15.	Drs. H. M. Akib Patta	Bupati KDH	29 Desember 1999	29 Desember 2004
*	H. A. Syamsul Alam Mallarangeng	Pj. Bupati	29 Desember 2004	30 Oktober 2005
16.	Drs. H. Syahrir Wahab, MM	Bupati	30 Oktober 2005	30 Oktober 2015
*	Drs. H. Syamsibar, MH	Pj. Bupati	30 Oktober 2015	17 Februari 2016
17.	H. M. Basli Ali	Bupati	17 Februari 2016	Sekarang

C. Visi dan Misi Kabupaten Kepulauan Selayar

Visi:

Terwujudnya Masyarakat Maritim Yang Sejahtera Berbasis Nilai Keagamaan dan Budaya

Misi:

1. Mewujudkan nilai keagamaan sebagai sumber inspirasi dan dasar nilai utama dalam pembangunan secara terencana, menyeluruh dan berkelanjutan;
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik melalui pendekatan aspiratif, partisipatif dan transparan;
3. Mewujudkan peningkatan kualitas kehidupan masyarakat;
4. Mewujudkan percepatan pembangunan infrastruktur dan peningkatan investasi swasta di sektor perikanan, kelautan dan pariwisata;

5. Mewujudkan pengelolaan potensi sumber daya alam sesuai keunggulan komparatif dan kompetitif daerah;
6. Mewujudkan peningkatan produktifitas dan daya saing daerah serta pertumbuhan sentra di sektor agrobisnis dan agromaritim yang berbasis pada ekonomi kerakyatan;
7. Mewujudkan pelestarian tradisi dan kearifan lokal melalui strategi kebudayaan.

D. Strategi Program

1. Menjadikan Selayar sebagai pusat distribusi logistik barang dan jasa (termasuk pembangunan galangan kapal);
2. Industri perikanan terbangunnya terpadu;
3. Ditetapkannya Selayar sebagai Kawasan Ekonomi Khusus Pariwisata.

E. Prioritas Program

1. Bantuan Seragam Sekolah (Sepatu, Tas, Alat tulis);
2. Gratis Pengurusan KK, KTP dan Akta Kelahiran;
3. Integrasi Jamkesmas ke JKN;
4. Bantuan Perbaikan Rumah Keluarga Miskin;
5. Raskin Gratis;
6. Bantuan UKM;
7. Bantuan Pertukangan;
8. Bantuan Perbengkelan;
9. Bantuan Mesin Jahit;
10. Bantuan Jaringan PDAM;

11. Penghargaan Individu Berprestasi;
12. Tunjangan Hidup bagi Orang Cacat Fisik, Mental, jompo dan Anak Yatim Piatu;
13. Penyertaan Modal ke BUMN dan BUMD;
14. Bantuan Bibit Sapi;
15. Bantuan Bibit Kambing;
16. Bantuan Alat Pertanian;
17. Bantuan Alat Perikanan.

F. SUSUNAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD)

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan PERDA NO. 12 Tahun 2016 sebagai berikut :

1. Sekretariat Daerah;
2. Sekretariat DPRD ;
3. Inspektorat Daerah;
4. Dinas Daerah;
 - (1) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
 - (2) Dinas Kesehatan
 - (3) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
 - (4) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
 - (5) Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran
 - (6) Dinas Sosial
 - (7) Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana

- (8) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
- (9) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan
- (10) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
- (11) Dinas Pemberdayaan Masyarakat, dan Desa
- (12) Dinas Perhubungan
- (13) Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah
- (14) Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja
- (15) Dinas Kepemudaan dan Olahraga
- (16) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
- (17) Dinas Kelautan dan Perikanan
- (18) Dinas Kepariwisata

5. Badan Daerah;

- (1) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
- (2) Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah
- (3) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah
- (4) Badan Penanggulangan Bencana Daerah

6. Kecamatan

- (1) Kecamatan Bontomatene
- (2) Kecamatan Bukit
- (3) Kecamatan Bontomanai
- (4) Kecamatan Benteng
- (5) Kecamatan Bontoharu
- (6) Kecamatan Bontosikuyu

- (7) Kecamatan Pasimasunggu
- (8) Kecamatan Pasimasunggu Timur
- (9) Kecamatan Taka` Bonerate
- (10) Kecamatan Pasimarannu
- (11) Kecamatan Pasilambena

G. Data Satuan Pendidikan di Kecamatan Benteng

Jumlah data Satuan Pendidikan seluruh jenis dan jenjang di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan data dari Kemendikbud sebanyak 24 Satuan Pendidikan dengan rincian seperti pada tabel berikut :

No	SD / sederajat			SMP / sederajat			SMA / sederajat			SMK			Total
	N	S	Jml	N	S	Jml	N	S	Jml	N	S	Jml	
1.	9	3	12	3	3	6	2	1	3	3	0	3	24

5.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang digunakan benar-benar handal dan sah untuk digunakan sebagai alat ukur. Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung atau pearlson correlation dan r table atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) pada $n = 32$ ($df = n - 2 = 32 - 2 = 30$), sebesar 0,3494. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid. Hasil pengujian validitas

yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS diuraikan masing-masing sebagai berikut:

Tabel 5.1

Uji Validitas pada Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator	r hitung (Pearson Correlation)	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
X1.1	0,813	0,3494	Valid
X1.2	0,784	0,3494	Valid
X1.3	0,834	0,3494	Valid
X1.4	0,867	0,3494	Valid
X1.5	0,882	0,3494	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 tersebut di atas, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan indeks pearson correlation atau r-hitung lebih dari r tabel (0,3494). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan valid.

Tabel 5.2

Uji Validitas pada Variabel Motivasi Kerja

Indikator	r hitung (Pearson Correlation)	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
X2.1	0,683	0,3494	Valid
X2.2	0,810	0,3494	Valid
X2.3	0,848	0,3494	Valid
X2.4	0,528	0,3494	Valid
X2.5	0,814	0,3494	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel disiplin kerja menunjukkan indeks *pearson correlation* atau *r*-hitung lebih dari *r* tabel (0,3494). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 5.3

Uji Validitas pada Variabel Kedisiplinan

Indikator	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
X3.1	0,883	0,3494	Valid
X3.2	0,796	0,3494	Valid
X3.3	0,897	0,3494	Valid
X3.4	0,823	0,3494	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel motivasi kerja menunjukkan indeks *pearson correlation* atau *r*-hitung lebih dari *r* tabel (0,3494). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 5.4

Uji Validitas pada Variabel Kinerja Guru

Indikator	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
Y.1	0,729	0,3494	Valid
Y.2	0,851	0,3494	Valid
Y.3	0,811	0,3494	Valid
Y.4	0,874	0,3494	Valid

Y.5	0,906	0,3494	Valid
-----	-------	--------	-------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel kinerja guru menunjukkan indeks *pearson correlation* atau *r*-hitung lebih dari *r* tabel (0,3494). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel kinerja guru dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Pendekatan yang dilakukan untuk menguji apakah instrumen pertanyaan menunjukkan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran secara berulang-ulang adalah dengan menghitung koefisien alpha (*Cronbach's alpha*) untuk setiap variabel yang diukur. Pengujian reliabilitas dari penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,887	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,780	0,60	Reliabel
Kedisiplinan (X3)	0,864	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,890	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu (>0.60) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat Cronbach's Alpha variabel kepemimpinan 0,887, motivasi

kerja 0,780, kedisiplinan 0,864 dan kinerja guru 0,890 menunjukkan semua reliabel yakni cronbach's alpha > 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5.1.3. Profil Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner terhadap guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Data dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner kepada partisipan atau responden untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara memberikan persepsinya terhadap pernyataan yang diajukan perilah variabel yang diteliti. Jumlah guru SD Negeri sebanyak 32 orang yang dideskripsikan berdasarkan asal sekolah, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan dan usia.

Tabel 5.6.
Deskripsi Profil Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Asal Sekolah		
	UPT SDI 112 Kep. Selayar	4	12,5
	UPT SDI 58 Kep. Selayar	4	12,5
	UPT SDI 61 Kep. Selayar	2	6,3
	UPT SDI 62 Kep. Selayar	7	21,9
	UPT SDN 1 Kep. Selayar	5	15,6
	UPT SDN 19 Kep. Selayar	2	6,3
	UPT SDN 59 Kep. Selayar	3	9,4
	UPT SDN 60 Kep. Selayar	5	15,6
	Total	32	100,0
2	Jenis Kelamin		
	Pria	7	21,9
	Wanita	25	78,1
	Total	32	100,0
3	Pendidikan Terakhir		
	SMU	0	0,0
	Diploma	1	3,1

	S1 atau Sederajat	27	84,4
	S2	4	12,5
	Total	32	100,0
4	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	0	0,0
	Menikah	31	96,9
	Janda	1	3,1
	Duda	0	0,0
	Total	32	100,0
5	Usia		
	19-25 tahun	0	0,0
	26-35 tahun	6	18,8
	36-45 tahun	16	50,0
	> 46 tahun	10	31,2
	Total	32	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 32 orang guru yang menjadi responden pada SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, Responden terbanyak berdasarkan asal sekolah adalah UPT SDI 62 sebanyak 7 orang atau 21,9%, kemudian responden dari UPT SDN 1 dan UPT SDN 60 masing-masing 5 orang atau masing-masing 15,6%, UPT SDI 112 dan UPT SDI 58 masing-masing 4 responden atau masing-masing 12,5%, selanjutnya responden dari UPT SDI 59 adalah 3 orang atau 9,4%, sementara responden dari UPT SDI 61 dan UPT SDN 19 masing-masing 2 orang atau masing-masing 6,3%.

Berdasarkan jenis kelamin responden mayoritas adalah wanita yakni sebanyak 25 orang atau 78,1%; sedangkan pria sebanyak 7 orang atau 21,9%. Kemudian, profil responden berdasarkan latar belakang pendidikan, menunjukkan bahwa dari 32 orang guru yang menjadi responden pada SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, mayoritas adalah berpendidikan S1 yakni sebanyak 27 orang atau 84,4%, sedangkan responden dengan latar belakang pendidikan SMU tidak ada, dan 1 orang responden atau 3,1% dengan latar

belakang pendidikan Diploma, dan sebanyak 4 orang atau 12,5% dengan latar belakang pendidikan S2.

Dari hasil analisis deskripsi berdasarkan status, juga menunjukkan bahwa mayoritas guru yang menjadi responden pada SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan status perkawinan adalah sebanyak 31 orang atau 96,9% telah menikah, kemudian responden yang belum menikah tidak ada, 1 orang atau 3,1% status janda, dan responden yang berstatus duda tidak ada.

Profil responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa dari 32 orang guru yang menjadi responden pada SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, responden yang berusia 36 – 45 tahun sebanyak 16 orang atau 50,0%; sedangkan sebanyak 10 orang atau 31,3% berusia lebih dari 46 tahun, sebanyak 6 orang atau 18,8% berusia 26-35 tahun, kemudian responden yang berusia 19-25 tahun tidak ada.

5.1.4. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, akan dideskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan memperoleh nilai rata-rata, tertinggi sampai dengan terendah, sebagaimana hasilnya diuraikan sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan

memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan diadopsi berdasarkan *Association of Secondary School Principals* dalam Atmodiwiro (2003) yakni:

1. Memberikan contoh;
2. Berkepentingan dengan kualitas ;
3. Bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan;
4. Memiliki sikap mental yang baik dan stamina fisik yang prima;
5. Melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan.

Dari indikator tersebut, peneliti membuat pernyataan yang hasil analisisnya dapat dideskripsikan dari tabel berikut ini.

Tabel 5.7
Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Simbol	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	Kepala Sekolah memberikan contoh tentang kinerja mengajar yang baik	0	1	0	16	15	141	4,41
X1.2	Kepala sekolah senantiasa mengharapkan kepada guru untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan mutu pembelajaran	0	0	0	8	24	152	4,75
X1.3	Kepala sekolah senantiasa menunjukkan hubungan yang baik dengan guru di sekolah	0	0	0	13	19	147	4,59
X1.4	Kepala sekolah memiliki sikap mental yang baik dalam menghadapi permasalahan yang	0	0	1	14	17	144	4,50

	terjadi di sekolah							
X1.5	Kepala sekolah melakukan kompromi dengan guru untuk mencapai kesepakatan dalam kegiatan yang akan dilaksanakan oleh sekolah	0	0	1	12	19	146	4,56

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Sebanyak 32 orang guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar yang diambil sebagai sampel telah memberikan pendapatnya mengenai kepemimpinan kepala sekolah, dimana pada indikator X1.1 dengan pernyataan yaitu “Kepala Sekolah memberikan contoh tentang kinerja mengajar yang baik”, 16 orang responden terbanyak yang berpendapat setuju dengan *mean* sebesar 4,41.

Kemudian, indikator X1.2 dengan pernyataan yaitu “Kepala sekolah senantiasa mengharapkan kepada guru untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan mutu pengajaran”, mayoritas responden berpendapat sangat setuju yaitu 24 orang dengan *mean* sebesar 4,75.

Selanjutnya, indikator X1.3 dengan pernyataan yaitu “Kepala sekolah senantiasa menunjukkan hubungan yang baik dengan guru di sekolah”, responden terbanyak berpendapat sangat setuju yaitu 19 orang dengan *mean* sebesar 4,59.

Indikator X1.4 dengan pernyataan yaitu “Kepala sekolah memiliki sikap mental yang baik dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di sekolah”, responden terbanyak berpendapat sangat setuju yaitu 17 orang dengan *mean* sebesar 4,50.

Kemudian, indikator X1.5 dengan pernyataan yaitu “Kepala sekolah melakukan kompromi dengan guru untuk mencapai kesepakatan dalam kegiatan yang akan dilaksanakan oleh sekolah”, mayoritas berpendapat sangat setuju yaitu 19 orang dengan *mean* sebesar 4,56.

b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu kondisi dimana terjadi dorongan pada diri seorang guru untuk berkinerja lebih baik guna mencapai tujuan. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar dengan maksimal. Indikator motivasi kerja guru menurut Abas (2017) yaitu:

1. Bertanggung jawab atas tugas apa pun yang diberikan kepadanya
2. Merencanakan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai
3. Tidak akan mau mengerjakan sesuatu tanpa ada tujuan yang jelas
4. Menyukai berbagai jenis tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi dan menantang.
5. Tidak merasa bosan karena sangat mencintai tugas dan profesinya

Dari indikator tersebut, peneliti membuat pernyataan yang hasil analisisnya dapat dideskripsikan dari tabel berikut ini.

Tabel 5.8
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Guru

Simbol	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	Bertanggung jawab atas tugas apa pun yang diberikan kepadanya	0	1	0	16	15	141	4,41
X2.2	Merencanakan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai	0	0	0	19	13	141	4,41
X2.3	Tidak akan mau mengerjakan sesuatu tanpa ada tujuan yang jelas	0	0	0	20	12	140	4,38
X2.4	Menyukai berbagai jenis tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi dan menantang.	0	1	3	24	4	127	3,97
X2.5	Tidak merasa bosan karena sangat mencintai tugas dan profesinya	0	0	0	17	15	143	4,47

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Sebanyak 32 orang guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar yang diambil sebagai sampel telah memberikan pendapatnya mengenai motivasi kerja guru, dimana pada indikator X2.1 dengan pernyataan yaitu “Guru menunjukkan motivasi yang baik karena bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya”, responden terbanyak berpendapat setuju yaitu 16 orang dengan *mean* sebesar 4,41. Kemudian, indikator X2.2 dengan pernyataan yaitu “Guru memiliki motivasi yang tinggi karena merencanakan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai dalam proses kegiatan belajar mengajar”, responden terbanyak berpendapat setuju yaitu 19 orang dengan *mean* sebesar 4,41. Selanjutnya, indikator X2.3 dengan pernyataan yaitu “Guru tidak akan mau

mengerjakan sesuatu tanpa adanya tujuan yang jelas”, mayoritas berpendapat setuju yaitu 20 orang dengan *mean* sebesar 4,38.

Indikator X2.4 dengan pernyataan yaitu “Guru menyukai jenis tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi dan menantang”, mayoritas berpendapat setuju yaitu 24 orang dengan *mean* sebesar 3,97. Kemudian, indikator X2.5 dengan pernyataan yaitu “Guru tidak merasa bosan karena sangat mencintai tugas dan profesinya sebagai guru”, responden terbanyak berpendapat setuju yaitu 17 orang dengan *mean* sebesar 4,47.

a. Deskripsi Variabel Disiplin Guru

Disiplin Guru dalam penelitian ini diartikan sebagai kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekolah. Adapun indikator disiplin dalam penelitian ini sebagai berikut (Nugraheni dan Rahmayanti, 2016):

1. Guru datang ke sekolah sebelum bel berbunyi,
2. Guru terlihat berusaha membuat RPP
3. Guru mengumpulkan RPP sebagai rencana pembelajaran sebelum memulai pembelajaran,
4. Guru yang tidak akan pulang sebelum jam pulang.

Dari indikator tersebut, peneliti membuat pernyataan yang hasil analisisnya dapat dideskripsikan dari tabel berikut ini.

Tabel 5.9
Deskripsi Variabel Disiplin Guru

Simbol	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
X3.1	Guru senantiasa datang ke sekolah sebelum bel berbunyi	0	0	0	16	16	144	4,50
X3.2	Guru terlihat berusaha membuat RPP sehingga dapat melakukan tugas pengajaran dengan baik	0	0	1	21	10	137	4,28
X3.3	Guru membuat RPP sebagai rencana pembelajaran sebelum memulai pembelajaran	0	0	0	20	12	140	4,38
X3.4	Guru yang tidak akan pulang sebelum waktu jam pulang	0	0	0	16	16	144	4,50

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Sebanyak 32 orang guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar yang diambil sebagai sampel telah memberikan pendapatnya mengenai disiplin guru, dimana pada indikator X3.1 dengan pernyataan yaitu “Guru senantiasa datang ke sekolah sebelum bel berbunyi”, 50% responden berpendapat setuju dan 50% lagi berpendapat sangat setuju yaitu masing-masing 16 orang dengan *mean* sebesar 4,50.

Kemudian, indikator X3.2 dengan pernyataan yaitu “Guru terlihat berusaha membuat RPP sehingga dapat melakukan tugas pengajaran dengan baik”, mayoritas berpendapat setuju yaitu 21 orang dengan *mean* sebesar 4,28.

Selanjutnya, indikator X3.3 dengan pernyataan yaitu “Guru mengumpulkan RPP sebagai rencana pembelajaran sebelum memulai pembelajaran”, mayoritas berpendapat setuju yaitu 20 orang dengan *mean* sebesar 4,38.

Kemudian Indikator X3.4 dengan pernyataan yaitu “Guru yang tidak akan pulang sebelum waktu jam pulang”, responden berpendapat setuju dan sangat setuju masing-masing 16 orang dengan *mean* sebesar 4,50.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh guru untuk memperoleh hasil yang optimal, dalam peningkatan mutu belajar dan prestasi siswa. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru diadopsi berdasarkan pendapat Erintik Nur Azizah dalam Nugraheni dan Rahmayanti (2016) antara lain:

1. Mampu membuat perencanaan, persiapan mengajar
2. Menguasai materi yang akan diajarkan
3. Menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran
4. Mampu mengelola kelas
5. Mampu melakukan penilaian dan evaluasi.

Dari indikator tersebut, peneliti membuat pernyataan yang hasil analisisnya dapat dideskripsikan dari tabel berikut ini.

Tabel 5.10
Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Simbol	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
Y.1	Guru mampu membuat perencanaan pembelajaran sebagai bentuk persiapan mengajar di kelas	0	0	0	22	10	138	4,31
Y.2	Guru menguasai materi yang akan diajarkan	0	0	1	19	12	139	4,34
Y.3	Guru menguasai metode dan strategi pembelajaran	0	0	2	25	5	131	4,09

Y.4	Guru mampu mengelola kelas dengan baik	0	0	1	23	8	135	4,22
Y.5	Guru mampu melakukan penilaian hasil belajar serta dilanjutkan dengan evaluasi terhadap hasil penilaian tersebut	0	0	0	21	11	139	4,34

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Sebanyak 32 orang guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar yang diambil sebagai sampel telah memberikan pendapatnya mengenai kinerja guru, dimana pada indikator Y.1 dengan pernyataan yaitu “Guru mampu membuat perencanaan pembelajaran sebagai bentuk persiapan mengajar di kelas”, mayoritas berpendapat setuju yaitu 22 orang dengan *mean* sebesar 4,31. Kemudian, indikator Y.2 dengan pernyataan yaitu “Guru menguasai materi yang akan diajarkan”, mayoritas berpendapat setuju yaitu 19 orang dengan *mean* sebesar 4,34. Selanjutnya, indikator Y.3 dengan pernyataan yaitu “Guru menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran”, mayoritas berpendapat setuju yaitu 25 orang dengan *mean* sebesar 4,09.

Indikator Y.4 dengan pernyataan yaitu “Guru mampu mengelola kelas dengan baik”, mayoritas berpendapat setuju yaitu 23 orang dengan *mean* sebesar 4,22. Kemudian, indikator Y.5 dengan pernyataan yaitu “Guru mampu melakukan penilaian hasil belajar serta dilanjutkan dengan evaluasi terhadap hasil penilaian tersebut”, mayoritas berpendapat setuju yaitu 21 orang dengan *mean* sebesar 4,34.

5.1.5. Hasil Uji Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel 5.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.424	2.573		1.331	.194
Kepemimpinan (X1)	-.078	.125	-.087	-.620	.540
Motivasi	.313	.160	.295	1.964	.060
Disiplin	.734	.141	.679	5.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.11 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,424 - 0,078X_1 + 0,313X_2 + 0,734X_3$$

Y = Kinerja Guru

X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 = Motivasi Kerja Guru

X3 = Kedisiplinan Guru

a = konstanta

b1,b2,b3 = koefisien regresi

Berdasarkan persamaan tersebut diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 3,424 yang bermakna bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Kerja dan kedisiplinan guru sama dengan nol maka kinerja guru adalah sebesar 3,424.

Uraian lebih lanjut sebagai berikut:

1. b_1X_1 : dengan nilai koefisien variabel X_1 sebesar -0,078. Tanda negatif artinya variabel X_1 berpengaruh negatif terhadap kinerja guru (Y). Jika variabel X_1 naik satu satuan dengan semua variabel lain konstan, maka kinerja guru akan turun sebesar 0,078.
2. b_2X_2 : dengan nilai koefisien variabel X_2 sebesar 0,313. Tanda positif artinya variabel X_2 berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Jika variabel X_2 naik satu satuan dengan semua variabel lain konstan, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,313.
3. b_3X_3 : dengan nilai koefisien variabel X_3 sebesar 0,734. Tanda positif artinya variabel X_3 berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Jika variabel X_3 naik satu satuan dengan semua variabel lain konstan, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,734.

b. Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Hasil analisis data koefisien determinasi diuraikan berikut ini:

Tabel 5.12
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.667	1.186

a. Predictors: (Constant), Motivasi(X2), Kepemimpinan(X2), Disiplin(X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai koefisien R sebesar 0,836 yang berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang tinggi sebesar 83,6%. Selanjutnya untuk nilai R^2 dalam penelitian ini sebesar 0,699. Artinya bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin guru sebesar 0,699 atau 69,9%, sedangkan sisanya 30,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam permodelan. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas hanya memberikan sebagian informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja guru) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, maka digunakan uji F. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13
Analisis Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.494	3	30.498	21.684	.000 ^a
	Residual	39.381	28	1.406		
	Total	130.875	31			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 21,684 dengan tingkat kepercayaan (p value) 95% atau $\alpha = 0,05$. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 21,684 diketahui lebih besar daripada F-tabel ($df_1= 3$; $df_2=28$) sebesar 2,95 ($21,684 > 2,95$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.2. Pembahasan

Dalam penelitian ini ada 3 faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru. Faktor kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja guru. Dapat penulis paparkan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru sebagai berikut :

5.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis secara parsial, diperoleh nilai t-hitung variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar $-0,620 < 2.04841$ dan nilai sig. $0,540 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menduga “Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan” tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini tidak menunjukkan dukungan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Handayani dan Rasyid (2015), dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selanjutnya, terdapat pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistiya (2013) yang juga menunjukkan hasil yang sama, bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya pula, Enni, *et al.*, (2013) juga dalam penelitiannya menunjukkan pula terdapatnya pengaruh yang positif dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ini berarti bahwa semakin baik persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru tersebut.

5.2.2. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis secara parsial, diperoleh nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja sebesar $1,964 < 2.04841$ dan nilai sig. $0,060 > 0,05$, dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan demikian, Hipotesis 2 yang menduga bahwa “Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar” tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini juga tidak menunjukkan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Rasyid (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Jumriatunnisah, *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa motivasi internal seorang guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer dengan indikator penilaian yang paling tinggi adalah tidak akan mau mengerjakan sesuatu tanpa ada tujuan yang jelas.

5.2.3. Pengaruh Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis secara parsial, diperoleh nilai t-hitung variabel Disiplin Kerja sebesar $5,213 > 2,04841$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin guru berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini mengandung arti semakin tinggi disiplin guru (X3), maka akan semakin tinggi pula kinerja guru (Y). sebaliknya, semakin rendah disiplin guru (X3), maka akan semakin rendah pula kinerja guru (Y). Dengan demikian, Hipotesis 3 yang menduga bahwa “Disiplin guru berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar” dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Nugraheni dan Rahmayanti (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian, penelitian yang telah dilakukan oleh Enni, *et al.*, (2013) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik disiplin kerja seorang guru dan persepsinya mengenai kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerjanya.

5.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Guru secara simultan terhadap Kinerja Guru.

Sebagaimana telah dipaparkan di atas, bahwa berdasarkan hasil analisis secara bersama-sama atau simultan dengan menggunakan uji F, diperoleh hasil nilai F-hitung sebesar 21,684 diketahui lebih besar daripada F-tabel ($df_1 = 3$; $df_2 = 28$) sebesar 2,95 ($21,684 > 2,95$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti bila kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), dan kedisiplinan guru (X3) ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Sebaliknya jika tingkat kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), dan kedisiplinan guru (X3) menurun secara bersama-

sama maka akan mengakibatkan penurunan kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 4 yang menduga “Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar” terbukti kebenarannya dan hipotesis ini diterima.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi nilai koefisien R sebesar 0,836 yang berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang tinggi sebesar 83,6%. Selanjutnya untuk nilai R^2 dalam penelitian ini sebesar 0,699. Artinya bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin guru sebesar 0,699 atau 69,9%, sedangkan sisanya 30,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam permodelan. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas hanya memberikan sebagian informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Dalam hal ini menunjukkan bahwa, besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru tidak begitu besar, namun jika kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kedisiplinan guru secara bersama-sama dapat ditingkatkan dengan baik, maka kinerja guru tetap akan menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Namun, perlunya penambahan variabel lainnya sehingga yang dapat mendukung kinerja guru menjadi jauh lebih baik. Adapun variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah kedisiplinan, dimana kedisiplinan guru akan berdampak besar kepada perubahan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Disiplin guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan guru (X3), maka akan semakin tinggi pula kinerja guru (Y). sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan guru (X3), maka akan semakin rendah pula kinerja guru (Y).
4. Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kedisiplinan guru berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Artinya, bila kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), dan kedisiplinan guru (X3) ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dan sebaliknya jika tingkat kepemimpinan kepala

sekolah (X1), motivasi kerja (X2), dan kedisiplinan guru (X3) menurun secara bersama-sama maka akan mengakibatkan penurunan kinerja guru.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bahwa kiranya kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar lebih ditingkatkan lagi, terutama dalam hal kemampuan kepala sekolah memberi contoh kinerja mengajar yang baik, sikap mental kepala sekolah dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di sekolah, serta kemampuan kepala sekolah melakukan kompromi dengan guru di sekolah.
2. Bahwa kiranya para guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar lebih meningkatkan lagi motivasi kerja, terutama dalam hal menunaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ataupun tanggung jawab yang bersifat menantang.
3. Perlu ada penelitian lain yang sekiranya dapat menemukan faktor-faktor yang lebih dominan sehingga dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja guru di luar variabel yang penulis teliti ini, mengingat hasil penelitian ini hanya sebesar 69,9% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diteliti, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Aghniya, Husnul. 2017. Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. XXIV. No.1.
- Agung, I. dan Yufriawati. 2013. Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Ahmad Li, Idaarah, 2017. *Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 2017
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.
- Ancok, Djamaludin, 2008. *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian*. Dalam Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (ed.). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Cetakan ke-19. Jakarta: Pustaka LP3ES (hal. 122-146).
- Arif, Furchan, 2007. *Pengantar Peneliti dalam Pendidikan*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Arikunto Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Renika Cipta.
- Arikunto Suharsimi, 2006. *Metodologi Penelitian*. Jogyakarta: Bina Aksara.
- Arikunto Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan dan Praktik Dokumentasi*. Jakarta: Graha Pustaka <https://scholar.google.com/scholar>.
- Arikunto Suharsimi, 2013. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta: <https://scholar.google.com/scholar>
- Arikunto Suharsimi, 2016. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, Suhandi. 2016. Penerapan Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kompotensi Guru dalam Menyusun Administrasi penilaian di SD Laboratorium UKSW. *Jurnal Scholaria*. Vol. 6. No.1.
- Atmodiwiro, Soebagyo. 2013. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Ardadizya Jaya.
- Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu, 2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember*. Jurnal Vol. 4 No. 2 Desember 2018. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id>
- Darmadi, Hamid. 2012. *Kemampuan Dasar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Darmadi, hamid. 2015. Tugas, Peran, Kompotensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional. *Jurnal Edukasi*. Vol. 13. No.2.
- Emda, Amna. 2017. Kedudukan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran. *Jurnal Lantanida*. Vol. 5. No.2..
- Handayani, Titik., dan Aliyah A. Rasyid. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*

- Guru Sma Negeri Wonosobo*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 3, No. 2, September.
- Handayani, Titik., dan Aliyah A. Rasyid. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Vol.3. No.2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I Ghozali, 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana.
- Kamayuda, 2016. *Perencanaan Strategi Bersaing Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Swasta Salatiga*. *Satya Widya*, 32 (2), 79–91
- Ma'mun, Syukron. 2016. Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Agama Di Madrasah Sebagai Bentuk Penanaman Karakter Pemimpin Yang Ideal. *Jurnal Tarbawiyah*. Vol. 13, No.2
- Mahardhani, Ardhana Januar. 2015. Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah. *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran*. Vol.3. No.2.
- Mahardhani, Ardhana Januar. 2015. Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah. *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran*. Vol. 3. No.2.
- Mahardiana, Lina. 2013. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan pengusaha Kecil Terhadap Budaya Kerja (Studi Kasus pada Pengusaha Kecil Bidang Konstruksi di Kota Palu). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 18. No. 1.
- Manzilatussifa, u.s. 2007. Pemberian Motivasi Guru dalam Pembelajaran. *Jurnal Educare*. Vol 5, No. 1
- Nasution, Wahyudin Nur. 2015. Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Tarbiyah*. Vol.22. No.1.
- Nugraheni dan Rahmayanti, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari*. *Jurnal Pendidikan Madrasah* 1 (2), 277-293.
- Nurkholis, N, 2013. *Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi*. *Jurnal Kependidikan* , 1 (1), 24-44
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak.
- Pramesti, Ni Putu Dewi dan Dedi Kusmana. 2018. Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*. Vol. 10. No.1.
- Prihartanta, Widayat, 2015. *Teori-teori Motivasi*. *Jurnal Adabiya*, Vol. 1 No. 83. http://www/academia.edu/19792312/Teori-Teori_Motivasi.
- Purwanto, M. Ngalim. 2013. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Putri, Ayu Dwi Kesuma., dan Nani Imaniyanti. 2015. Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 2. No.2.
- Putri, Ayu Dwi Kesuma., dan Nani Imaniyanti. 2017. Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*.
- Rahmi. 2019. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan di SMA N 2 Lhoknga Aceh Besar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 4. No.2.

- Rivai, Veithsal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana
- Salahuddin, Misransyah Akos, dan Ade Hermawan. 2017. Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di Mtsn Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Manajemen*. Vol. 2. No.1.
- Sholeh, Muhammad. 2016. Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*. Vol. 1 No. 1.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN
- Singarimbun, Peter Hagul dan Chris Manning. 2008. *Penentuan Variabel dan Hubungan Antar Variabel*. Dalam Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (ed.). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Cetakan ke-19.
- Slamet, Achmad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sowiyah, 2013. *Kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta. Media Akademi.
- Sowiyah, 2016. *Kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta. Media Akademi.
- Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta. PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatin S, 2015. *Upaya guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa*. Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro : ojs.fkip.ummetro.ac.id
- Sutikno, Tri Atmadji. 2009. Indikator Produktivitas kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Teknologi dan Kejuruan*. Vol. 32. No. 1.
- Sutono, Agus. 2015. Meneguhkan Pancasila sebagai Filsafat Pendidikan Nasional. *Jurnal Ilmiah CIVIS*. Vol. V. No.1.
- Syafrina, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis*. Vol. 8. No.4.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia. *Jurnal Acta Diurna*. Vol.3 No.2.
- Tiro, M. A & Sukarna, 2012. *Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian*. Makassar: Andira Publisher.
- Utami, Resthia Dwi., dan Nining Purwatmini. 2018. Disiplin Kerja Karyawan Produksi Bagian Plastic Injection pada PT Padma Soode Indonesia. *Jurnal Administrasi Kantor*. ISSN 2527-9769.
- Wahjosumidjo. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Y A Susanti, 2018. *Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Terpadu ...* repository.uin-suska.ac.id

Yudiatmaja, Fridayana. 2013. Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya.
Jurnal Media Komunikasi FIS. Vol 12. No. 2.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
DAN TENAGA KERJA
 Jln. Kemiri No. 2 Benteng, 92812, Sulawesi Selatan
 Telepon (0414) 21083, email: dpmtsptk.selayar@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 157/Penelitian/III/2021/DIS PMPTSPTK

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

Nama Peneliti : ABD GANI
Alamat Peneliti : Jl. Muh Krg Bonto Lr.2
Nama Penanggung Jawab : Dr.H.MASHUR RAZAK, S.E.,M.M
Anggota Peneliti : -

Untuk melakukan penelitian dalam rangka "Untuk Penyusunan Tesis" di :

Lokasi Penelitian : SD Negeri Se- Kecamatan Benteng
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar SD Negeri Di Kec. Benteng

Lama Penelitian : 1 Bulan
Bidang Penelitian : Pendidikan
Status Penelitian : Perorangan

Surat Keterangan Penelitian ini berlaku sampai dengan tanggal 25 Maret 2021




Dikeluarkan : Benteng
 Pada Tanggal : 5 Maret 2021

A.n. BUPATI KEPULAUAN SELAYAR
PH. KEPALA DINAS
 Digitally signed by
 Muhammad Arsyad,
 SKM, M.Kes, MScPH
MUHAMMAD ARSYAD, SKM, MKes, MScPH
 NIP. 19780101 199903 1 010

Rp. 0,-
 Tembusan
 1. Kepala Badan Kesbangpol di Benteng
 2. Arsip

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA
DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI DI KECAMATAN BENTENG KABUPATEN KEPULAUAN
SELAYAR**

I. Pengantar

Bersama ini saya sampaikan daftar pertanyaan kepada Bapak/Ibu/Sdr/i, dengan permohonan agar berkenan kiranya meluangkan waktu untuk mengisinya. Pertanyaan dalam daftar ini berkenaan dengan tanggapan Anda terhadap Pengaruh Kepemimpinan, Keteladanan dan Kedisiplinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar, sebagai penelitian tesis saya, Atas Nama ABD. GANI, Mahasiswa S-2, Magister Managemen STIE NOBEL Indonesia Makassar

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i memberikan jawaban, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

ABD. GANI
2018MM21795

II. Cara mengisi jawaban

Beri tanda tingkat persetujuan anda terhadap pertanyaan-pertanyaan berikut pada salah satu jawaban yang ada menurut pendapat anda tentang pertanyaan tersebut.

III. Pertanyaan Kuesioner Bagian Pertama

Mohon dicoret yang tidak perlu atau lingkari jawaban Anda :

1. Jenis kelamin : Pria/Wanita
2. Pendidikan tertinggi : SMU/ Diploma / S1 atau Sederajat/ S2
3. Status perkawinan : Belum Menikah/ Menikah/ Janda/ Duda
4. Usia :
 - a. 19 – 25 tahun
 - b. 26 – 35 tahun
 - c. 36 – 45 tahun
 - d. > 46 tahun

Persepsi guru mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Keteladanan, dan Kedisiplinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

III. Pertanyaan Kuesioner Bagian Pertama

Mohon dicoret yang tidak perlu atau lingkari jawaban Anda :

1. Jenis kelamin : Pria/Wanita
2. Pendidikan tertinggi : SMU/ Diploma / S1 atau Sederajat/ S2
3. Status perkawinan : Belum Menikah/ Menikah/ Janda/ Duda

4. Usia :
- 19 – 25 tahun
 - 26 – 35 tahun
 - 36 – 45 tahun
 - > 46 tahun

Persepsi guru mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kepala Sekolah memberikan contoh tentang kinerja mengajar yang baik					
2	Kepala sekolah senantiasa mengharapkan kepada guru untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan mutu pembelajaran					
3	Kepala sekolah senantiasa menunjukkan hubungan yang baik dengan guru di sekolah					
4	Kepala sekolah memiliki sikap mental yang baik dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di sekolah					
5	Kepala sekolah melakukan kompromi dengan guru untuk mencapai kesepakatan dalam kegiatan yang akan dilaksanakan oleh sekolah					

Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Bertanggung jawab atas tugas apa pun yang diberikan kepadanya					
2	Merencanakan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai					
3	Tidak akan mau mengerjakan sesuatu tanpa ada tujuan yang jelas					
4	Menyukai berbagai jenis tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi dan menantang.					
5	Tidak merasa bosan karena sangat mencintai tugas dan profesinya					

Disiplin

No	Pertanyaan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Guru datang sebelum bel masuk berbunyi					
2	Guru terlihat berusaha membuat RPP					
3	Guru membuat RPP sebagai rencana pembelajaran sebelum memulai pembelajaran					
4	Guru tidak pulang sebelum jam pulang					

Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Guru mampu membuat perencanaan pembelajaran sebagai bentuk persiapan mengajar di kelas					
2	Guru menguasai materi yang akan diajarkan					
3	Guru menguasai metode dan strategi pengajaran					

4	Guru mampu mengelola kelas dengan baik					
5	Guru mampu melakukan penilaian hasil belajar serta dilanjutkan dengan evaluasi terhadap hasil penilaian tersebut					

Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian

TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN

A. VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)

NO. ITEM RESPONDEN	KEPEMIMPINAN (X1)					Jml
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	4	5	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	5	5	4	23
11	4	5	5	5	4	23
12	5	5	5	5	5	25
13	4	5	4	4	4	21
14	5	5	4	4	5	23
15	5	5	5	5	5	25
16	4	5	4	4	4	21
17	4	5	5	4	5	23
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	4	5	24

26	2	4	4	3	3	16
27	4	5	5	5	5	24
28	5	5	5	4	4	23
29	5	4	4	4	5	22
30	4	4	4	4	4	20
31	4	5	5	5	5	24
32	4	5	4	5	5	23

B. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

NO. ITEM RESPONDEN	MOTIVASI KERJA (X2)					Jml
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	4	5	24
2	4	5	4	4	5	22
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	5	21
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	5	4	4	21
12	5	5	5	4	5	24
13	4	5	5	4	4	22
14	4	4	4	4	5	21
15	5	4	5	4	5	23
16	4	5	4	4	4	21
17	2	4	4	5	4	19
18	4	5	4	4	5	22
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	4	5	24
22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	4	5	24
26	5	4	4	3	4	20
27	5	4	4	4	4	21
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	3	4	19
30	4	4	4	4	4	20

31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	4	4	4	21

C. VARIABEL KEDISIPLINAN (X3)

NO. ITEM RESPONDEN	KEDISIPLINAN (X3)				Jml
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	5	4	5	5	19
2	5	4	5	5	19
3	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	20
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	5	5	5	5	20
9	4	4	4	4	16
10	5	4	4	5	18
11	4	4	4	5	17
12	5	4	4	5	18
13	5	4	4	4	17
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	5	5	5	5	20
19	4	4	4	4	16
20	5	5	5	5	20
21	5	4	5	5	19
22	4	4	4	2	14
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	20
28	4	4	4	4	16
29	3	4	4	4	15
30	4	3	4	4	15
31	5	5	4	4	18
32	5	5	5	4	19

D. VARIABEL KINERJA GURU (Y)

NO. ITEM RESPONDEN	KINERJA GURU (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Jml
1	5	5	4	4	4	22
2	5	5	4	5	5	24
3	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	3	4	4	19
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	5	4	4	5	22
13	4	5	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	4	5	5	24
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	4	5	4	5	5	23
22	4	5	4	4	4	21
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	4	4	5	22
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	4	20
29	4	3	3	4	3	17
30	4	4	4	4	4	20
31	5	4	4	4	4	21
32	5	4	4	4	5	22

Uji Validitas Item ($r > 0,3949$)

1. Validitas Kepemimpinan (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.468	.513**	.555**	.746*	.813**
	Sig. (2-tailed)		.007	.003	.001	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.468	1	.698**	.645**	.585	.784**
	Sig. (2-tailed)	.272		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.513**	.698**	1	.740**	.608	.834**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.555**	.645**	.740**	1	.704	.867**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.746*	-.585	.608	.704	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
total_X1	Pearson Correlation	.813**	.784**	.834**	.867**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

2. Validitas Motivasi Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.361**	.505**	.023**	.469**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.042	.003	.901	.007	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.361**	1	.674**	.386*	.626**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.042		.000	.029	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.505**	.674**	1	.405**	.566**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.021	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.023**	.386*	.405**	1	.354*	.528**
	Sig. (2-tailed)	.901	.029	.021		.047	.002
	N	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.469**	.626**	.566**	.354*	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.047		.000
	N	32	32	32	32	32	32
total_X2	Pearson Correlation	.683**	.810**	.848**	.528**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

3. Validitas Kedisiplinan (X3)

Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.629**	.737**	.636**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X3.2	Pearson Correlation	.629**	1	.706**	.433*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.013	.000
	N	32	32	32	32	32
X3.3	Pearson Correlation	.737**	.706**	1	.646**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X3.4	Pearson Correlation	.636**	.433*	.646**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000		.000
	N	32	32	32	32	32
total_X3	Pearson Correlation	.883**	.796**	.897**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

4. Validitas Kinerja Guru (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.447*	.451**	.545**	.624**	.729**
	Sig. (2-tailed)		.010	.010	.001	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.447*	1	.631**	.706*	.726**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.451**	.631**	1	.669**	.656**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.545**	.706*	.669**	1	.754*	.874**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	.624**	.726**	.656**	.754*	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
total_Y	Pearson Correlation	.729**	.851**	.811**	.874**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Reliabilitas

1. Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

- a. Listwise deletion base on all variables in the procedure

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item
.887	5

————> Nilai Cronbach's = Alpha 0.887 > 0.50

2. Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

- a. Listwise deletion base on all variables in the procedure

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item
.780	5

————> Nilai Cronbach's = Alpha 0.780 > 0.50

3. Reliabilitas Kedisiplinan (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

- a. Listwise deletion base on all variables in the procedure

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item
.864	4

————> Nilai Cronbach's = Alpha 0.864 > 0.50

4. Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

- a. Listwise deletion base on all variables in the procedure

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item
.890	5

————> Nilai Cronbach's = Alpha 0.890 > 0.50

UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

1. Deskriptif Responden

Tempat Tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid UPT SDI 112 Kep. Selayar	4	12.5	12.5	12.5
UPT SDI 58 Kep. Selayar	4	12.5	12.5	25.0
UPT SDI 61 Kep. Selayar	2	6.3	6.3	31.3
UPT SDI 62 Kep. Selayar	7	21.9	21.9	53.1
UPT SDN 1 Kep. Selayar	5	15.6	15.6	68.8
UPT SDN 19 Kep. Selayar	2	6.3	6.3	75.0
UPT SDN 59 Kep. Selayar	3	9.4	9.4	84.4
UPT SDN 60 Kep. Selayar	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid Pria	7	21.9	21.9	21.9
Wanita	25	78.1	78.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid Belum Menikah	0	0.0	0.0	0.0
Menikah	31	96.9	96.9	96.9
Janda	1	3.1	3.1	100.0
Duda	0	0	0.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid SMA/SMU	0	0.0	0.0	0.0
Diploma	1	3.1	3.1	3.1
S.1.	27	84.4	84.4	87.5
S.2.	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid 19 – 25	0	0.0	0.0	0.0
26 – 35	6	18.8	18.8	18.8
36 – 45	16	50.0	50.0	68.8
> 46 tahun	10	31.2	31.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Deskriptif Item Pernyataan

1. Item Kepemimpinan (X1)

Kepala Sekolah memberikan contoh tentang kinerja mengajar yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid TS	1	3.1	3.1	3.1
S	16	50.0	50.0	53.1
SS	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepala sekolah senantiasa mengharapkan kepada guru untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan mutu pembelajaran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid S	8	25.0	25.0	25.0
SS	24	75.0	75.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepala sekolah senantiasa menunjukkan hubungan yang baik dengan guru di sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid S	13	40.6	40.6	40.6
SS	19	59.4	59.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepala sekolah memiliki sikap mental yang baik dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid N	1	3.1	3.1	3.1
S	14	43.8	43.8	46.9
SS	17	53.1	53.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepala sekolah melakukan kompromi dengan guru untuk mencapai kesepakatan dalam kegiatan yang akan dilaksanakan oleh sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid N	1	3.1	3.1	3.1
S	12	37.5	37.5	40.6

SS	19	59.4	59.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

2. Item Motivasi Kerja (X2)

Bertanggung jawab atas tugas apapun yang diberikan kepadanya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid TS	1	3.1	3.1	3.1
S	16	50.0	50.0	53.1
SS	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Merencanakan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid S	19	59.4	59.4	59.4
SS	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Tidak akan mau mengerjakan sesuatu tanpa ada tujuan yang jelas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid S	20	62.5	62.5	62.5
SS	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Menyukai berbagai jenis tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi dan menantang.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid N	2	6.3	6.3	6.3
S	25	78.1	78.1	84.4
SS	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Tidak merasa bosan karena sangat mencintai tugas dan profesinya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid S	17	53.1	53.1	53.1
SS	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

3. Item Kedisiplinan Guru (X3)

Guru senantiasa datang ke sekolah sebelum bel berbunyi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid N	1	3.1	3.1	3.1
S	15	46.9	46.9	50.0
SS	16	50	50	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Guru terlihat berusaha membuat RPP sehingga dapat melakukan tugas pengajaran dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid N	1	3.1	3.1	3.1
S	21	65.6	65.6	68.8

SS	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Guru membuat RPP sebagai rencana pembelajaran sebelum memulai pembelajaran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid S	20	62.5	62.5	62.5
SS	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Guru yang tidak akan pulang sebelum waktu jam pulang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid TS	1	3.1	3.1	3.1
S	17	53.1	53.1	56.3
SS	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

4. Item Kinerja Guru (X3)

Guru mampu membuat perencanaan pembelajaran sebagai bentuk persiapan mengajar di kelas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid S	22	68.8	68.8	68.8
SS	10	31.2	31.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Guru menguasai materi yang akan diajarkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid	N	1	3.1.	3.1.	3.1
	S	19	59.4	59.4	62.5
	SS	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Guru menguasai metode dan strategi pembelajaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid	N	2	6.3	6.3	6.3
	S	25	78.1	78.1	84.4
	SS	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Guru mampu mengelola kelas dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid	S	24	75.0	75.0	75.0
	SS	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Guru mampu melakukan penilaian hasil belajar serta dilanjutkan dengan evaluasi terhadap hasil penilaian tersebut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid	N	1	3.1	3.1	3.1
	S	20	62.5	62.5	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas (Nilai Sig.Colmogorov > 0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smilnov Test

		Unstandardize Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1.12710282
	Absolute	.174
	Positive	.119
	Negative	.174
Kolmogorov-Smilnov Z		.987
Asymp. Sig. (2-tailed)		.284

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

2. Uji Multikolinearitas —> Nilai VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffi cients	t	Sig.	Collinearuty Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
1	(Constant)	3.424	2.573		1.331	.194		
	Kepemimpinan (X1)	.078	.125	.087	.620	.540	.548	1.824
	Motivasi Kerja (X2)	.313	.160	.295	1.964	.060	.476	2.101
	Kedisiplinan (X3)	.734	.141	.679	5.213	.000	.633	1.579

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

3. Uji Autokorelasi

- Jumlah n = 32
- Jumlah k (independent Variabel) = 3
- Nilai dL = 1.243
- Nilai dU = 1.650
- Nilai Dw = 2.334
- Kesimpulan = $Dw > dU$ ($2.334 > 1.650$) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.836 ^a	.699	.667	1.186	2.334

- a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X3), Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2)
 b. Dependent Variable : Kinerja Guru (Y)

UJI HIPOTESIS

1. UJI T \rightarrow T TABEL = 2.045
 thitung > t tabel = ADA PENGARUH
 thitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

KEPEMIMPINAN \rightarrow KINERJA GURU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.736	2.185		1.252	.215
	Kepemimpinan	.291	.102	.272	2.842	.006

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

MOTIVASI KERJA → KINERJA GURU**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.736	2.185		1.252	.215
	Motivasi	.352	.118	.352	2.984	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

KEDISIPLINAN → KINERJA GURU**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.736	2.185		1.252	.215
	Disiplin	.269	.126	.235	2.134	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KEDISIPLINAN → KINERJA GURU**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.424	2.573		1.331	.194		
	Kepemimpinan	.078	.125	-.087	-.620	.540	.548	1.824
	Motivasi Kerja	.313	.160	.295	1.964	.060	.476	2.101
	Kedisiplinan	.734	.141	.679	5.213	.000	.633	1.579

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

2. UJI F → F TABEL = 2.95**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.494	3	30.498	21.684	.000 ^b
	Residual	39.381	28	1.406		
	Total	130.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X3), Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.836 ^a	.699	.667	1.186	2.334

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X3), Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable : Kinerja Guru (Y)



Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA

STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222

Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA (Letter of Acceptance)

No. 156/JMMNI/III/2021

Dewan penyunting Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia telah menerima artikel,

Nama : Abd. Gani (Penulis 1)
Mashur Razak (Penulis 2)
Sylvia Sjarlis (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan
Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sdn Di Kecamatan
Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima** dan **akan diproses** sesuai
Prosedur Penulisan **Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia**. Demikian surat
keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 19 Maret 2021
Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial



[Handwritten Signature]
Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M