

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIK, DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KAB.BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SURATMAN
2019.MM.12566**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIK, DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KAB.BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SURATMAN
2019.MM.12566**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIK , DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KABUPATEN BANTAENG**

Oleh:

**SURATMAN
2019MM12566**

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 27 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

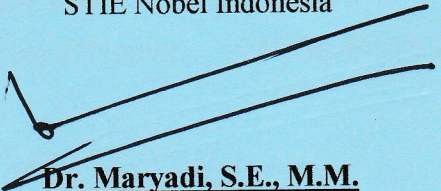

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.M.Si.,Ak.,CA



Dr. Asri, S.Pd.,M.Pd.

Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


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


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si.,Ak.,CA.

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIK DAN
DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI
GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KAB.BANTAENG***

Nama Mahasiswa : Suratman
NIM : 2019.MM.1.2566
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.
Anggota : Dr. Asri, S.Pd, M.Pd.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Irwan, ST, MM.

Tanggal Ujian : 27 Mei 2021
SK Penguji Nomor : 160/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

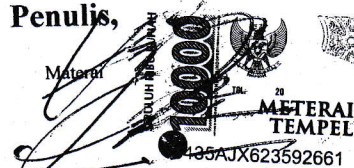
Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah 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, Mei 2021

Penulis,

Meterai



SURATMAN

NIM: 2019.MM.1.2566

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul *“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIK DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KAB.BANTAENG”* dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Asri, S.Pd, M.Pd.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah

bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Mei 2021

Penulis,

Suratman

ABSTRAK

Suratman. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng, dibimbing oleh Sylvia Sjarlis dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng (2) menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng (3) menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng (4) menganalisis Gaya Kepemimpinan Demokratik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng.

Data penelitian diperoleh melalui survey pada semua guru yang berada di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng, yaitu berjumlah 35 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan demokratik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng (2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng (3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. (4) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratik, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Penulis mengharapkan (1) Pemimpin yang menganut Gaya ini membuka kesempatan Sama besar bagi para anggota timnya untuk berpartisipasi lebih aktif untuk mengambil keputusan. Sebaiknya gaya kepemimpinan demokratik lebih dipahami keunggulannya (2) Guru yang disiplin akan membawa dampak positif bagi perkembangan peserta didik, maka diperlukan kedisiplinan yang tinggi (3) Motivasi kerja sebagai suatu proses, mengantarkan murid kepada pengalaman pengalaman yang memungkinkan mereka dapat belajar. Sehingga motivasi juga perlu lebih ditingkatkan (4) Gaya kepemimpinan demokratik sangat baik karena memberi kesempatan kepada staf dan guru untuk mengajukan usul, ide dan pendapat; dalam bekerja sebaiknya disiplin lebih di tanamkan serta lebih memotivasi diri untuk bekerja lebih baik dan lebih baik lagi. Bila dapat dilaksanakan ketiganya secara bersama akan menghasilkan kinerja yang unggul.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan demokratik, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru*



ABSTRACT

Suratman. 2021. The Effect of Democratic Leadership Style on Teacher Performance in Elementary School Clusters. Inpres Ujung Katinting Kab. Bantaeng, supervised by Sylvia Sjarlis and Asri.

This study aims to (1) analyze the effect of the Democratic Leadership Style on Teacher Performance in the Elementary School Cluster. The Inpres Ujung Katinting Kab. Bantaeng (2) analyzes the effect of Work Discipline on Teacher Performance in the Elementary School Cluster. Inpres Ujung Katinting Kab. Bantaeng (3) analyzes the effect of work motivation on teacher performance in the elementary school cluster. The Presidential Instruction of Ujung Katinting Kab. Bantaeng (4) analyzes the Democratic Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation which simultaneously affect Teacher Performance in the Elementary School Cluster. Inpres Ujung Katinting Kab. Bantaeng.

The research data was obtained through a survey of all teachers in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Bantaeng Regency, which amounted to 35 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 26 software.

The results of the study conclude that (1) Democratic leadership style had no effect on teacher performance in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pajukukang District, Bantaeng Regency (2) Work discipline affected teacher performance in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pajukukang District, Bantaeng Regency (3) Motivation affects the performance of teachers in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pajukukang District, Bantaeng Regency. (4) Simultaneously shows that the variables of democratic leadership style, work discipline and work motivation affect teacher performance in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pajukukang District, Bantaeng Regency.

The author hopes that (1) Leaders who adopt this Style provide equal opportunities for team members to participate more actively in making decisions. It is better if the democratic leadership style is better understood for its advantages (2) Disciplined teachers will have a positive impact on the development of students, so high discipline is needed (3) Work motivation as a process, leads students to experiences that allow them to learn. So that motivation also needs to be further improved (4) the democratic leadership style is very good because it provides opportunities for staff and teachers to submit proposals, ideas and opinions; In working, it is better to instill more discipline and motivate yourself to work better and better. If all three can be implemented together, it will produce superior performance.

Keywords: *democratic leadership style, work discipline, work motivation and teacher performance*



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratik.....	11
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratik	11
2.2.2 Karakteristik Kepemimpinan Demokratik	13
2.2.3 Kelebihan Kepemimpinan Demokrati	14
2.2.4 Kelemahan Kepemimpinan Demokratik	15
2.2.5 Indikator Kepemimpinan Demokratik	16
2.3 Disiplin Kerja	16
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	18
2.3.3 Aspek dan Indikator Disiplin Kerja	19

2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
2.4 Motivasi Kerja	22
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.4.2 Indikator Motivasi Kerja	29
2.5 Kinerja Guru	30
2.5.1 Definisi Kinerja Guru	30
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	32
2.5.3 Indikator Kinerja Guru	34

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kearangka Konseptual	37
3.2 Hipotesis Penelitian	39
3.3 Defenisi Operasional	39

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian	44
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	44
4.3 Populasi dan Sampel	44
4.4 Teknik Pengumpulan Data	45
4.5 Jenis dan Sumber Data	46
4.6 Metode Analisis Data	47
4.7 Uji Instrumen Penelitian	48
4.7.1. Uji Validitas Instrumen	48
4.7.2. Uji Reliabilitas Instrumen	48
4.8 Uji Asumsi Klasik	49
4.8.1. Uji Normalitas	49
4.8.2. Uji Multikolinearitas (Nilai Tolerance dan VIF)	49
4.8.1. Uji Heteroskedastisitas (Koefisien Spearman's Rho)	50
4.9 Uji Hipotesis	51
4.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.9.3 Uji Signifikansi Pengaruh Secara Parsial (Uji t).....	52
4.9.4. Uji Signifikansi Pengaruh Secara Simultan (Uji F).....	53
4.9.5. Koefisien Determinasi (R ²)	54

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian.....	55
5.1.1 Profil Obyek Penelitian	55
5.1.2. Profil Responden	56
5.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
5.1.2.2 Responden Berdasarkan Usia	57
5.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	58
5.1.3. Analisis Deskriptif	58
5.1.4 Uji Instrumen	64
5.1.4.1 Uji Validitas Instrumen	64
5.1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen	66
5.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	67
5.1.5.1 Uji Normalitas	67
5.1.5.2 Uji Multikolinearitas (Nilai Tolerance dan VIF)	70
5.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas (Koefisien Spearman's Rho).....	71
5.1.6. Uji Hipotesis	72
5.1.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	72
5.1.6.2 Uji Signifikansi Pengaruh Secara Parsial (Uji t).....	74
5.1.6.3 Uji Signifikansi Pengaruh Secara Simultan (Uji F)....	76
5.1.6.3 Koefisien Determinasi (R ²)	77
5.2 Pembahasan	79

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan	84
6.2 Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN- LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 5.1	Histogram Nilai Residual.....	69
Gambar 5.2	P-P Plot Normalitas Nilai Residual	70
Gambar 5.3	Pengujian Heterokedastisitas	72

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 5.4	Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kepemimpinan Demokratik	60
Tabel 5.5	Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Disiplin Kerja	61
Tabel 5.6	Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Motivasi Kerja	62
Tabel 5.7	Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru	63
Tabel 5.8	Item-Total Statistics Variabel X1	64
Tabel 5.9	Item-Total Statistics Variabel X2	65
Tabel 5.10	Item-Total Statistics Variabel X3	65
Tabel 5.11	Item-Total Statistics Variabel Y	66
Tabel 5.12	Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 5.13	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	68
Tabel 5.14	Coefficients Collinearity Statistics	71
Tabel 5.15	Coefficients	73
Tabel 5.16	Coefficients	75
Tabel 5.17	ANOVA	77
Tabel 5.18	Model Summary ^b	78

DAFTAR GAMBAR

Tabel 3.1	Kerangka Konseptual	38
Tabel 5.1	Histogram Nilai Residual	69
Tabel 5.2	P-P Plot Normalitas Nilai Residual	70
Tabel 5.3	Pengujian Heterokedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2: TABULASI DATA

LAMPIRAN 3: HASIL ANALISIS DATA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Model atau gaya kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dengan pengelolaan pendidikan atau manajemen sekolah yang diadopsi oleh kepala sekolah dalam menjalankan perannya menjadi seorang *leader*. Diperlukan sumber daya manusia yang handal dalam keefektifan kepala sekolah memimpin proses pendidikan di sekolah dalam menerapkan sistem pendidikan yang berkualitas, hal ini akan tercermin saat pelaksanaan pendidikan yang tertib, nyaman, kondusif serta sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kepemimpinan yaitu suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama serta mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah pendidikan. Karena dalam dinamika kehidupan pendidikan, kepemimpinan mempunyai peranan sentral. Maksudnya, Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan saat memimpin suatu sekolah maupun lembaga yang dinaunginya. Kemampuan dan kesiapan dalam mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut merupakan hal yang harus dimiliki seorang kepala sekolah supaya dapat tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Mempunyai tanggung jawab yang berat yang harus diemban seorang kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, untuk itu ia harus mempunyai persiapan yang memadai, baik itu persiapan psikologis maupun mental dalam mengemban tugasnya, khususnya dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi guna menciptakan dan memberikan kenyamanan serta memotivasi kerja guru di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya dalam mengelola lembaga pendidikan, , karena keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh pemimpin. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain merupakan gaya kepemimpinan. Pola tingkah laku seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja juga merupakan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan cocok bila tujuan pendidikan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

Kompetensi, tingkat pengetahuan dan kematangan bawahannya mempengaruhi kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan ini bisa jadi cocok di lingkungan di mana bawahannya terampil, berpengalaman serta kreatif. Bakat dan kekuatan individu bawahan dapat dimanfaatkan pemimpin mereka untuk kesuksesan organisasi. Pemimpin demokratis dapat fokus pada aspek yang lebih vital ketika bawahan telah menjadi sangat mandiri dan terampil,. Partisipasi bawahan yang lebih

besar pada akhirnya berkontribusi terhadap inovasi dan pemecahan masalah di dalam lingkungan sekolah. Selanjutnya pemimpin demokratis membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik dalam menjalankan fungsinya,. Mereka harus memahami tanggapan dari bawahan mereka dan dapat menjelaskan masalah dengan jelas.

Selain gaya kepemimpinan demokratis, kedisiplinan dalam bekerja perlu diperhatikan dan tidak boleh dibiarkan begitu saja. Ketika pegawai memiliki rasa percaya satu sama lain maka perilaku disiplin kerja akan terbentuk sendiri. Untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan tetap berada di garis yang sama demi mencapai tujuan perusahaan perlu mendukung tujuan dari kerja disiplin.

Menurut Rivai (2019) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Selain itu, faktor psikis yang bersifat non-intelektual yakni motivasi. Menumbuhkan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar dan mengajar merupakan perannya yang khas dari motivasi. Siswa dan guru yang mempunyai motivasi kuat, akan memiliki banyak energi untuk mengerjakan kegiatan belajar mengajar. Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang dalam melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan merupakan motivasi. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk memfokuskan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang berkuantitas sehingga seorang guru membutuhkan

motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan untuk mendapatkan fakta empiris menunjukkan bahwa kinerja guru pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng masih kurang yaitu ada beberapa pegawai kadang meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan; pegawai yang datang terlambat bahkan pulang lebih awal, ada juga pegawai belum dapat mengoperasikan komputer.

Pegawai yang datang terlambat bahkan pulang lebih awal. Peneliti melihat bahwa kehadiran guru sangat rendah, peneliti melihat dari absensi guru. Hal tersebut menunjukkan kurang disiplinnya guru sehingga tidak dapat berkinerja dengan baik.

Selain itu pegawai yang tidak memiliki motivasi yaitu mereka yang kadang meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan. Juga akan membuat pegawai yang bersangkutan tidak berkinerja.

Berdasarkan alasan-alasan yang telah dikemukakan, maka melalui penelitian ini, Penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang penelitian ini maka dirumuskan masalah penelitian sebagai dasar pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratik berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng
4. Untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan Demokratik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Institusi

Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna bagi Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan permasalahan tentang Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng.

3. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih secara teori terutama dalam Sumber Daya Manusia (SDM).

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan tersebut sebagai berikut:

NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Hendarto (2009)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Wanareja, Kab. Cilacap.	Variabel bebas gaya kepemimpinan situasional, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil uji t menunjukkan bawa variabel bebas gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru.
Eko Djatmiko (2006)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang 58,4%
Sri Rahayu Wahyuningsih (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Kec. Sukagumiwang, Kab. Indramayu.	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru sebesar 75.2%, sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya.

NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Tegar Aprianto D.A. (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Grati, Kab. Pasuruan.	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekiolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru.
Munawaroh, 2009	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru di SMPK Wijanan Jombang	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijana Jombang. Sedangkan gaya kepemimpinan trassformasional lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijana Jombang.

NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Raharjo Soni, 2011	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Monitoring terhadap Kepuasan dan Kinerja	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa; (1) kepemimpinan transformasional kepala kolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru , (2) Self monitoring berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, (3) kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru,(4) Self monitoring berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (5) Kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Dewi Urip Wahyuni, 2011	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru STS di Surabaya.	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan motivasi kerja secara partial maupun simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru STS di Surabaya.

NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Cici Asterya Dewi, 2012	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru honorer SMAN Rumpun IPS se Kecamatan Temanggung.
Wahyu Fitri Hapsari, 2012	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tingkat Gaji Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Purworejo.	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. (2) Tingkat gaji guru berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru (3) Gaya kepemimpinan transformasional
Suyatno, 2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Maitreyawira Tanjungpinang	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA Maitreyawira Tanjungpinang.

2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratik

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratik

Tipe kepemimpinan yang mempromosikan partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan merupakan kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*). Pemimpin mengarahkan anggota agar berpartisipasi dalam membuat keputusan mengenai pekerjaan mereka dan masalah terkait pekerjaan. Oleh karena itu kita juga menyebut gaya kepemimpinan ini sebagai kepemimpinan partisipatif.

Tipe pemimpin ini menyukai untuk mengarahkan dalam pengambilan keputusan konsensus sebagai kebijakan manajemen. Para peneliti menyebutkan bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif yaitu kepemimpinan demokratis. Suatu organisasi dengan pemimpin demokratis cenderung lebih fleksibel, inovatif, dan bermotivasi tinggi bila dibandingkan dengan pemimpin otoriter atau pemimpin laissez-faire. Pada akhirnya tipe kepemimpinan demokratis lebih mengarah pada peningkatan moral dan produktivitas anggota kelompok.

Selalu menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi merupakan kepemimpinan demokratis. Adanya dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/ kelompok merupakan perwujudan dari gaya kepemimpinan demokratis. Di samping itu diwujudkan pula melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana (eksekutif) (Bukit, et al. 2017).

Dengan dikuasai oleh ketiga perilaku kepemimpinan tersebut, berarti gaya ini dilengkapi dengan usaha mewujudkan dan meningkatkan hubungan manusiawi (*human relationship*) yang efektif, atas dasar prinsip saling menghormati dan menghargai antara satu dengan lainnya. Pemimpin melihat dan memposisikan orang-

orang yang dipimpinnya jadi subjek, yang mempunyai kepribadian dengan berbagai sudut pandang, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, minat/perhatian, kreativitas, inisiatif, dan lain-lain yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya selalu dihormati dan disalurkan secara wajar (Bukit, et al. 2017)..

Atas dasar prinsip di atas, pada gaya kepemimpinan ini selalu terlihat sebagai usaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Proses kepemimpinan terwujud dengan cara memberikan kesempatan yang luas kepada anggota kelompok/organisasi agar dalam setiap kegiatan ikut berpartisipasi. Partisipasi yang dilakukan disesuaikan dengan posisi/jabatan masing-masing, di samping itu melihat tingkat dan jenis kemampuan setiap anggota kelompok/organisasi. Para pemimpin pelaksana menjadi pembantu pucuk pimpinan, mendapatkan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, yang sama bahkan seimbang pentingnya bagi pencapaian tujuan bersama. Sedangkan kepada para anggota turut berpartisipasi dan mengembangkannya dalam berbagai kegiatan di lingkungan unit masing-masing, dengan menciptakan terwujudnya kerja sama, baik antara anggota dalam satu unit maupun unit yang berbeda (Bukit, et al. 2017)..

Sehingga setiap anggota tidak saja diberi kesempatan untuk aktif, tetapi juga dapat dibantu dalam meningkatkan sikap dan keterampilannya memimpin. Situasi semacam itu memungkinkan setiap orang dapat dipromosikan menduduki posisi/jabatan pemimpin secara berjenjang, apabila terjadi kekosongan karena pensiun, pindah, meninggal dunia, atau sebab-sebab lain (Bukit, et al. 2017)..

Kepemimpinan yang dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah adalah kepemimpinan dengan gaya demokratis yang dapat diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing. Sehingga dalam pelaksanaan

setiap keputusan tidak dirasakan sebagai suatu paksaan, justru sebaliknya merasa terdorong untuk mensukseskannya sebagai tanggung jawab bersama. Setiap anggota kelompok/organisasi merasa perlu untuk ikut aktif bukan untuk kepentingan sendiri atau beberapa orang tertentu, tetapi untuk kepentingan bersama (Bukit, et al. 2017).

2.2.2 Karakteristik kepemimpinan demokratis

Adapun karakteristik kunci pemimpin demokratis, yakni sebagai berikut:

- a. Partisipatif dan kolaborasi. Kepemimpinan demokratis mengajak anggota untuk berperan lebih partisipatif dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, lingkungan ini mengajak individu dalam kejujuran, keadilan, kompetensi dan keberanian dalam mengemukakan gagasan.
- b. Setiap orang diberi kesempatan untuk berpartisipasi. Bebas bertukar pikiran ataupun ide-ide. Sering melakukan diskusi sebagai jalan bertukar pikiran.
- c. Ide dan pendapat. Para anggota dapat saling berbagi ide dan pendapat. Anggota dapat mengatakannya secara lebih bebas. Namun pemimpin tetap memegang kendali pada keputusan akhir.
- d. Kreativitas. Pemimpin juga sangat mendukung dan menghargai kreativitas anggota kelompok. Pada kondisi semacam ini memudahkan untuk menemukan sejumlah alternatif terbaik dalam pengambilan keputusan serta penting dalam proses pemecahan masalah dan.
- e. Pemberdayaan. Pemimpin memberdayakan bawahan mereka dengan mendelegasikan wewenang.

2.2.3 Kelebihan kepemimpinan demokratis

Sejumlah sisi positif kepemimpinan demokratis, yakni sebagai berikut:

1. Pertama, pemimpin yang demokratis akan lebih dihargai. Respon para anggota terhadap pemimpin lebih pada kepercayaan, rasa hormat dan inspirasi bukan berdasarkan pada kekuatan atau ketakutan.
2. Kedua, anggota merasa berkontribusi serta ikut berperan terhadap pemecahan masalah dan keputusan strategis. Mereka terdorong karena merasa pendapat dan masukan mereka dihormati. Yang pada akhirnya menciptakan rasa memiliki, meningkatkan moral dan produktivitas mereka.
3. Ketiga, kepemimpinan yang demokratis mengarahkan pada gagasan yang lebih baik dan solusi yang lebih kreatif dalam mengatasi masalah. Bawahan mempunyai banyak kontribusi dan dapat memberikan pengalaman kerja yang berharga dalam mengatasi situasi baru. Untuk menghasilkan solusi yang lebih terinformasi dalam pengambilan keputusan dapat didukung oleh lingkungan kolaboratif dan komunikasi dua arah.
4. Keempat, karyawan termotivasi untuk mengembangkan kemampuan profesional mereka. Dengan berkontribusi lebih besar pada perusahaan membuat mereka merasa dapat mempengaruhi potensi promosi mereka. Sehingga mereka menjadi bekerja lebih keras untuk mengambil peran yang lebih besar dengan cara meningkatkan kompetensi.

2.2.4 Kelemahan kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis juga mempunyai beberapa kelemahan dimana tidak semua kondisi cocok untuk gaya kepemimpinan ini. Beberapa kelemahan kepemimpinan demokratis adalah :

- 1) Pertama, keterbatasan pengetahuan dan keahlian mereka sehingga tidak semua gagasan dan idenya berkualitas. Terkadang, karena motif keuntungan pribadi daripada keuntungan kelompok atau perusahaan membuat ide atau wawasan mereka tidak dapat diterima.
- 2) Kedua, ketika gagasan mereka tidak dapat diterima karena kepentingan pribadi tersebut, membuat kepuasan dan moralnya menurun. Dan, ketidakpuasan ini juga akan menjalar ke anggota lain yang memiliki pemikiran serupa.
- 3) Ketiga, penentuan keputusan lebih lambat. Keikutsertaan para anggota dalam proses pengambilan keputusan tersebut menghasilkan lebih banyak ide. Sehingga penentuan keputusan memakan waktu dan biaya untuk mencapai konsensus. Pemimpin juga harus menyeleksi ide atau masukan terbaik dan menyingkirkan yang tidak relevan.
- 4) Karena alasan tersebut, sehingga kepemimpinan ini tidak cocok ketika perusahaan membutuhkan keputusan yang mendesak. Saat masa-masa sulit seperti krisis ekonomi atau selama restrukturisasi.
- 5) Keempat, konflik kepentingan seringkali muncul. Beberapa karyawan mungkin mengejar keuntungan pribadi memungkinkan peluang ketidaksepakatan di antara mereka selama proses diskusi. Pada akhirnya

memunculkan konflik dan berdampak negatif pada operasi sehari-hari perusahaan.

2.2.5 Indikator kepemimpinan demokratis

Menurut Susanti (2015), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis adalah :

1. Kemampuan mengajak para bawahan untuk memanfaatkan daya kognitif dan daya nalarnya saat pemecahan berbagai masalah yang dihadapi.
2. Mendorong pemanfaatan daya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas.
3. Kepala Sekolah dan guru terlibat secara bersama-sama dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah.
4. Hubungan antara kepala sekolah dan guru akan terjalin dengan baik.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Suatu sikap dan perilaku seseorang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku merupakan disiplin kerja.

Bagi seorang guru menegakkan disiplin kerja sangat penting. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pendidikan di sekolah perlu adanya disiplin kerja, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Sedangkan bagi guru, suasana mendidik yang menyenangkan merupakan dampak yang ditimbulkan disiplin kerja sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut definisi dan pengertian disiplin kerja dari beberapa sumber buku:

- Menurut Sastrohadiwiryo (2003), Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sangsi-sanksinya bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya merupakan disiplin kerja.
- Menurut Rivai (2011), Suatu alat yang dipakai para kepala sekolah untuk berkomunikasi dengan guru-gurunya sehingga mereka bersedia untuk mengubah suatu metode mengajar sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan sekolah adalah disiplin kerja.
- Menurut Hasibuan (2002), Kesadaran dan kemauan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku merupakan disiplin kerja. Kesadaran ialah sikap seseorang dengan sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan ialah suatu sikap dan tingkah laku saat mematuhi peraturan sekolah, baik yang tertulis maupun tidak.
- Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja merupakan tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin

merupakan sikap, perilaku dan perbuatan yang sepadan dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002), ada dua jenis disiplin kerja, yakni:

1. Self imposed discipline, yaitu disiplin yang memaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang merupakan suatu tanggapan spontan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. Command discipline, yaitu disiplin atas perintah. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui untuk melaksanakan tindakan yang diinginkan melalui peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah suatu dorongan pada para guru agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah suatu penanganan pelanggaran terhadap aturan-aturan dan diusahakan untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Aturan Kompor Panas. Aturan yang menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya disesuaikan dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.
4. Disiplin Progresif. Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya ialah guru diberi kesempatan agar korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.3.3 Aspek dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robinns (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan guru pada jam kerja, guru melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari guru terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan guru dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan disekolah.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab guru adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan sekolah berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Menaati aturan waktu. Terlihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah.
2. Menaati peraturan sekolah. Peraturan mengenai cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Menaati aturan perilaku dalam pekerjaan. Dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta tata cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Menaati peraturan lainnya di sekolah. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh guru-guru dalam lingkungan sekolah.

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yakni sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Tujuan yang hendak dicapai harus jelas dan ditentukan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru. Dan tujuan (pekerjaan) yang diemban guru harus sesuai dengan kemampuan guru bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan guru, karena pimpinan dijadikan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin seharusnya melaksanakan disiplin dengan baik agar bawahannya juga melaksanakan disiplin dengan baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa dapat membuat kepuasan dan kecintaan karyawan akan perusahaan/pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dan mencintai pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan sangat mempengaruhi kedisiplinan guru, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Jadi, keadilan

sebaiknya diterapkan dengan baik pada setiap sekolah sehingga kedisiplinan guru baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan tindakan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru di sekolah. Waskat yang baik akan memicu kedisiplinan dan moral kerja guru. Guru merasa mendapat petunjuk, pengarahan perhatian, pengawasan, dan bimbingan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan dapat mempengaruhi kedisiplinan guru di sekolah. Seorang pimpinan sebaiknya tegas dan berani, bertindak untuk menghukum setiap guru yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah dipatuhi. Ketegasan pimpinan menegur bahkan menghukum setiap guru yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada sekolah tersebut.

g. Sangsi

Sangsi sangat berperan dalam memelihara kedisiplinan guru. Guru akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan sekolah bila sangsi hukuman menjadi semakin berat, membuat sikap, perilaku indisipliner guru akan berkurang.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Davidoft (2014) menyatakan bahwa *motive organizational motivation refers to an internal state resulting from a need which incites*

behavior, usually directed toward full filling the needs. Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang dalam rangka memenuhi kebutuhannya merupakan motivasi.

Ermaya (2011) *menambahkan* bahwa dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memenuhi dan memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan mengacu kepada motivasi. karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang adalah motivasi. Ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi merupakan faktor yang membuat seseorang menyampaikan dan menetapkan tingkah lakunya dalam arah tekad tertentu.

Robbins (2011) mengemukakan teori tentang motivasi yang dikelompokkan dalam teori motivasi dan teori kontemporer motivasi.

Teori motivasi yang paling dikenal baik adalah hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, yang menghipotesiskan bahwa didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan berikut :

- a. Aktualisasi diri yaitu kemauan untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, untuk pemenuhan apa yang diinginkan.
- b. Pemenuhan kebutuhan sosial termasuk kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- c. Jaminan keamanan yakni keselamatan serta perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

- d. Pemberian penghargaan merupakan perasaan dihormati dan dihargai, otonomi dan prestasi;
- e. Pemenuhan kebutuhan fisiologis yaitu perasaan lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, bahkan kebutuhan jasmani lain.

Maslow memilah kelima kebutuhan itu dengan membedakan tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan dijelaskan sebagai kebutuhan tingkat rendah dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri dijelaskan sebagai kebutuhan tingkat tinggi.

Motivasi menurut Maslow dan Max Weber dalam hirarki motivasi kesejahteraan (Robbins, 2011:217) yaitu : hirarki kebutuhan individu yang terdiri atas 5 (lima) tingkatan kebutuhan manusia yang kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Maslow memaparkan bahwa cukup banyak yang dipuaskan dari tiap kebutuhan tersebut, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Kebutuhan Individu mengarah naik mengikuti anak-anak tangga hirarki. Tidak ada kebutuhan yang secara lengkap pernah dipenuhi, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara lengkap dan cukup banyak (substansial) tidak dapat lagi memotivasi, sehingga bila ingin memotivasi seseorang, pemimpin harus mengetahui pada anak tangga mana posisinya dan memfokuskan pada pemuasan kebutuhan-kebutuhan itu. Maslow memilah kelima kebutuhan itu yakni kebutuhan-kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal (kebutuhan faali dan keamanan) sebagai order rendah dan kebutuhan

yang dipenuhi secara internal (kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri) sebagai order tinggi.

Maslow dan Max Weber mengemukakan pandangan teori motivasi, ternyata apabila dapat diparalelkan dengan teori-teori kontemporer tentang motivasi akan lebih konkrit, dalam memahami betapan pentingnya motivasi dalam suatu organisasi sumberdaya manusia.

Clyton Alderfer dalam Robbins (2011) memaparkan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yakni eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Dikenal dengan teori ERG. Berikut dijelaskan secara terperinci :

- 1) Kelompok eksistensi memperhatikan pemberian syarat eksistensi terhadap material dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan faali dan keamanan.
- 2) Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubungan ialah memiliki hasrat untuk memelihara hubungan antar pribadi. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow.
- 3) Kebutuhan pertumbuhan ialah hasrat yang sudah menyatu pada perkembangan pribadi, mencakup komponen mendasar dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang terangkum pada aktualisasi diri.

Teori ERG menunjukkan bahwa (i) dapat berjalan sekaligus lebih dari satu kebutuhan dan (ii) bila pemenuhan kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, hasrat akan pemenuhan kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat.

Seperti Maslow, teori ERG berpendapat bahwa terpenuhinya kebutuhan tingkat lebih rendah akan menghantar ke hasrat untuk dapat memuaskan kebutuhan tingkat lebih tinggi, namun kebutuhan ganda dapat bekerja sebagai motivator sekaligus menghalangi dalam mencoba memuaskan kebutuhan tingkat lebih tinggi yang akan menghasilkan regresi ke suatu kebutuhan tingkat lebih rendah.

Teori ERG lebih kukuh dengan pengetahuan tentang perbedaan individual diantara orang-orang. Variabel seperti latar belakang keluarga, pendidikan, dan lingkungan budaya yang akan mengubah pentingnya atau kekuatan dorong dipegang sekelompok kebutuhan bagi seseorang individu tertentu.

Teori Penetapan Tujuan, menurut Robbins (2011) memaparkan bahwa keinginan untuk bekerja menuju kearah suatu tujuan dan menjadi sumber utama dari motivasi kerja.

Teori Keadilan (*equity*) dapat memainkan peran dalam motivasi. Para pegawai membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka satu sama lain, yang apabila rasio keluaran-masukan pegawai satu dengan lainnya yang relevan adalah sama, maka terdapat suatu keadaan keadilan. Sebaliknya, bila rasio itu tidak sama, pegawai akan mengalami ketegangan keadilan.

Robbins (2011:226) mengemukakan bahwa keadaan ketegangan negatif ini memberikan motivasi untuk melakukan sesuatu untuk mengoreksinya.

Terdapat empat perbandingan acuan yang bisa dipakai oleh seseorang pegawai. Acuan tersebut merupakan variabel yang penting dalam teori keadilan, yakni :

- 1) Di dalam diri sendiri yaitu dalam organisasinya pada posisi yang berbeda seseorang pegawai mendapat pengalaman dalam dewasa ini.
- 2) Di luar diri sendiri yaitu saat di luar organisasinya pada situasi atau posisi tertentu seseorang pegawai mendapatkan pengalaman dewasa ini.
- 3) Di dalam diri orang lain yaitu berupa individu atau kelompok individu lain didalam organisasi pegawai itu.
- 4) Di luar diri orang lain yaitu berupa individu atau kelompok individu di luar organisasi pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan teori keadilan, apabila pegawai memahami suatu ketidakadilan mereka dapat memperkirakan dalam memilih salah satu dari enam pilihan berikut :

- 1) Mengganti masukan mereka (misalnya, tidak membutuhkan banyak upaya)
- 2) Mengganti keluaran mereka (misalnya, individu yang dibayar atas dasar banyaknya potongan yang diselesaikan kuantitas yang lebih tinggi dari unit yang kualitasnya lebih rendah).
- 3) Menyimpang persepsi mengenai orang lain (misalnya, dibanding orang lain saya bisa berpikir saya bekerja terlalu keras).

- 4) Menyimpang persepsi mengenai orang lain (misalnya, pekerjaan seseorang tidaklah begitu diinginkan seperti saya kira sebelumnya)
- 5) Menetapkan acuan yang berlainan (Misalnya merasa melakukan jauh lebih baik daripada Ayah ketika ia seusai saya meskipun mungkin gaji saya tidak sebanyak gaji ipar saya,)
- 6) Mangkat dari pekerjaan, seperti berhenti dari pekerjaan.

Secara monumental, teori keadilan menitikberatkan pada keadilan distributif atau keadilan yang dijabarkan dari banyaknya dan alokasi ganjaran terhadap individu-individu. Namun keadilan juga seharusnya memperhitungkan keadilan prosedural, yaitu keadilan yang dipersepsikan dari proses yang dipakai untuk memastikan distribusi dari ganjaran. Keadilan distributif berpengaruh lebih besar pada kepuasan pegawai dibanding keadilan prosedural sedangkan keadilan prosedural cenderung mempengaruhi komitmen organisasional seorang pegawai, mempercayai atasan dan keinginan untuk berhenti.

Teori Harapan, mengemukakan bahwa berdasar pada harapan seseorang dalam suatu organisasi merupakan motivasi. Seseorang bila berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar maka akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi. Seseorang tidak akan meningkatkan prestasinya bila tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya tidak akan dihargai lebih tinggi,

Berdasarkan teori dan konsep di atas, maka motivasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut tidak akan dapat dipenuhi apabila motivasi pekerja tidak terpenuhi dalam aktualisasi diri,

pemenuhan kebutuhan sosial, pemberian penghargaan, jaminan keamanan dan pemenuhan kebutuhan fisiologis.

2.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow merupakan teori motivasi terbaik. Maslow membuat dugaan bahwa didalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2019):

1. Kebutuhan fisiologis.

Meliputi perasaan lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, bahkan kebutuhan jasmani lain.

2. Rasa aman.

Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional yang dapat mengancam.

3. Sosial.

Yakni termasuk kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan..

4. Penghargaan.

merupakan perasaan dihormati dan dihargai, otonomi dan prestasi .

5. Aktualisasi diri.

yaitu kemauan untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, untuk pemenuhan apa yang diinginkan.

2.5 Kinerja Guru

2.5.1 Definisi Kinerja Guru

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000) dalam Mulyana (2019), Kinerja guru merupakan suatu kegiatan pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping menyelesaikan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi pembelajaran, administrasi sekolah dan melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Mitrani (1995) dalam Mulyana (2019), memaparkan pernyataan sejauh mana seseorang telah melakoni perannya dalam menyelesaikan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum merupakan kinerja.

Seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif merupakan Kinerja ASN (Adamy, 2016).

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Adamy (2016), Suatu kegiatan yang dikerjakan pegawai yang tergantung pada kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang diselesaikan pegawai, dan hubungan pegawai dengan organisasi adalah

kinerja pegawai. Robbins (2003) dalam Thoyib (2005) dalam Adamy (2016) menjelaskan bahwa sebutan lain dari kinerja yakni human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction. Sedangkan Baron dan Greenberg (1990) dalam Thoyib (2005) dalam Adamy (2016) memaparkan bahwa kinerja individu juga disebut dengan job performance, work outcomes, task performance.

Hasil seseorang secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu di dalam mengerjakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ialah Kinerja. (Rivai & Basri, 2004) dalam Masrum, et al (2015).

Menurut Bangun (2012) dalam Adamy (2016) hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*) merupakan kinerja (*performance*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat kerjakan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) jadi standar pekerjaan ialah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh pegawai dalam suatu organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Selanjutnya A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) dalam Mulyana (2019) menerangkan bahwa perlu berbagai faktor yang mendukung agar keberhasilan kinerja guru dapat tercapai, di antaranya:

1) Motivasi Kinerja Guru

Dorongan sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri sehingga guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, tetapi dorongan dari luar pun memberikan semangat kerja bagi guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

2) Etos Kinerja Guru

Guru yang mempunyai etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki etos kerja. Guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda yang membuat berbeda pula kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a) Segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang akibat pergeseran waktu.
- b) Kondisi bebas untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c) Bidang teknologi menimbulkan perubahan pada lingkungan.

3) Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang akan mendukung guru dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, meliputi:

- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan yang harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TUdapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.
 - b) Lingkungan fisik, merupakan ruang kerja yang hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.
- 4) Tugas dan tanggung jawab guru
- a) Tanggung jawab moral, guru sebaiknya mempunyai kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
 - b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu seorang guru sebaiknya menguasai tata cara pembelajaran yang efektif, sanggup membuat persiapan mengajar dan mengerti tentang kurikulum dengan baik.
 - c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mewujudkan kesuksesan pembangunan masyarakat, untuk itu guru seharusnya sanggup membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.

- d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta mengembangkan ilmu dengan melakukan penelitian dan pengembangan.
- e. Optimalisasi dan pematapan kelompok kerja guru

2.5.3 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004:107) (dalam Aina Mulyana, 2019) tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.

Bahan yang akan diajarkan adalah materi yang dibahas dalam proses pembelajaran untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Guru atau calon guru seharusnya menguasai bukan hanya materi tertentu yang merupakan bahan dari suatu mata pelajaran saja, tetapi pemahaman yang lebih luas terhadap materi itu sendiri supaya dapat mencapai hasil yang lebih maksimal.

- b. Mengelola program belajar mengajar.

Pengelolaan proses belajar mengajar menurut Ahmad Rohani (2004:123) merupakan semua kegiatan yang secara langsung dimaksudkan untuk mencapai tujuan-tujuan khusus pembelajaran (menentukan entry behavior peserta didik, menyusun rencana pembelajaran, memberi informasi, bertanya, menilai, dan sebagainya).

- c. Mengelola kelas.

Seorang guru perlu seharusnya memiliki teknik pengelolaan kelas yang tepat untuk menciptakan suasana belajar-mengajar yang efektif dan menyenangkan. Penting untuk membangun pendekatan yang partisipatif, di mana siswa dan guru sama-sama aktif di kelas.

d. Menggunakan media/sumber pelajaran.

Para guru dituntut agar mampu menggunakan alat-alat atau media yang digunakan dalam pembelajaran, disamping itu guru mampu mengembangkan ketrampilan membuat media pembelajaran yang akan digunakannya apabila media tersebut belum tersedia di sekolah.

e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.

Landasan pendidikan terdiri dari beberapa jenis, yaitu landasan filosofis, landasan sosiologis, landasan hukum, landasan kultural, landasan psikologis, landasan ilmiah dan teknologi, landasan ekonomi, landasan sejarah, dan landasan religius.

f. Mengelola interaksi belajar mengajar.

Interaksi adalah hubungan timbal balik antara satu individu dengan individu yang lain. Interaksi akan selalu berkaitan dengan komunikasi atau hubungan, komunikasi merupakan bagian yang penting bagi manusia sebab dengan komunikasi hidup manusia akan terjamin.

g. Menilai prestasi siswa.

Penilaian dilaksanakan dengan prinsip-prinsip dan dengan teknik yang sesuai, baik tes atau non tes. Teknik apapun yang

dipilih, penilaian harus dilakukan prosedur yang jelas. Mengingat kompleksnya proses penilaian, maka guru perlu memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang memadai.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Kepemimpinan dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing merupakan kepemimpinan dengan gaya demokratis.

Suasana mendidik yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan dampak dari disiplin kerja.

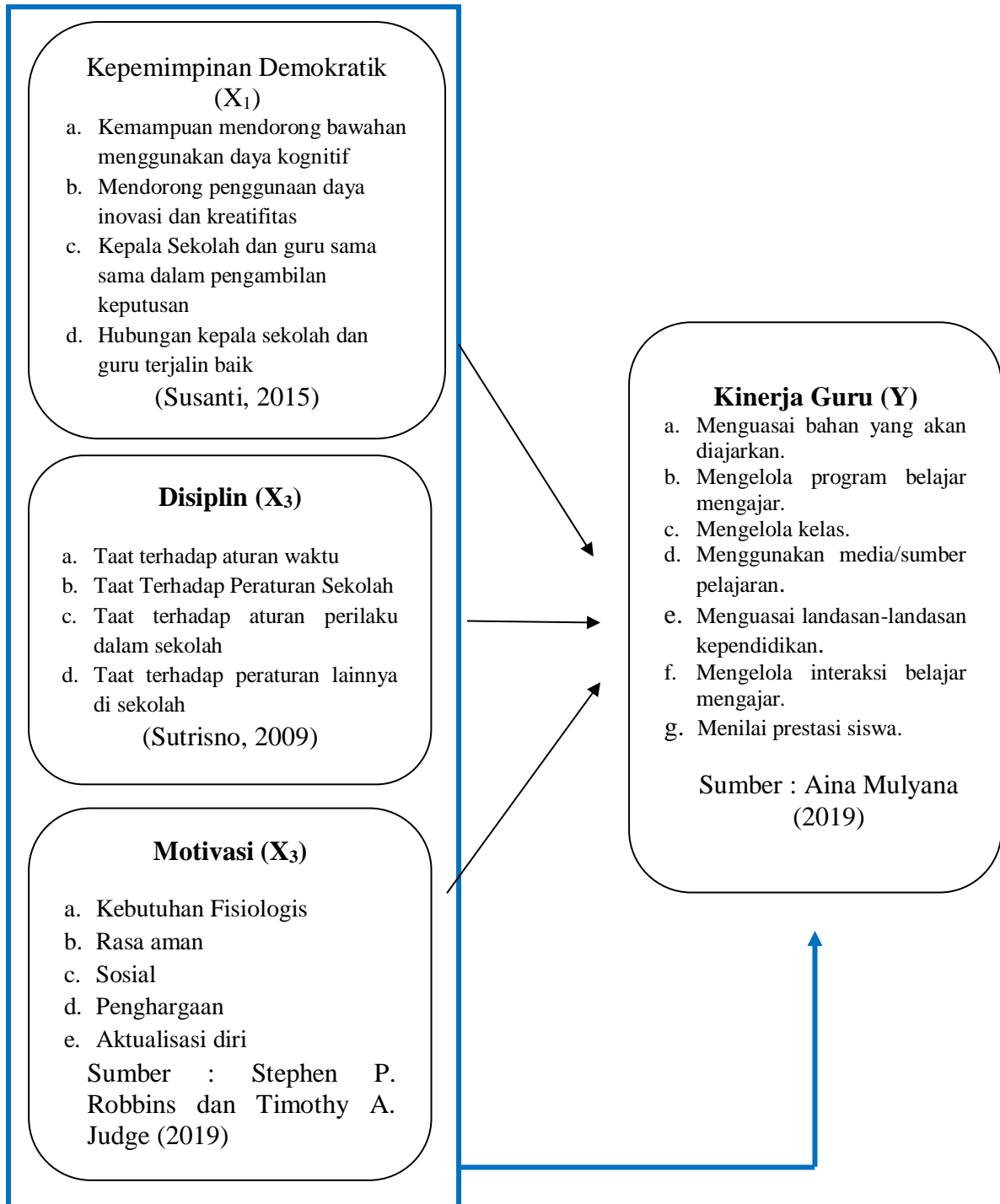
Karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang merupakan motivasi.

Hasil seseorang secara menyeluruh dalam periode tertentu di dalam menyelesaikan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama adalah kinerja.

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus. Peristiwa yang dianalisis adalah Kinerja Guru. Metode yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Objek penelitian ini adalah guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng. Dalam penelitian ini dilaksanakan pada April 2021.

Berdasarkan hal tersebut maka secara sederhana kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti, dimana hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih (Supranto, 2001). Hipotesis merupakan suatu proporsi yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan, yaitu sebagai berikut:

H₁: Gaya Kepemimpinan Demokratik berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng

H₄: Gaya Kepemimpinan Demokratik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng.

3.3 Definisi Operasional

Berdasar pada kerangka konsep penelitian tersebut diatas maka definisi operasional dari masing masing variabel yaitu Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2), Variabel Motivasi Kerja (X3) dan Variabel Kinerja Guru (Y).

1. Variabel gaya kepemimpinana demokratif

Menurut Susanti (2015), indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis adalah :

- a. Kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi.
- b. Mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas.
- c. Kepala sekolah dan guru sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah.
- d. Hubungan antara kepala sekolah dan guru terjalin dengan baik

2. Variabel Disiplin Kerja

menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah.
2. Taat terhadap peraturan sekolah. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di sekolah. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para guru dalam lingkungan sekolah.

3. Variabel Motivasi Kerja

Teori Motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow membuat hipotesis bahwa didalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2019):

1. Kebutuhan fisiologis.

Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.

2. Rasa aman.

Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.

3. Sosial.

Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.

4. Penghargaan.

Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian .

5. Aktualisasi diri.

Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi kita, dan pemenuhan diri.

4. Variabel Kinerja

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004:107) (dalam Aina Mulyana, 2019) tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.

Bahan yang akan diajarkan merupakan materi yang dibawakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Agar dapat mencapai hasil yang lebih baik, guru atau calon guru seharusnya menguasai bukan hanya sekedar materi tertentu yang merupakan bagian dari suatu mata pelajaran saja, tetapi pemahaman yang lebih luas terhadap materi itu sendiri.

- b. Mengelola program belajar mengajar.

Pengelolaan proses belajar mengajar menurut Ahmad Rohani (2004:123) merupakan semua kegiatan yang secara langsung dimaksudkan untuk mencapai tujuan-tujuan khusus pembelajaran (menentukan entry behavior peserta didik, menyusun rencana pembelajaran, memberi informasi, bertanya, menilai, dan sebagainya).

- c. Mengelola kelas.

Seorang guru perlu seharusnya memiliki teknik pengelolaan kelas yang tepat untuk menciptakan suasana belajar-mengajar yang efektif dan menyenangkan. Penting untuk membangun pendekatan yang partisipatif, di mana siswa dan guru sama-sama aktif di kelas.

- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.

Para guru dituntut agar mampu menggunakan alat-alat atau media yang digunakan dalam pembelajaran, disamping itu guru mampu

mengembangkan ketrampilan membuat media pembelajaran yang akan digunakannya apabila media tersebut belum tersedia di sekolah.

e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.

Landasan pendidikan terdiri dari beberapa jenis, yaitu landasan filosofis, landasan sosiologis, landasan hukum, landasan kultural, landasan psikologis, landasan ilmiah dan teknologi, landasan ekonomi, landasan sejarah, dan landasan religius.

f. Mengelola interaksi belajar mengajar.

Interaksi adalah hubungan timbal balik antara satu individu dengan individu yang lain. Interaksi akan selalu berkaitan dengan komunikasi atau hubungan, komunikasi merupakan bagian yang penting bagi manusia sebab dengan komunikasi hidup manusia akan terjamin.

g. Menilai prestasi siswa.

Penilaian dilaksanakan dengan prinsip-prinsip dan dengan teknik yang sesuai, baik tes atau non tes. Teknik apapun yang dipilih, penilaian harus dilakukan prosedur yang jelas. Mengingat kompleksnya proses penilaian, maka guru perlu memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang memadai.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analistis dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan obyek penelitian secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan–hubungan antara variabel yang dijadikan sebagai variabel penelitian.

Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan-perhitungan matematis untuk membuktikan secara ilmiah apakah ada hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel penelitian dan sejauh mana implikasinya terhadap variabel tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng, Penelitian dilaksanakan selama 1 (satu) bulan yaitu pada Bulan Mei 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian

ini adalah meliputi seluruh guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng berjumlah 68 guru.

Tabel 4.1
Jumlah Guru Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab. Bantaeng

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	
		PNS	HONOR
1	SD Inpres ujung katinting	7	3
2	SD Inpres Panoang	5	4
3	SDN 62 Mawang	4	7
4	SDN 52 korong Batu	5	6
5	SDN 72 Bonto marannu	5	5
6	SD Inpres Papanloe	6	3
7	SDN 55 Kalammassang	3	5
	Jumlah	35	33

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu menentukan sampel dengan secara sengaja dengan pertimbangan tertentu yaitu hanya 35 guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng yang berstatus PNS. Guru yang bersatus PNS menjadi objek penelitian dengan harapan mereka seharusnya memiliki kinerja yang optimal, efektif dan efisien untuk menciptakan generasi yang tangguh, unggul dan berdaya saing.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan

kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu gur

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

4.6 Metode Analisis Data

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka dan cara pembahasannya dengan dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS ver 25. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

1. Editing (Pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis.

2. Coding (Pemberian Kode)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

3. Scoring (Pemberian Skor)

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka – angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut (Sugiyono, 2004):

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju.

- b. Skor 4 untuk jawaban setuju.
- c. Skor 3 untuk jawaban netral.
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju.
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

4.7 Uji Instrumen Penelitian

4.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations) dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali,2005).

4.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

4.8 Uji Asumsi Klasik

4.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati nol. Suatu data berdistribusi normal di lihat dari penyebarannya pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2010) :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

4.8.2 Uji Multikolinieritas (Nilai Tolerance dan VIF)

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabelvariabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2010).

Antar variabel independen jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka ini indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari

multikolonieritas karena dapat disebabkan juga adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel variabel independen (Ghozali, 2010).

Multikolonieritas dapat pula dilihat dari nilai tolerance dan varianceinflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) nilai cut off yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2010).

4.8.3 Uji Heteroskedastisitas (Koefisien Spearman's Rho)

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda di sebut uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2010).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis sebagai berikut

:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.9 Uji Hipotesis

4.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear (*linear Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependen* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independen* (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai – nilai variabel *dependen* berdasarkan nilai variabel *independen* yang diketahui (Ghozali, 2016).

Pengukuran pengaruh variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$), digunakan analisis regresi linier berganda, disebut linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus. Oleh karena variabel *independen* dalam penelitian ini mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Teknik analisis data menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 26.

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk menguji

pengaruh atau hubungan antara variabel independen (manajemen, strategi dan komitmen kepala sekolah) dengan variabel dependen (kinerja guru).

Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi:

$$Y = B X_1 + B X_2 + B X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X₁ = Penerapan Fungsi Manajemen

X₂ = Strategi Pembelajaran

X₃ = Komitmen Guru

e = eror

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : Penerapan Fungsi Manajemen (X₁), Strategi Pembelajaran (X₂), dan Komitmen Guru (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Guru (Y), secara parsial maka dilakukan uji t. Sedangkan secara simultan dilakukan uji F.

4.9.2 Uji Signifikansi Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dan tingkat signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁ (penerapan fungsi manajemen), X₂ (strategi pembelajaran), X₃ (komitmen guru) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Guru) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2013). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas (*penerapan fungsi manajemen, strategi pembelajaran dan komitmen guru*) tidak mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Ha : Variabel-variabel bebas (*penerapan fungsi manajemen, strategi pembelajaran dan komitmen guru*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.9.3 Uji Signifikansi Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu *penerapan fungsi manajemen, strategi pembelajaran dan komitmen guru* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu *penerapan fungsi manajemen, strategi pembelajaran dan komitmen guru* mempunyai

pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.9.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R²) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Sehingga diketahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar faktor faktor lain diluar variabel dependen yang mempengaruhi variabel independen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Profil Obyek Penelitian

Kabupaten Bantaeng melakukan proses pembangunan di segala bidang satu diantaranya adalah bidang pendidikan dan kebudayaan, terkoordinasi melalui Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang pendidikan (Pergub No: 26 Tahun 2008).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan membawahi sekolah, khususnya sekolah dasar. Karena jumlah sekolah dasar yang banyak dan tersebar di semua kecamatan maka dibentuklah gugus berdasarkan letak sekolah dasar tersebut. Adapun gugus yang menjadi objek penelitian ini adalah Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng yang terdiri dari : SD Inpres Ujung Katinting dengan jumlah tenaga didik sebanyak 10 orang; SD Inpres Papan Loe dengan jumlah tenaga didik sebanyak 9 orang; SD Inpres Panoang dengan jumlah tenaga didik sebanyak 9 orang; SDN 55 Kalammassang dengan jumlah tenaga didik sebanyak 8 orang; SDN 52 Korong Batu dengan jumlah tenaga didik sebanyak 11 orang; SDN 62 Mawang dengan jumlah tenaga didik sebanyak 11 orang dan SDN 72 Bonto Marannu dengan jumlah tenaga didik sebanyak : 10

orang.

5.1.2. Profil Responden

Responden merupakan seluruh Guru yang terdapat dalam Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 35 Guru. Profil responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Profil responden disajikan sebagai berikut :

5.1.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu pria dan wanita, dapat dilihat pada tabel 5.1

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

6.

No	JenisKelamin	Jumlah	Persen
1.	LakiLaki	11	31,43%
2	Perempuan	24	68,57%
	Total	35	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 35 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 11 (31,43%) responden laki – laki sedangkan perempuan sebanyak 24 (68,57%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini sebagai proporsi yang lebih besar dibanding jenis kelamin laki-laki. Ini karena pekerjaan sebagai seorang guru sangat cocok untuk perempuan. Guru merupakan pendidik yang profesional dengan tugas utama

mendidik, membimbing, mengarahkan, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didiknya, maka untuk pekerjaan tersebut sangat cocok untuk perempuan.

5.1.2.2. Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi empat kelompok interval usia yaitu usia 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun, dapat dilihat pada tabel 5.2

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

7.

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	31 – 40	9	25,71%
2.	41 – 50	15	42,86%
3.	51 - 60	11	31,43%
	Total	35	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 35 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 9 (25,71%) responden berusia antara 31 – 40 tahun, terdapat sebanyak 15 (42,86%) responden berusia antara 41 – 50 tahun dan terdapat sebanyak 11 (31.43%) responden berusia antara 51 – 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia responden paling banyak pada usia antara 41 – 50 tahun dimana usia tersebut sudah tergolong tidak muda lagi. Namun pada interval usia tersebut sangat paham dalam menghadapi peserta didik. Kegiatan mendidik, membimbing, mengarahkan, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi dapat dilakukan dengan baik karena di usia tersebut emosi sudah dapat terkontrol.

5.1.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu S2 (Pasca Sarjana) dan S1 (Sarjana), dapat dilihat pada tabel 5.3

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

5.

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	S2 (Pasca Sarjana)	2	5,71
2.	S1 (Sarjana)	33	94,29
	Total	35	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 35 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 2 (5,71%) responden berpendidikan S2 (Pasca Sarjana) dan terdapat sebanyak 33 (94,29%) responden berpendidikan S1 (Sarjana). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan lulusan S1 (Sarjana), menandakan sebagian besar guru pada beberapa sekolah yang ada di Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng sudah berpendidikan tinggi.

5.1.3. Analisis Deskriptif

Pada dasarnya analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi variabel yang diteliti. Untuk menggambarkan kondisi tersebut digunakan statistik sebagai alat untuk mendeskripsikannya. Statistik yang biasa digunakan atau secara umum sering digunakan adalah frekuensi.

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3.

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4.

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5.

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan Three Box Method (Augusty Ferdinand, 2006), sebagai berikut:

$$\text{Batas atas rentang skor} \quad : \quad (\%F \times 5) / 5 = (35 \times 5) / 5 = 175 / 5 = 35$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} \quad : \quad (\%F \times 1) / 5 = (35 \times 1) / 5 = 35 / 5 = 7$$

Menurut Augusty Ferdinand (2006), angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 5. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 7 - 35. Dengan menggunakan Three Box Method maka rentang sebesar 28 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 9,33 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

$$7 - 16,33 \quad : \quad \text{Rendah}$$

$$16,34 - 25,66 \quad : \quad \text{Sedang}$$

$$25,67 - 35 \quad : \quad \text{Tinggi}$$

Analisis deskriptif ini digambarkan oleh setiap tabel deskriptif, dimana setiap tabel mewakili satu pertanyaan.

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik (X_1)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik (X_1) :

Tabel 5.4
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik (X_1)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Kepala Sekolah selaku pemimpin selalu cepat mengutarakan ide dalam penyelesaian masalah	4	7	18	6	0	96	19,2	sedang
2	Memutuskan suatu keputusan selalu di musyawarahkan bersama	0	3	14	14	4	124	24,8	sedang
3	Kepala Sekolah bersama guru selalu duduk bersama saling bertukar pikiran.	1	2	15	13	4	122	24,4	sedang
Jumlah							342	114	sedang
Indeks X_1							114	22,8	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk tiga pernyataan yang diajukan berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratik terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratik yang digunakan di Gugus SD Inpres Ujing Katinting sudah memadai.

Tanggapan terhadap pernyataan nomor dua tentang memutuskan suatu keputusan selalu di musyawarahkan bersama, mendapat respon yang baik dari responden. Namun gaya kepemimpinan demokratik masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) :

Tabel 5.5
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Disiplin Kerja (X₂)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Setiap hari guru datang sebelum siswanya untuk menyambut siswa di gerbang sekolah	0	3	14	14	4	124	24,8	sedang
2	Mematuhi waktu mengajar tanpa menguranginya untuk keperluan lain	1	3	11	13	7	127	25,4	sedang
3	Selalu mengikuti Upacara Bendera bersama siswa	0	7	17	9	2	111	22,2	sedang
Jumlah							362	120,67	sedang
Indeks X ₂							120,67	24,133	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk tiga pernyataan yang diajukan berkaitan dengan disiplin kerja terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang sudah memadai.

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol yaitu pada poin kedua pernyataan terkait dengan mematuhi waktu mengajar tanpa mengurangnya untuk keperluan lain, mendapat responden yang baik. Namun disiplin kerja masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Motivasi Kerja (X3)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X3) :

Tabel 5.6
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Motivasi Kerja(X3)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	3	5	10	8	9	120	24	sedang
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	0	7	9	17	2	119	23,8	sedang
3	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	4	7	18	6	0	96	19,2	sedang
Jumlah							335	111,67	sedang
Indeks X3							111,67	22,333	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk tiga pernyataan yang diajukan berkaitan dengan motivasi kerja terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan motivasi kerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang sudah memadai.

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin pertama pernyataan terkait dengan Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja, mendapat responden yang baik. Tapi hasil penelitian ini menyiratkan bahwa motivasi kerja masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru (Y₁)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Kinerja Guru (Y₁)

Tabel 5.7
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Kinerja Guru (Y₂)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya memiliki RPP yang dikembangkan berdasarkan hasil pengkajian silabus	0	1	10	17	7	135	27	tinggi
2	Untuk membangun rasa senang dan nyaman pada siswa saya mengelola proses pembelajaran yang kondusif.	0	0	16	15	4	128	25,6	sedang
3	Untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa, saya memberikan tes pada akhir proses pembelajaran.	1	5	11	13	5	121	24,2	sedang
Jumlah							384	128	sedang
Indeks Y1							128	25,6	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk tiga pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kinerja guru terlihat tidak berimbang ada yang sangat mencolok pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru perlu semakin ditingkatkan.

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin pertama pernyataan terkait dengan saya memiliki RPP yang dikembangkan berdasarkan hasil pengkajian silabus, mendapat responden baik. Tapi hasil penelitian ini menyiratkan bahwa kinerja guru masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

5.1.4. Uji Instrumen

5.1.4.1. Uji Validitas Instrument

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau validnya suatu kuisisioner. Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 , maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik (X_1)

Tabel 5.8
Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik (X_1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	7,03	2,382	,651	,779
x1.2	6,23	2,534	,671	,760
x1.3	6,29	2,269	,708	,720

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa semua item pada variabel gaya kepemimpinan demokratik adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 5.9
Variabel Disiplin Kerja (X_2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	6,80	2,635	,617	,724
x2.2	6,71	1,916	,727	,598
x2.3	7,17	2,734	,562	,777

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa semua item pada variabel disiplin kerja adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

3. Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 5.10
Variabel Motivasi Kerja (X_3)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	6,14	2,538	,625	,770
x3.2	6,17	3,499	,724	,634
x3.3	6,83	3,793	,604	,744

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa semua item pada variabel motivasi kerja adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

1. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 5.11
Variabel Kinerja Guru (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	7,11	2,339	,413	,728
y.2	7,31	2,045	,715	,419
y.3	7,51	1,610	,500	,678

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa semua item pada variabel kinerja guru adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

5.1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu kuisisioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016).Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha*>0,6, Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.

Tabel 5.12
Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alfha Croambach's	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Demokratik (X1)	0.821	Realibel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.787	Realibel
3	Motivasi Kerja (X3)	0.787	Realibel
4	Kinerja Guru (Y)	0.701	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.11 diatas menunjukkan keempat variabel terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat masalah normalitas, multikolinieritas, dan linearitas dalam model penelitian. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi tidak mengandung masalah.

5.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan, apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 5.13
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,18784380
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,085
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

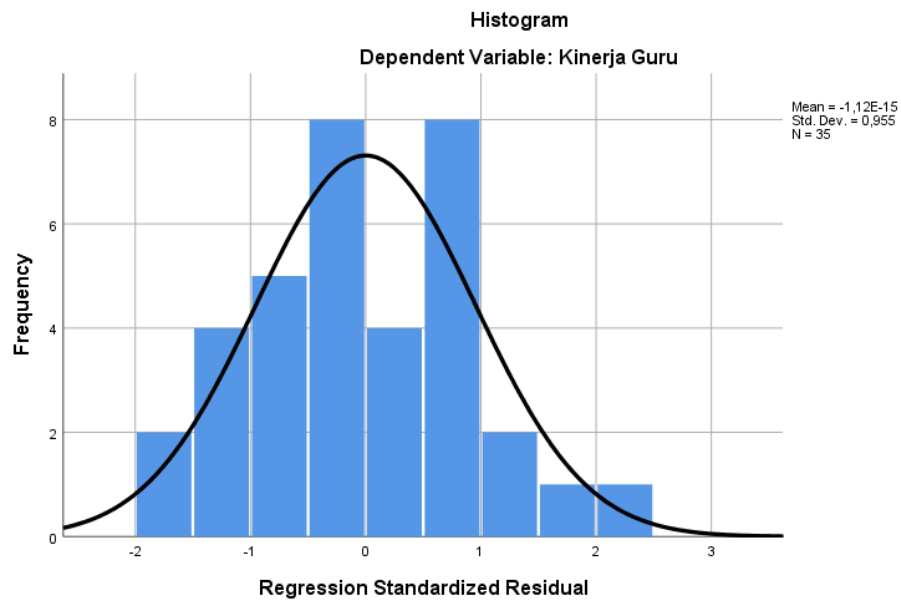
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis memberikan bukti bahwa data berdistribusi normal, untuk melihat bahwa data tersebut berdistribusi normal terletak pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar (0.200) memiliki nilai signifikansi $>0,05$. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal dan data tersebut dapat digunakan ketahap pengujian selanjutnya.

Hasil pengujian normalitas lainnya dapat di lihat pada grafik 5.1 dibawah ini:

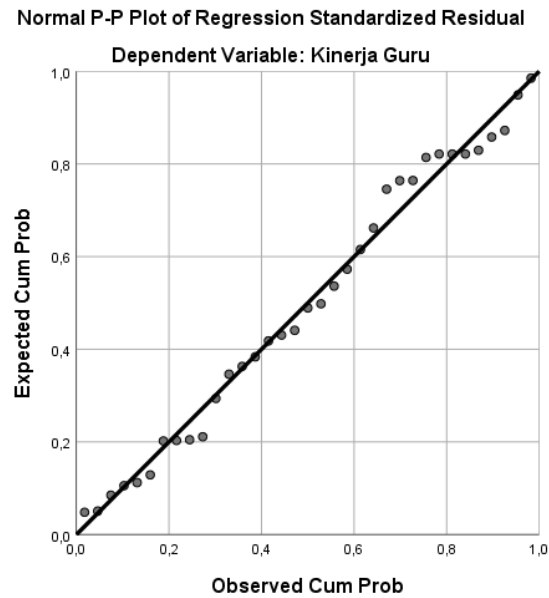
Gambar 5.1
Histogram Nilai Residul



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada grafik di atas ini terlihat ada kurva yang berbentuk menyerupai lonceng, ini menunjukkan dari nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan output dibawah, terlihat bahwa titik-titik ploting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Gambar 5.2
P-P Plot Normalitas Nilai Residual



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

5.1.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$ (sepuluh) artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji, sedangkan jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan VIF $> 10,00$ (sepuluh) maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Tabel 5.14
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,744	1,074		4,419	,000		
	Gaya Kepemimpinan Demokratik	-,259	,156	-,292	-1,665	,106	,379	2,638
	Disiplin Kerja	,331	,138	,372	2,402	,022	,486	2,058
	Motivasi Kerja	,558	,127	,728	4,398	,000	,424	2,357

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

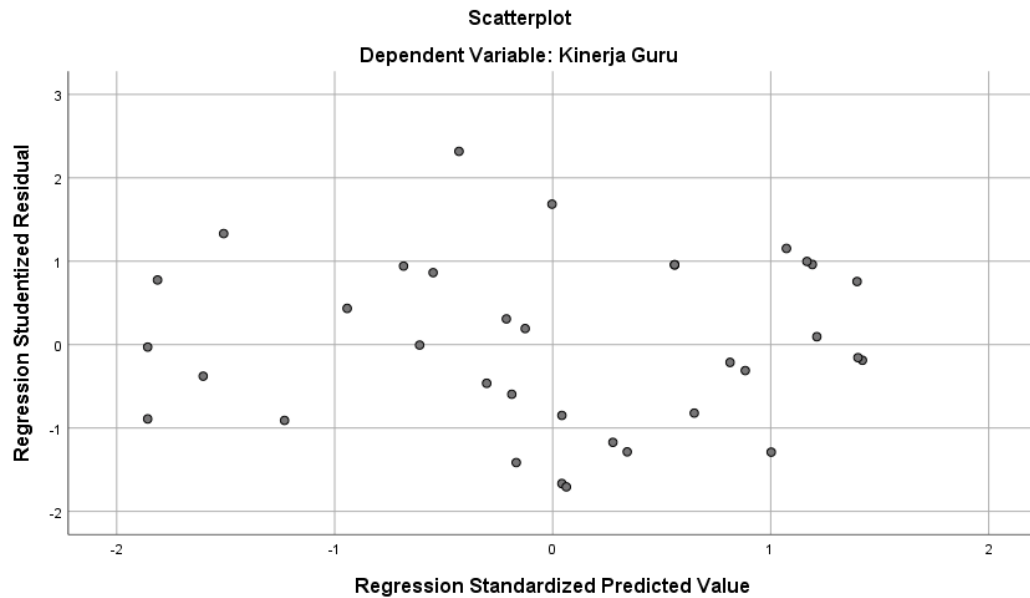
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.13 menunjukkan untuk masing-masing variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratik mempunyai nilai tolerance $0,379 > 0,10$; Nilai tolerance Disiplin Kerja sebesar $0,486 > 0,10$ dan nilai tolerance Motivasi Kerja $0,424 > 0,10$. Sedangkan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Gaya Kepemimpinan Demokratik $2,638 < 10,0$; nilai *Value Influence Factor* (VIF) Disiplin Kerja $2,058 < 10,0$ dan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Motivasi Kerja $2,357 < 10,0$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

5.1.5.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 5.3
Pengujian Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots diatas terlihat titik titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

5.1.6. Uji Hipotesis

5.1.6.1 Analisi Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan teknik regresi.

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.15
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,744	1,074		4,419	,000
	Gaya Kepemimpinan Demokratik	-,259	,156	-,292	-1,665	,106
	Disiplin Kerja	,331	,138	,372	2,402	,022
	Motivasi Kerja	,558	,127	,728	4,398	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 4,744 - 0,259X_1 + 0,331X_2 + 0,5587X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 4,744 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan demokratik (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) sama dengan nol, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 4,744 .
- 2) Nilai koefisien regresi -0,259 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan demokratik (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,259 (25,9%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi 0,331 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka

kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,331 (33,1%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap..

- 4) Nilai koefisien regresi 0,558 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,558 (55,8%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap

5.1.6.2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian ini untuk menguji apakah variabel bebas gaya kepemimpinan demokratik, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t:

- a) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.16
Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,744	1,074		4,419	,000
	Gaya Kepemimpinan Demokratik	-,259	,156	-,292	-1,665	,106
	Disiplin Kerja	,331	,138	,372	2,402	,022
	Motivasi Kerja	,558	,127	,728	4,398	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan demokratik (X1) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar -1,665 dengan signifikan sebesar 0,106 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung < t-tabel (-1,665 < 2,039) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (0,106 > 0,05), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh terhadap kinerja guru (H₁) ditolak dan (H₀) diterima.
- 2) Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,402 dengan signifikan sebesar 0,022, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai t-hitung >t-tabel (2,402 >

2,039) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (H_2) diterima dan (H_0) ditolak.

- 3) Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,398 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,398 > 2,039$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (H_3) diterima dan (H_0) ditolak.

5.1.6.3 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut:

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{table}}$ atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- a) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{table}}$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5.17
Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,998	3	28,333	18,309	,000 ^b
	Residual	47,973	31	1,548		
	Total	132,971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratik
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, (18,309 > 2,91) dan nilai sig 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan demokratik, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df1 dan df2 sehingga berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai (degree of freedom) $df1=3$ (jumlahvariabel independen) dan $df2 = (n-3-1) = 35-1-3$ diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,91.

5.1.6.4 Uji Determinasi (R²)

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model menjelaskan pengaruh variabel independen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R- Square (R²), Nilai

R² sebaiknya berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R² bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R² bernilai kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 5.18
Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,639	,604	1,244

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratik

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.17 menunjukkan nilai R² sebesar 0,639 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu gaya kepemimpinan demokratik, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sebesar 0,639 atau 63,9% variansi kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratik (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

5.2. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan demokratik sebagai (X1), disiplin kerja sebagai (X2), dan motivasi kerja sebagai (X3), dan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana gaya kepemimpinan demokratik (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

5.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Kepemimpinan demokratis menuntut pembagian kekuasaan yang setara. Artinya, tidak ada satu pihak yang lebih mendominasi dari lainnya dalam proses pengambilan keputusan.

Gaya demokratis tidak menunjukkan hierarki. Pemimpin yang menganut gaya ini membuka kesempatan sama besar bagi para anggota timnya untuk berpartisipasi lebih aktif untuk mengambil keputusan. Suara dari tiap-tiap anggota juga diperlakukan sama penting. Di sini, ide boleh ditukar secara bebas tanpa dihakimi karena diskusi sangat dianjurkan. Peran pemimpin adalah untuk menawarkan bimbingan dan kendali atas jalannya musyawarah.

Hasil uji t menunjukkan variabel gaya kepemimpinan demokratik tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Hal ini berarti bahwa meskipun gaya kepemimpinan yang dianut adalah gaya kepemimpinan yang terbaik yaitu gaya kepemimpinan demokratik yang menghargai pendapat bawahannya namun malah menurunkan tingkat kinerja guru.

Gaya kepemimpinan demokratik tidak cocok di Gugus SD Inpres Ujung Katinting karena di Gugus ini hampir semua gurunya aktif dalam memberikan pendapat, terkadang banyak suara yang mengusulkan pendapatnya, bukan mustahil penyampaian ide dan pendapat akan saling tumpang tindih dan gaduh. Dalam pertemuan tersebut bukannya cepat mencapai solusi, debat kusir malah semakin memperumit dan memperpanjang diskusi. Hal seperti ini bisa menyebabkan anggota/guru-guru malah malas mengikuti pertemuan bahkan membuat kinerjanya berkurang.

5.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Guru yang disiplin akan membawa dampak positif bagi perkembangan peserta didik, maka diperlukan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi. Disiplin kerja adalah reaksi

mental dan emosional dari seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki semangat, rasa tanggung jawab, dan antusiasme.

Menurut Hasibuan (dalam, Irawan & Handayani, 2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab individu pada semua tugas yang diberikan kepadanya

Hasil uji t menunjukkan variabel disiplin kerja guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru maka akan menambah kinerja guru.

Kedisiplinan guru-guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng sudah tampak dipagi hari. Mereka sudah berbaris rapi di depan gerbang sekolah menyambut anak didiknya sambil menyalami anak didiknya. Bukan hanya satu atau dua orang guru saja namun semua guru sudah ada. Hal tersebut juga memberi contoh pada anak didiknya tentang kedisiplinan. Guru yang disiplin akan membawa dampak positif bagi

perkembangan peserta didik. Dan akan menjadi factor pendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

5.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Memotivasi siswa belajar penting artinya dalam proses belajar siswa, karena fungsinya yang mendorong, menggerakkan, dan mengarahkan kegiatan belajar. Karena itu prinsip-prinsip pergerakan motivasi belajar sangat erat kaitannya dengan prinsip-prinsip belajar itu sendiri.

Motivasi sebagai suatu proses, mengantarkan murid kepada pengalaman-pengalaman yang memungkinkan mereka dapat belajar. Membangun adalah suatu tingkah laku yang bersifat kolektif dalam konteks usaha suatu masyarakat untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin di capainya.

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Artinya semakin baik motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja gurunya.

Para guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting merasa termotivasi akan hal-hal yang ada atau pun yang terjadi di lingkup sekolahnya. Sehingga mendorong para guru untuk bekerja dengan optimal dan akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

5.2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratik, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Secara simultan, ketiga variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal. Dengan kinerja guru yang optimal diharapkan tujuan pendidikan dapat diraih sesuai yang diharapkan.

Pemimpin yang demokratik, menghargai pendapat bawahannya akan menciptakan disiplin kerja bagi guru-gurunya. Kedisiplinan yang sudah tertanam sejak lama akan membuat motivasi kerja tercipta. Dengan adanya motivasi kerja yang optimal diharapkan akan mewujudkan kinerja guru yang optimal pula. Sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.
2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng
3. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.
4. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

6.2 Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pemimpin yang menganut gaya ini membuka kesempatan sama besar

bagi para anggota timnya untuk berpartisipasi lebih aktif untuk mengambil keputusan. Suara dari tiap-tiap anggota juga diperlakukan sama penting. Oleh karena itu sebaiknya gaya kepemimpinan demokratik lebih dipahami keunggulannya.

2. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Guru yang disiplin akan membawa dampak positif bagi perkembangan peserta didik, maka diperlukan kedisiplinan yang tinggi.
3. Motivasi kerja sebagai suatu proses, mengantarkan murid kepada pengalaman pengalaman yang memungkinkan mereka dapat belajar. Membangun adalah suatu tingkah laku yang bersifat kolektif dalam konteks usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin di capainya. Sehingga motivasi juga perlu lebih ditingkatkan.
4. Gaya kepemimpinan demokratik sangat baik karena memberi kesempatan kepada staf dan guru untuk mengajukan usul, ide dan pendapat; dalam bekerja sebaiknya disiplin lebih di tanamkan serta lebih memotivasi diri untuk bekerja lebih baik dan lebih baik lagi. Bila dapat dilaksanakan ketiganya secara bersama akan menghasilkan kinerja yang unggul.

DAFTAR PUSTAKA

- Aina Mulyana. 2019. *Iindikator Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. Aktual, Inspiratif, Normatif, dan Aspiratif (AINA)*
- Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Benjamin Bukit, et al. 2017. *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar Dan Pembelajaran* hlm. 200. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miftahun, S.N., dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Munandar, A.S. 2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.

- Pinder. 2013. *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company.
- Rivai, V, Ramly Mansyur, Mutis Thoby & Arafah Willy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Paraktek*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins SP, at al. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan, 2018. *Pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan*. PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 3, Nomor 3, Agustus 2018.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibiasuri, Anggalia. 2014. *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMPN 5 Bandar Lampung)*.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2001. *Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIK, DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KABUPATEN BANTAENG

Kepada,
Yth. **Bapak/Ibu/Sdr/Sdri/Para Responden**
(Gugus SD Inpres Ujing Katinting)
di_
Bantaeng

Dalam rangka untuk menyelesaikan tesis di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana STIE NOBEL Makassar, saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri selaku guru yang mengajar di Gugus SD 25 Panaikang Kabupaten Bantaeng, agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya, Penelitian ini bertujuan untuk menguji **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng”**.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner agar dapat diisi dengan lengkap dan saya mohon jangan dibiarkan tidak terjawab, karena kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Data pribadi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dapat memberikan opini dan jawaban sesuai dengan kenyataan. Kerahasiaan informasi yang diperoleh peneliti akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan.

Demikian, atas perhatian dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

SURATMAN

A. DATA RESPONDEN

1. *Nama Responden* :
2. *Jenis Kelamin* : a. *Laki-laki* b. *Perempuan*
3. *Jabatan* :
4. *Umur* : *tahun*
5. *Masa Kerja* : *tahun*
6. *Pendidikan Terakhir* :

PETUNJUK PENGISIAN:

BERILAH TANDA PADA KOTAK JAWABAN YANG DIANGGAP PALING SESUAI. KETERANGAN:

STS = SANGAT TIDAK SETUJU (artinya 0% responden setuju dengan pernyataan) TS = TIDAK SETUJU (artinya 25% responden setuju dengan pernyataan) N = NETRAL (artinya 50% responden setuju dengan pernyataan)

S = SETUJU (artinya 75% responden setuju dengan pernyataan) SS = SANGAT SETUJU (artinya 100% responden setuju dengan pernyataan)

B, KUESIONER PENELITIAN

X₁ = KEPEMIMPINAN DEMORATIK						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Kepala Sekolah selaku pemimpin selalu cepat mengutarakan ide dalam penyelesaian masalah					
2.	Memutuskan suatu keputusan selalu di musyawarahkan bersama					
3.	Kepala Sekolah bersama guru selalu duduk bersama saling bertukar pikiran					
(X₂) = DISIPLIN KERJA						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5

1.	Setiap hari guru datang sebelum siswanya untuk menyambut siswa di gerbang sekolah					
2.	Mematuhi waktu mengajar tanpa menguranginya untuk keperluan lain					
3.	Selalu mengikuti Upacara Bendera bersama siswa					
(X₃) = MOTIVASI KERJA						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja					
2.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
3.	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
(Y) = KINERJA GURU						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki RPP yang dikembangkan berdasarkan hasil pengkajian silabus					
2.	Untuk membangun rasa senang dan nyaman pada siswa saya mengelola proses pembelajaran yang kondusif.					
3.	Untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa, saya memberikan tes pada akhir proses pembelajaran.					

Keterangan;

Coret yang tidak perlu

-Terima kasih yang sebesar-besarnya, atas partisipasinya-

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

Resp	Item Pernyataan			X1	Item Pernyataan			X2
	X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.1	X2.3	
1	3	4	4	11	4	5	5	14
2	4	4	4	12	4	5	3	12
3	3	4	3	10	4	4	4	12
4	4	5	4	13	5	4	4	13
5	4	5	5	14	5	4	4	13
6	3	4	5	12	4	5	4	13
7	3	4	3	10	4	4	4	12
8	4	4	4	12	4	4	3	11
9	3	4	4	11	4	5	3	12
10	2	3	2	7	3	4	3	10
11	1	2	1	4	2	3	3	8
12	2	3	3	8	3	4	4	11
13	3	4	3	10	4	3	3	10
14	2	2	3	7	2	1	3	6
15	1	3	4	8	3	3	2	8
16	2	4	3	9	4	4	3	11
17	3	4	4	11	4	5	3	12
18	3	5	4	12	5	4	4	13
19	3	3	4	10	3	3	4	10
20	3	2	3	8	2	2	3	7
21	2	3	2	7	3	3	2	8
22	3	3	3	9	3	4	3	10
23	3	4	4	11	4	3	2	9
24	4	5	5	14	5	4	3	12
25	4	3	4	11	3	3	2	8
26	2	3	3	8	3	3	3	9
27	3	4	5	12	4	4	3	11
28	3	3	3	9	3	3	2	8
29	3	3	3	9	3	4	3	10
30	1	3	3	7	3	2	2	7
31	3	4	4	11	4	5	4	13
32	3	3	3	9	3	3	3	9
33	1	3	3	7	3	2	2	7
34	2	4	3	9	4	5	5	14
35	3	3	4	10	3	3	3	9

Resp	Item Pernyataan			X3	Item Pernyataan			Y
	X3.1	X3.2	X3.2		Y1	Y2	Y3	
1	5	4	3	12	4	4	5	13
2	5	4	4	13	5	5	4	14
3	5	4	3	12	5	5	4	14
4	4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	4	4	13	5	4	5	14
6	5	5	3	13	4	4	5	13
7	4	4	3	11	4	4	4	12
8	3	4	4	11	4	3	3	10
9	5	4	3	12	3	4	4	11
10	1	2	2	5	3	3	2	8
11	1	2	1	4	5	3	2	10
12	3	3	2	8	4	4	3	11
13	3	4	3	10	3	3	3	9
14	3	5	2	10	3	3	4	10
15	2	2	1	5	4	3	2	9
16	4	3	2	9	4	3	2	9
17	5	3	3	11	3	4	4	11
18	4	3	3	10	4	3	3	10
19	3	4	3	10	3	3	4	10
20	3	3	3	9	4	3	3	10
21	3	2	2	7	3	3	4	10
22	4	4	3	11	4	5	4	13
23	2	4	3	9	4	4	3	11
24	2	3	4	9	4	4	3	11
25	3	4	4	11	4	3	3	10
26	1	2	2	5	2	3	3	8
27	3	3	3	9	5	4	4	13
28	3	4	3	10	4	4	3	11
29	4	4	3	11	4	4	5	13
30	2	2	1	5	3	3	1	7
31	5	4	3	12	5	4	4	13
32	4	3	3	10	5	4	4	13
33	2	2	1	5	3	3	2	8
34	5	4	2	11	4	5	5	14
35	4	3	3	10	3	3	3	9

OUTPUT SPSS VERSI 26

I. ANALISIS DESKRIPTIF

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik

Frequencies

		Statistics		
		x1.1	x1.2	x1.3
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0

Frequency Table

		x1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11,4	11,4	11,4
	2	7	20,0	20,0	31,4
	3	18	51,4	51,4	82,9
	4	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

		x1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8,6	8,6	8,6
	3	14	40,0	40,0	48,6
	4	14	40,0	40,0	88,6
	5	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,9	2,9	2,9
	2	2	5,7	5,7	8,6
	3	15	42,9	42,9	51,4
	4	13	37,1	37,1	88,6
	5	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

b. Variabel Disiplin Kerja

Frequencies

		Statistics		
		x2.1	x2.2	x2.3
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0

Frequency Table

		x2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8,6	8,6	8,6
	3	14	40,0	40,0	48,6
	4	14	40,0	40,0	88,6
	5	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

		x2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,9	2,9	2,9
	2	3	8,6	8,6	11,4
	3	11	31,4	31,4	42,9
	4	13	37,1	37,1	80,0
	5	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

		x2.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	20,0	20,0	20,0
	3	17	48,6	48,6	68,6
	4	9	25,7	25,7	94,3
	5	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

c. Variabel Motivasi Kerja

Frequencies

		Statistics		
		x3.1	x3.2	x3.3
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0

Frequency Table

		x3.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8,6	8,6	8,6
	2	5	14,3	14,3	22,9
	3	10	28,6	28,6	51,4
	4	8	22,9	22,9	74,3
	5	9	25,7	25,7	100,0
Total		35	100,0	100,0	

		x3.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	20,0	20,0	20,0
	3	9	25,7	25,7	45,7
	4	17	48,6	48,6	94,3
	5	2	5,7	5,7	100,0
Total		35	100,0	100,0	

		x3.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11,4	11,4	11,4
	2	7	20,0	20,0	31,4
	3	18	51,4	51,4	82,9
	4	6	17,1	17,1	100,0
Total		35	100,0	100,0	

d. Variabel Kinerja Guru

Frequencies

		Statistics		
		y.1	y.2	y.3
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0

Frequency Table

y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	10	28,6	28,6	31,4
	4	17	48,6	48,6	80,0
	5	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	45,7	45,7	45,7
	4	15	42,9	42,9	88,6
	5	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,9	2,9	2,9
	2	5	14,3	14,3	17,1
	3	11	31,4	31,4	48,6
	4	13	37,1	37,1	85,7
	5	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

II. UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas Instrumen

Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	7,03	2,382	,651	,779
x1.2	6,23	2,534	,671	,760
x1.3	6,29	2,269	,708	,720

Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	6,80	2,635	,617	,724
x2.2	6,71	1,916	,727	,598
x2.3	7,17	2,734	,562	,777

Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	6,14	2,538	,625	,770
x3.2	6,17	3,499	,724	,634
x3.3	6,83	3,793	,604	,744

Variabel Kinerja Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	7,11	2,339	,413	,728
y.2	7,31	2,045	,715	,419
y.3	7,51	1,610	,500	,678

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	3

Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	3

Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	3

Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	3

III. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,18784380
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,085
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

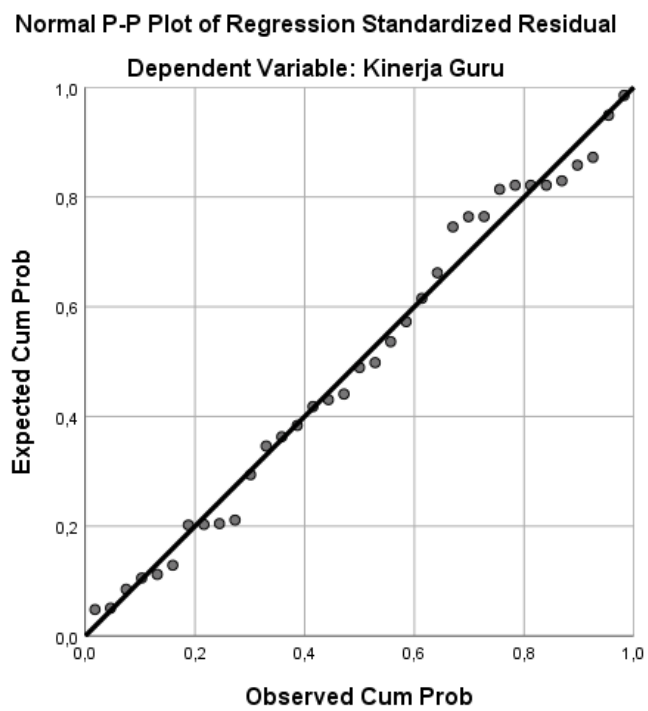
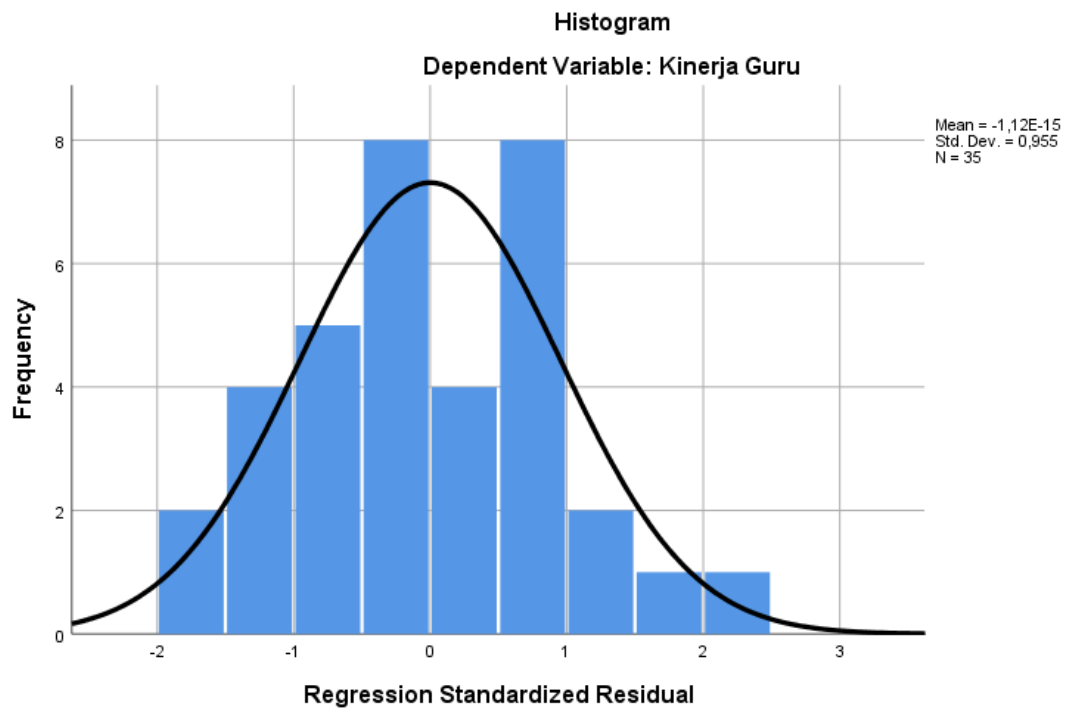
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Charts



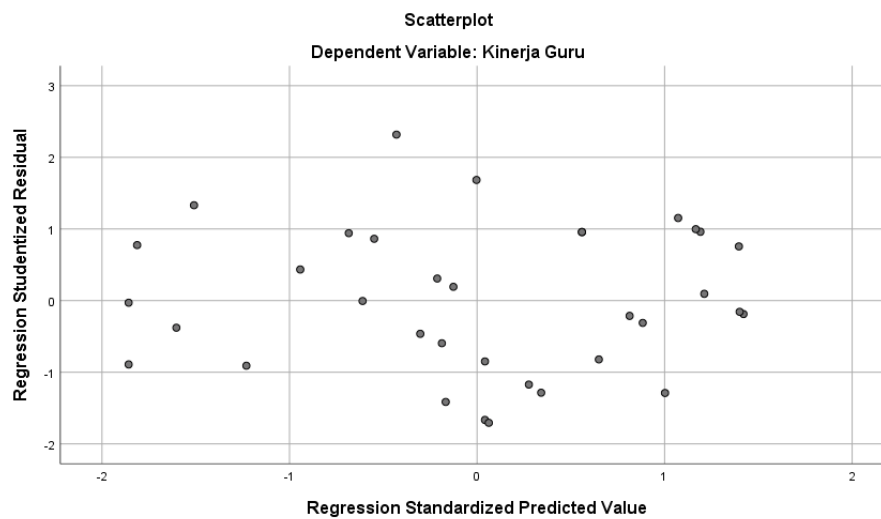
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,744	1,074		4,419	,000		
	Gaya Kepemimpinan Demokratik	-,259	,156	-,292	-1,665	,106	,379	2,638
	Disiplin Kerja	,331	,138	,372	2,402	,022	,486	2,058
	Motivasi Kerja	,558	,127	,728	4,398	,000	,424	2,357

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

c. Uji Heteroskedastisitas



IV. Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,639	,604	1,244

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratik

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,998	3	28,333	18,309	,000 ^b
	Residual	47,973	31	1,548		
	Total	132,971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,744	1,074		4,419	,000
	Gaya Kepemimpinan Demokratik	-,259	,156	-,292	-1,665	,106
	Disiplin Kerja	,331	,138	,372	2,402	,022
	Motivasi Kerja	,558	,127	,728	4,398	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8,03	13,22	10,97	1,581	35
Std. Predicted Value	-1,858	1,421	,000	1,000	35
Standard Error of Predicted Value	,227	,685	,405	,115	35
Adjusted Predicted Value	7,96	13,25	10,94	1,595	35
Residual	-2,070	2,708	,000	1,188	35
Std. Residual	-1,664	2,177	,000	,955	35
Stud. Residual	-1,706	2,318	,011	1,007	35
Deleted Residual	-2,176	3,069	,029	1,326	35
Stud. Deleted Residual	-1,763	2,508	,014	1,030	35
Mahal. Distance	,159	9,347	2,914	2,300	35
Cook's Distance	,000	,179	,030	,040	35
Centered Leverage Value	,005	,275	,086	,068	35

a. Dependent Variable: Kinerja Guru