



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 Page 104-119

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan An Nawawiyah Tasikagung Rembang

Muhammad Inggit Fredityas^{1✉}, Anik Nurhidayati²

Universitas YPPI Rembang

Email: inggitfredityas2006@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada yayasan Pendidikan An Nawawiyah Tasikagung Rembang. Penelitian ini memiliki populasi guru pada yayasan Pendidikan An Nawawiyah Tasikagung Rembang. Teknik sampel menggunakan probabilitas sampel jenuh. Jumlah responden penelitian adalah empat puluh. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan analisis ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Nilai Adjusted R Square penelitian ini adalah 0,465, atau 46,5%, yang menunjukkan bahwa variabilitas variable dependen, yaitu kinerja guru, dapat dijelaskan oleh variabel independen seperti kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Variabel independen lainnya, yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, menyumbang 53,5% dari total variabilitas.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja*

Abstract

This study aims to prove the influence of leadership, motivation, and work discipline on teacher performance at the An Nawawiyah Tasikagung Rembang Education Foundation. This study has a population of teachers at the An Nawawiyah Tasikagung Rembang Education Foundation. The sampling technique uses saturated sample probability. The number of research respondents is forty. Multiple linear regression analysis is used to conduct this analysis. The results of the study indicate that the variables of leadership and work discipline have a positive but insignificant effect on teacher performance, but are not significant. The motivation variable has a significant positive effect on teacher performance. The Adjusted R Square value of this study is 0.465, or 46.5%, which indicates that the variability of the dependent variable, namely teacher performance, can be explained by independent variables such as leadership, motivation, and work discipline. Other independent variables, which are not explained in this study, cover 53.5% of the total variability

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

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada pembangunan nasional merupakan peran utama pendidikan di era globalisasi ini. Peningkatan mutu pendidikan diperlukan untuk meningkatkan kualitas hidup individu dan masyarakat, dengan perhatian khusus terhadap peran guru. Sutrisno (2019) menekankan bahwa beban harapan yang dibebankan kepada pendidik sangatlah penting. Mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan melepaskan siswa merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan guru, yang membutuhkan kemampuan khusus. Kinerja guru berperan vital dalam pencapaian tujuan sekolah, dan sangat mempengaruhi persepsi siswa serta orang tua (Sadirman dalam Asterina, 2019).

Salah satu definisi kinerja guru adalah kemampuannya memfasilitasi pembelajaran siswa dan meningkatkan tingkat keberhasilan akademisnya (Supardi dalam Sutrisno, 2016). Apabila tujuan tercapai sesuai kriteria yang ditetapkan, maka kinerja guru dianggap memuaskan. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan tiga dari sekian banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan guru.

Kepemimpinan memegang peran penting dalam memotivasi dan mengarahkan anggota organisasi, termasuk guru. Kepemimpinan didefinisikan oleh Sutrisno (2019) sebagai kapasitas untuk menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. Fahmi (2019) menyebut kepemimpinan sebagai ilmu yang mengkaji bagaimana mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan tujuan. Iswanto

(2019) menambahkan bahwa pemimpin yang memiliki kewibawaan dapat mengarahkan kegiatan untuk mencapai hasil positif.

Motivasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Hasibuan dalam Asterina (2019), motivasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap guru terhadap situasi kerja, yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru, namun penurunan motivasi dapat berdampak negatif. McClelland dalam Mangkunegara (2019) menunjukkan hubungan positif antara motif berprestasi dan kinerja. Penelitian Asterina (2019), Sutrisno (2019), Fahdilah, dkk (2021), dan Gosang, dkk (2023) menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja, meskipun Herawati (2020) menemukan sebaliknya.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Rivai dalam Sutrisno (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) menekankan bahwa disiplin merupakan kesediaan mematuhi norma yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sementara disiplin yang buruk akan menghambatnya. Penelitian Asterina (2019), Sutrisno (2019), Fahdilah, dkk (2021), dan Gosang, dkk (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun Irawan, dkk (2021) dan Muna (2022) tidak menemukan pengaruh signifikan.

Data kinerja guru Yayasan Pendidikan An Nawawiyah Tasikagung Rembang untuk periode Januari-Maret 2024 menunjukkan hasil "Baik" (kategori B), namun belum ada guru yang mencapai predikat "Sangat Baik" atau "Unggul" (kategori A), yang menunjukkan masih perlunya peningkatan dalam rangka memenuhi komitmen guru dalam mengajar. Oleh karena itu, penelitian ini dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan An Nawawiyah Tasikagung Rembang" sangat diperlukan untuk menganalisis lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Membuktikan dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan An Nawawiyah Tasikagung Rembang. (2) Membuktikan dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan An Nawawiyah Tasikagung Rembang. (3) Membuktikan dan menjelaskan pengaruh disiplin

kerja terhadap kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan An Nawawiyah Tasikagung Rembang.

METODE PENELITIAN

Terdapat dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen dan independen. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja. Perubahan atau kemunculan variabel dependen disebabkan oleh perubahan variabel independen.

Menurut Sugiyono (2020), kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan meminta responden mengisi pertanyaan tertulis. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sikap, pandangan, dan persepsi partisipan diukur menggunakan skala likert. Setiap pernyataan, baik positif maupun negatif, memiliki skor yang unik dalam penelitian ini.

Indriantoro dan Supomo (2014) menyatakan bahwa pendapat, sikap, pengalaman, dan karakteristik responden merupakan data topik yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019), data primer dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner kepada orang-orang.

Menurut Sugiyono (2019), penelitian ini melibatkan empat puluh pendidik dari Yayasan An Nawawiyah di Tasikagung, Rembang. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel jenuh, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016).

Selanjutnya, validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dinilai menggunakan uji instrumen. Uji validitas, menurut Ghozali (2018), menilai tingkat pengungkapan kuesioner dengan menggunakan kriteria signifikansi $<0,05$. Dengan persyaratan Cronbach Alpha $>0,70$, uji reliabilitas menilai seberapa konsisten respons responden.

Dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda, kami dapat mengamati dampak kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji t-statistik digunakan dalam pengujian hipotesis untuk menilai dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Metrik lain untuk kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen adalah koefisien determinasi. Bila nilainya mendekati satu, berarti kedua variabel berkorelasi tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Dalam penelitian yang dilakukan, instrumen penelitian dibagikan kepada 30 responden dan diminta kembali untuk dilakukan pengujian. Hasil uji instrumen adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Tingkat Signifikansi	Lebih Kecil dari Standar	Keterangan
1	0,000	<0,05	Valid
2	0,000	<0,05	Valid
3	0,000	<0,05	Valid
4	0,000	<0,05	Valid
5	0,000	<0,05	Valid
6	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dengan memeriksa Tabel 1 di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa dari enam pernyataan variabel kinerja, enam dianggap asli karena fakta bahwa korelasi bivariat antara skor konstruk keseluruhan dan skor setiap indikator kurang dari 0,05.

b. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item Pernyataan	Tingkat Signifikansi	Lebih Kecil dari Standar	Keterangan
1	0,000	<0,05	Valid
2	0,002	<0,05	Valid
3	0,000	<0,05	Valid
4	0,000	<0,05	Valid
5	0,000	<0,05	Valid
6	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dari Tabel 2 di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa dari enam pernyataan terkait variabel kepemimpinan, enam di antaranya dianggap asli karena adanya korelasi bivariat kurang dari 0,05 antara skor konstruk total dan skor masing-masing indikator.

c. Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	Tingkat Signifikansi	Lebih Kecil dari Standar	Keterangan
1	0,000	<0,05	Valid
2	0,000	<0,05	Valid
3	0,000	<0,05	Valid
4	0,000	<0,05	Valid
5	0,000	<0,05	Valid
6	0,000	<0,05	Valid
7	0,000	<0,05	Valid
8	0,000	<0,05	Valid
9	0,000	<0,05	Valid
10	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 3 yang disebutkan menunjukkan bahwa dari sepuluh pernyataan yang terkait dengan variabel motivasi, sepuluh dianggap asli karena fakta bahwa korelasi bivariat antara skor setiap indikator dan skor konstruk total kurang dari 0,05.

d. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Tingkat Signifikansi	Lebih Kecil dari Standar	Keterangan
1	0,000	<0,05	Valid
2	0,032	<0,05	Valid
3	0,000	<0,05	Valid
4	0,000	<0,05	Valid
5	0,000	<0,05	Valid
6	0,000	<0,05	Valid
7	0,000	<0,05	Valid
8	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Karena korelasi bivariat antara setiap skor indikator dan skor konstruk total kurang dari 0,05, maka delapan dari sepuluh pernyataan mengenai variabel disiplin kerja dianggap valid (sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4 di atas).

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha 30 Responden	Lebih Besar dari Standar	Keterangan
Kinerja	0,822	>0,70	Reliabel
Kepemimpinan	0,807	>0,70	Reliabel
Motivasi	0,895	>0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,827	>0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Variabel kinerja, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dinyatakan dapat dipercaya (Cronbach alpha > 0,70), berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5.

Deskripsi Responden

Berdasarkan data penelitian, didapatkan hasil usia responden >35 tahun sebanyak 10 dengan persentase 25% dan responden dengan usia 20-35 tahun sebanyak 30 dengan persentase 75%.

Berdasarkan data penelitian, hasil jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 9 dengan persentase 22,5% dan perempuan sebanyak 31 dengan persentase 77,5%.

Deskripsi Kuesioner

1. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel 6. Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
1.	Kepala memberikan kesempatan tim yang sama untuk mengembangkan diri dan berkontribusi.	0 0%	0 0%	9 22,5%	26 65%	5 12,5%	40 100%
2.	Kepala sekolah tidak mendukung upaya guru untuk meningkatkan kompetensinya.	0 0%	0 %	3 7,5%	21 52,5%	16 40%	40 100%
3.	Kepala sekolah memberikan penghargaan atau apresiasi atas kontribusi yang diberikan.	0 0%	0 0%	9 22,5%	28 70%	3 7,5%	40 100%
4.	Kepala sekolah memahami potensi saya dan memberikan kesempatan untuk berkembang.	0 0%	0 0%	8 20%	29 72,5%	3 7,5%	40 100%
5.	Kepala sekolah sering memberikan masukan atau saran untuk meningkatkan kinerja saya.	0 0%	3 7,5%	13 32,5%	21 52,5%	3 7,5%	40 100%
6.	Kepala sekolah menyampaikan masukan dengan cara yang positif dan membangun.	0 0%	2 5%	8 20%	28 70%	2 5%	40 100%
	Jumlah	0	5	50	153	32	240
	Frekuensi	0%	2,08%	20,8%	63,8%	13,3%	100%

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari hasil jawaban responden pada variabel kepemimpinan didapatkan jawaban paling banyak yang dijawab oleh responden yaitu jawaban dengan skor 4 sebanyak 153 jawaban atau sebesar 63,8% dan jawaban dengan skor 3 sebanyak 50 jawaban atau sebesar 20,8%.

2. Variabel Motivasi (X_2)

Tabel 7. Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
1.	Bangunan sekolah terawat dengan baik dan bebas dari kerusakan yang mengganggu aktivitas belajar mengajar.	0 0%	0 0%	7 17,5%	31 77,5%	2 5%	40 100%
2.	Sekolah tidak menyediakan fasilitas seperti ruang guru yang nyaman untuk beristirahat dan berdiskusi.	0 0%	1 2,5%	7 17,5%	26 65%	6 15%	40 100%
3.	Saya merasa aman bekerja di lingkungan sekolah ini.	0 0%	0 0%	6 15%	33 82,5%	1 2,5%	40 100%
4.	Saya merasa nyaman untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan semua anggota komunitas sekolah.	0 0%	1 2,5%	10 25%	25 62,5%	4 10%	40 100%
5.	Saya merasa didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	0 0%	1 2,5%	15 37,5%	22 55%	2 5%	40 100%
6.	Saya merasa menjadi bagian dari tim yang solid dan saling mendukung.	0 0%	0 0%	9 22,5%	28 70%	3 7,5%	40 100%
7.	Saya merasa diperlakukan sebagai seorang profesional yang kompeten.	0 0%	0 0%	6 15%	30 75%	4 10%	40 100%
8.	Saya diberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan dalam lingkup pekerjaan saya.	0 0%	4 10%	15 37,5%	18 45%	3 7,5%	40 100%
9.	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk terus belajar dan mengembangkan diri sebagai seorang guru.	0 0%	3 7,5%	12 30%	24 60%	1 2,5%	40 100%
10.	Saya memiliki target pribadi yang ingin saya capai dalam karir saya sebagai guru.	0 0%	0 0%	10 25%	23 57,5%	7 17,5%	40 100%
	Jumlah	0	10	97	260	33	400
	Frekuensi	0%	2,5%	24,25%	65%	8,25%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil jawaban responden pada variabel motivasi didapatkan jawaban paling banyak yang dijawab oleh responden yaitu jawaban dengan skor 4 sebanyak 260 jawaban atau sebesar 65% dan jawaban dengan skor 3 sebanyak 97 jawaban atau sebesar 24,25%.

3. Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Tabel 8. Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
1.	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam menjalankan tugas sebagai guru.	0 0%	2 5%	7 17,5%	27 67,5%	4 10%	40 100%
2.	Tujuan saya sebagai guru tidak sejalan dengan tujuan sekolah.	0 0%	0 0%	6 15%	22 55%	12 30%	40 100%
3.	Saya selalu hadir tepat waktu pada setiap kegiatan sekolah.	0 0%	0 0%	11 27,5%	27 67,5%	2 5%	40 100%
4.	Saya selalu menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam bekerja.	0 0%	1 2,5%	6 15%	32 80%	1 2,5%	40 100%
5.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah adil dan sesuai dengan beban kerja.	0 0%	5 12,5%	15 37,5%	16 40%	4 10%	40 100%
6.	Saya merasa kenaikan gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.	0 0%	2 5%	9 22,5%	26 65%	3 7,5%	40 100%
7.	Saya memahami peraturan yang mengatur disiplin kerja guru.	0 0%	2 5%	7 17,5%	29 72,5%	2 5%	40 100%
8.	Saya memahami konsekuensi hukum jika melanggar peraturan disiplin kerja.	0 0%	4 10%	8 20%	25 62,5%	3 7,5%	40 100%
	Jumlah	0	16	69	204	31	320
	Frekuensi	0%	5%	21,57%	63,75%	9,68%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil jawaban responden pada variabel disiplin kerja didapatkan jawaban paling banyak yang dijawab oleh responden yaitu jawaban dengan skor 4 sebanyak 204 jawaban atau sebesar 63,75% dan jawaban dengan skor 3 sebanyak 69 jawaban atau sebesar 21,57%.

4. Variabel Kinerja (X_4)

Tabel 9. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
1.	Saya sering kesulitan menentukan tujuan pembelajaran yang spesifik dan terukur.	0	1	9	26	4	40
		0%	2,5%	22,5%	65%	10%	100%
2.	Saya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) secara detail untuk setiap pertemuan.	0	3	3	27	7	40
		0%	7,5%	7,5%	67,5%	17,5%	100%
3.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa-siswi untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.	0	0	9	25	6	40
		0%	0%	22,5%	62,5%	15%	100%
4.	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran dengan jelas.	0	0	8	27	5	40
		0%	0%	20%	67,5%	12,5%	100%
5.	Saya melakukan penilaian secara berkala dan konsisten.	0	0	7	29	4	40
		0%	0%	17,5%	72,5%	10%	100%
6.	Saya menganalisis secara keseluruhan tentang materi dan teknik pembelajaran dalam perbaikan pelaksanaan pembelajaran.	0	0	9	30	1	40
		0%	0%	22,5%	70%	2,5%	100%
Jumlah		0	4	45	164	27	240
Frekuensi		0%	1,7%	18,8%	68,3%	11,2%	100%

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari hasil jawaban responden pada variabel kinerja didapatkan jawaban paling banyak yang dijawab oleh responden yaitu jawaban dengan skor 4 sebanyak 164 jawaban atau sebesar 68,3% dan jawaban dengan skor 3 sebanyak 45 jawaban atau sebesar 18,8%.

Hasil Analisis Data

Tabel 10. Hasil Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstan	6,033
Kepemimpinan	-0,145
Motivasi	0,340
Disiplin Kerja	0,258

Sumber: Data diolah, 2024.

Jika dicermati model regresi pada Tabel 10, kita dapat melihat bahwa penelitian ini

serupa dalam beberapa hal berikut::

$$Y = 6,033 - 0,145X_1 + 0,340X_2 + 0,258X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,033 berarti apabila ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan, maka variabel kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 6,033;
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar -0,145 berarti setiap kenaikan kepemimpinan sebesar satu satuan maka kinerja akan menurun sebesar -0,145.
- Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,340 berarti setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,340;
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,258 berarti setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,258.

1. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Koefisien Beta	Standardized Koefisien Beta	Nilai Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	-0,145	-0,142	0,442	Ditolak
Motivasi	0,340	0,552	0,004	Diterima
Disiplin Kerja	0,258	0,320	0,104	Ditolak

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan (X1) dan Kinerja (Y) Sebagaimana Diuji oleh Hipotesis Pertama

Menurut hipotesis pertama, terdapat keyakinan kuat bahwa kepemimpinan yang kuat secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Hasil uji regresi linier berganda antara kepemimpinan (X1) dan kinerja (Y) adalah sebagai berikut: koefisien beta sebesar -0,145 dan tingkat signifikansi sebesar 0,442. Karena koefisien beta negatif dan tingkat signifikansi lebih dari 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa... Jadi, kita dapat mengesampingkan hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang kuat dikaitkan dengan prestasi siswa yang lebih baik di kelas. Kepemimpinan memiliki dampak yang kecil tetapi merugikan pada kinerja, menurut uji hipotesis.

Temuan dari hipotesis kedua, yang meneliti bagaimana motivasi intrinsik (X_2) memengaruhi Output (Y)

Menurut hipotesis kedua, terdapat keyakinan kuat bahwa motivasi intrinsik secara signifikan meningkatkan kinerja. Koefisien beta sebesar 0,340 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dihasilkan oleh uji regresi linier berganda yang dilakukan antara motivasi (X_2) dan kinerja (Y). Karena tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa koefisien beta positif. Oleh karena itu, kita menerima hipotesis nol, yang menyatakan bahwa dorongan intrinsik tidak berdampak signifikan terhadap kinerja secara negatif. Uji hipotesis menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan meningkatkan hasil.

Temuan dari Hipotesis Ketiga tentang Dampak Disiplin Kerja terhadap Hasil (Y)

Hipotesis ketiga mengusulkan bahwa ada bukti kuat bahwa disiplin di tempat kerja meningkatkan produktivitas. Temuan uji regresi linier berganda antara disiplin kerja (X_3) dan kinerja (Y) menunjukkan koefisien beta sebesar 0,258 dan tingkat signifikansi sebesar 0,104. Koefisien beta positif dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 mengarah pada kesimpulan ini. Akibatnya, kita dapat mengesampingkan kemungkinan bahwa disiplin kerja benar-benar meningkatkan produktivitas, seperti yang dinyatakan dalam hipotesis ketiga. Uji hipotesis menemukan bahwa disiplin kerja memang meningkatkan kinerja, tetapi hanya sedikit..

2. Hasil Uji Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,711	0,506	0,465

Sumber: Data diolah, 2024.

Koefisien R Square yang dimodifikasi adalah sebesar 0,465, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 12. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,5% kinerja dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan An-Nawawiyah Tasikagung Rembang

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan An-Nawawiyah Tasikagung Rembang. Hal ini berarti meskipun kepemimpinan yang mencakup keadilan, sikap menghargai, dan pemberian sugesti diterapkan dengan baik, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru sangat kecil. Menurut Wahjosumidjo dalam Apriyanto dan Iswadi (2020), kepemimpinan melibatkan sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, serta hubungan antar peran dan kedudukan jabatan. Hutahayan (2020) juga menyatakan bahwa kepemimpinan bertujuan untuk mempengaruhi dan memotivasi individu atau kelompok mencapai tujuan organisasi. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan teori goal setting yang mengharapkan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan jawaban responden, sebagian besar guru setuju dengan kepemimpinan yang ada (63,8% dengan skor 4), tetapi ada juga yang ragu-ragu (20,8% dengan skor 3) dan bahkan tidak setuju (2,08% dengan skor 2). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang cocok bagi sebagian guru atau ketidakcocokan pribadi antara guru dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Temuan ini tidak sesuai dengan penelitian Asterina (2019), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan An-Nawawiyah Tasikagung Rembang

Kinerja guru Yayasan Pendidikan An-Nawawiyah Tasikagung Rembang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi, menurut uji hipotesis kedua. Peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi, yang meliputi kebutuhan jasmani, rasa aman, kebutuhan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

Wardan (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai "keinginan dan kemauan untuk bertindak dan memanfaatkan kemampuan fisik, sosial, dan psikologis untuk mencapai tujuan," sedangkan Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal individu untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam mengejar tujuan tertentu. Temuan penelitian ini menguatkan pernyataan teori penetapan tujuan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan kinerja. Guru-guru di Yayasan Pendidikan An-Nawawiyah memiliki motivasi yang tinggi, yang mengarah pada peningkatan hasil belajar siswa.

Hal ini menegaskan apa yang ditemukan Nurfadilah et al. (2021): bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja, dan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi berkinerja lebih baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan An-Nawawiyah Tasikagung Rembang

Uji hipotesis akhir menemukan bahwa disiplin kerja di Yayasan An-Nawawiyah Tasikagung, Rembang, memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun disiplin kerja mencakup tujuan dan keterampilan tingkat tinggi, kepemimpinan yang luar biasa, penghargaan, dan hukuman, dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru dapat diabaikan. Disiplin kerja didefinisikan sebagai "pengetahuan dan kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan yang relevan" (Hasibuan dalam Rahmati et al., 2020). Namun, temuan penelitian ini bertentangan dengan teori penetapan tujuan, yang menyatakan bahwa pengendalian diri yang ketat akan menghasilkan hasil yang lebih baik. Di antara pendidik yang mengikuti survei, 63,75 persen memiliki kesan positif terhadap disiplin kerja saat ini, sementara 21,56 persen tidak menyukai dan 5,5% sangat menentang. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pendidik tidak seketat yang lain dalam hal mematuhi aturan, yang dapat menjelaskan dampak minimal hukuman terhadap produktivitas pendidik di kelas. Tingkat kedisiplinan yang tinggi di tempat kerja berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, menurut penelitian Sutrisno (2019), hal ini bertentangan dengan hasil penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang diteliti pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru di yayasan An-Nawawiyah Tasikagung Rembang.

Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di yayasan An-Nawawiyah Tasikagung rembang.

Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru di yayasan An-Nawawiyah Tasikagung Rembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, & Iswadi. (2020). *Pengantar manajemen* (Cetakan pertama). Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Asterina, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 2337-7895. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory (25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis)*. Semarang: Yoga Pratama.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16-33.
- Hosang, Y., Elvira, Y., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 1-10.
- Hutahayan, B. (2020). *Kepemimpinan, teori dan praktik* (Cetakan pertama). Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119-1130.
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105-128.
- Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprilia, D. (2020). Faktor kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Jombang. *Cetakan pertama*. Jombang: Penerbit LPPM.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-27). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan pertama). Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, A., & Ervin, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 2581-2769. Universitas Pamulang, Banten.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi kerja guru dalam pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia.