

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 MANDAU KABUPATEN BENGKALIS**

Helmina Sijabat¹⁾ Yusup²⁾
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang
Email: sijabathelmina@gmail.com

ABSTRAK : Kualitas pendidikan sangat tergantung pada kinerja guru. Kinerja guru merupakan capaian dari hasil kerja dalam suatu periode tertentu. Memiliki guru yang memiliki kinerja yang baik dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Mandau, dengan tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja, untuk menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari 63 orang guru sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, file riset. Alat analisa data dilakukan dengan menggunakan struktural equation model dan dalam pengolahan data digunakan program smartPLS.

Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Kemudian terdapat pengaruh langsung secara signifikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, begitu juga dengan variabel disiplin kerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya secara tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja melalui disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, disiplin kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Mandau.

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

ABSTRACT: *The quality of education is very dependent on teacher performance. Teacher performance is the achievement of work results in a certain period. Having teachers who have good performance is influenced by many factors including the principal's leadership, work environment, work motivation and teacher work discipline. This research was conducted at SMA Negeri 1 Mandau, with the aim of the research being to analyze the influence of the principal's leadership, work environment and motivation on work discipline, to analyze the direct influence of the principal's leadership, work environment and motivation on teacher performance, analyze the influence of work discipline on performance teachers, analyzing the indirect influence of principal leadership, work environment and work motivation on teacher performance through work discipline as a moderating variable. This research uses primary data obtained from 63 teachers as a sample. Data collection techniques are carried out using interviews, questionnaires, research files. The data analysis tool was carried out using a structural equation model and the smartPLS program was used to process the data.*

Based on the research results, it can be concluded that the principal's leadership and work environment have a significant effect on work discipline, while motivation has no effect on teacher work discipline. Then there is a significant direct influence of the principal's leadership and work environment variables on teacher performance, as well as the work discipline variable, while work

motivation has no significant effect on teacher performance. Furthermore, indirectly the principal's leadership and work environment through discipline have a significant effect on teacher performance. However, work discipline cannot be a mediating variable between work motivation and teacher performance at SMA Negeri 1 Mandau.

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

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Keberhasilan suatu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru secara profesional. Kinerja guru pada dasarnya dikonsepsi sebagai kemampuan memberi serta mengembangkan pengetahuan dari peserta didik. Tetapi, beberapa tahun terakhir konsep, persepsi dan penilaian terhadap kinerja guru mulai bergeser. Pelaksanaan penilaian kinerja guru bukan untuk menyulitkan guru namun penilaian kinerja guru dilakukan untuk mewujudkan guru yang profesional, dikarenakan harkat dan martabat suatu profesi yang bermutu, menemukan secara tepat tentang kegiatan guru didalam maupun diluar kelas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang akan member kontribusi langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sehingga dapat membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional.

Kepala sekolah adalah pemimpin dan sekaligus penanggung jawab terselenggaranya pembelajaran yang berkualitas di sekolah. Pembelajaran yang tinggi yang ditandai dengan kinerja yang baik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menjamin adanya proses peningkatan profesionalisme guru sekaligus melakukan penilaian kerjanya. Salah satu upaya penting dalam pengembangan pengembangan profesionalisme dan peningkatan kinerja guru di sekolah adalah supervisi kepada guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan supervisi kepada guru. Pada sisi lain, guru harus dinilai kerjanya melalui mekanisme Penilaian Kinerja Guru (PK Guru).

SMAN 1 Mandau merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang tertua di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, sekolah ini berkedudukan di Jalan Komplek Pendidikan CPI Mandau. Sekolah ini menampung sebanyak 1.241 siswa yang terdiri dari 540 siswa laki-laki dan 701 siswa wanita. SMA Negeri 01 Mandau memiliki sebanyak 63 guru dengan rincian sebanyak 29 orang guru berstatus sebagai pegawai negeri sipil dan 34 orang lainnya berstatus guru honorer. Saat ini, sekolah SMA Negeri 1 Mandau terkreditasi dengan peringkat akreditasi A. Untuk mempertahankan status akreditasi sekolah tersebut, maka tuntutan terhadap kinerja guru menjadi prioritas pimpinan. Kinerja guru yang baik akan memberikan dampak positif pada kualitas lulusan di sekolah tersebut. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, maka diketahui secara umum guru pada SMA Negeri 1 Mandau sudah memiliki kinerja yang baik. Namun tidak dipungkiri, masih ada beberapa orang guru yang memiliki kinerja kurang baik. Hal ini terlihat dari ketidaksiapan guru dalam melaksanakan tugasnya. Dimana guru belum melakukan perencanaan yang baik, seperti tidak adanya perangkat pembelajaran karena guru berasumsi sudah memahami dengan baik materi yang akan disampaikan, masih adanya guru yang tidak menyiapkan RPP sebelum memulai pengajaran, masih adanya guru yang keliru dalam memberikan penilaian dan lain sebagainya.

Masih belum optimalnya kinerja guru secara umum, ini disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 orang guru di SMAN 1 Mandau diketahui bawah kepemimpinan kepala sekolah kurang tegas dalam melakukan tindakan terhadap guru yang melakukan pelanggaran. Adanya perlakuan kepala sekolah kepada guru yang berbeda antar satu guru dengan guru lainnya, kepala sekolah juga melakukan supervisi selama dua kali dalam satu tahun, namun belum ada tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut.

Kondisi ini dapat menyebabkan tidak optimalnya guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hasil kerja tidak menjadi maksimal. Kepemimpinan yang tidak tegas akan menyebabkan tidak terciptanya disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil observasi pada saat melakukan pra survey penelitian ini, maka diketahui bahwa masih ada guru yang terlambat saat jam masuk pembelajaran maupun saat diluar jam pembelajaran seperti rapat, begitu juga dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada guru tersebut. Kondisi ini juga menggambarkan rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya. Motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja guru, tanpa adanya motivasi yang kuat maka kinerja guru juga kurang maksimal. Di SMAN 1 Mandau diketahui beberapa orang guru memiliki motivasi kerja yang sangat rendah. Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor seperti gaji, keamanan kerja, kurangnya promosi, kurangnya perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah dan lain sebagainya.

Permasalahan terkait kinerja guru, dari hasil observasi yang dilakukan dengan wakil kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa kinerja guru belum maksimal karena adanya guru yang bukan berasal dari sarjana pendidikan sehingga membutuhkan penyesuaian dalam mengajar dan mengolah perangkat pembelajaran, serta adanya guru yang tidak mengajar sesuai dengan bidangnya dan mengajar lebih dari satu pelajaran menjadikan kinerja guru belum maksimal. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah metode, cara, teknik atau ciri khas yang digunakan oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin satuan pendidikan atau sekolah. Kepala sekolah dalam melakukan tugas kepemimpinannya mempunyai karakteristik dan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai sifat atau kebiasaan yang tempramental, watak dan kebiasaan tersendiri yang khas, sehingga dengan tingkah laku dan gayanya sendiri yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Atmodiwirio (2013) menyatakan bahwa seorang kepala sekolah yang efektif berdasarkan penelitian nasional *Association of Secondary School Principals* merupakan paduan antara sifat pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu: memberikan contoh, berkepentingan dengan kualitas, bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan, memahami masyarakat sekitar, memiliki sifat mental yang baik dan stamina fisik yang prima, berkepentingan dengan staf dan sekolah, melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan, mempertahankan stabilitas, mampu mengatasi *stress*, menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi, mentolerir adanya kesalahan, tidak menciptakan konflik, memimpin melalui pendidikan positif, tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinnya, mudah dihubungi oleh orang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmawati (2013) hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 15,1%. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2017) bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA 1 Ampana. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dengan nyaman. Dalam hasil observasi di SMAN Mandau, lingkungan kerja kurang mendukung, terbukti dengan guru masih kurang nyaman dengan kondisi kelas karena cahaya matahari yang masuk melalui jendela kaca ke dalam kelas, sehingga mengganggu guru dalam menjelaskan materi pembelajaran. Cat yang berada di dalam kelas juga dirasa kurang menarik karena warnanya yang sudah kusam. Udara dalam ruangan yang panas, tanpa ada AC maka kondisi kelas yang kurang kondusif untuk belajar.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sirhi (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Markonah (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kedisiplinan. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam tugasnya sebagai pendidik yang profesional,

guru dituntut mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, baik saat di dalam sekolah maupun di luar sekolah.

Dalam observasi yang telah dilakukan, guru di SMAN 1 Mandau tidak efektif dan efisien dalam menggunakan waktu. Tingkat kedisiplinan guru di SMAN 1 Mandau masih sangat rendah, terbukti dengan rendahnya presensi kehadiran guru yang kurang lengkap setiap bulannya, presensi guru di SMAN 1 Mandau telah menggunakan *fingerprint*, guru seringkali tidak melakukan presensi secara tepat waktu saat masuk, dan melakukan presensi akhir tidak sesuai dengan jam belajar yang telah ditetapkan. Seharusnya, guru melakukan presensi menggunakan *fingerprint* sebelum jam pembelajaran dimulai yaitu pukul 07.00 pagi dan melakukan presensi pulang jika jam pembelajaran sudah selesai yaitu jam 16.00 untuk hari senin-kamis dan jam 15.00 untuk hari jumat. Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin guru
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin guru
4. Bagaimana pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
5. Bagaimana pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru
6. Bagaimana pengaruh langsung motivasi kerja guru terhadap kinerja guru
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru
8. Bagaimana pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru
9. Bagaimana pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru
10. Bagaimana pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru

B. KAJIAN TEORI

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Umam (2010) menyatakan bahwa ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu faktor individu, psikologi dan organisasi. Faktor yang pertama adalah faktor individu yang meliputi disiplin kerja, kemampuan, ketrampilan dan pengalaman kerja. Faktor yang kedua yaitu faktor psikologi yang meliputi, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan. Hariandja (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru adalah faktor yang mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor yang ketiga yaitu faktor organisasi yang meliputi desain pekerjaan, kepemimpinan dan penghargaan. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur komitmen yang tinggi pada tugasnya, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya. Rivai (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pendapat tentang kinerja guru tersebut senada dengan Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kepala sekolah merupakan pemimpin utama dalam suatu pendidikan di sekolah, kepala sekolah diharapkan mampu memimpin suatu instansi untuk kemajuan bersama. Matondang (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan. Walaupun semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, mereka tetaplah individu yang berbeda. Oleh karena itu, cara mereka memimpin juga berbeda, inilah yang kita kenal dengan kepemimpinan. Selanjutnya Mulyasa (2010) menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan kegiatan di ruang lingkup suatu instansi. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional guru. Jika guru menyukai lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja, maka guru tersebut akan nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja guru juga tinggi. Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lebih lanjut disebutkan bahwa, secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, *temperature*/suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, music dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi kerja. Manullang (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong semangat kerja. Sedangkan Hariandja (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau yang lemah. Rivai (2015) menyebutkan bahwa beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut : teori dua faktor Herzberg dan teori motivasi kebutuhan Maslow. Teori dua faktor, teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah : *Hygiene Factor* dan *Satisfier Factor*. *Hygiene Factor*, faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti suasana kerja bagi individu.

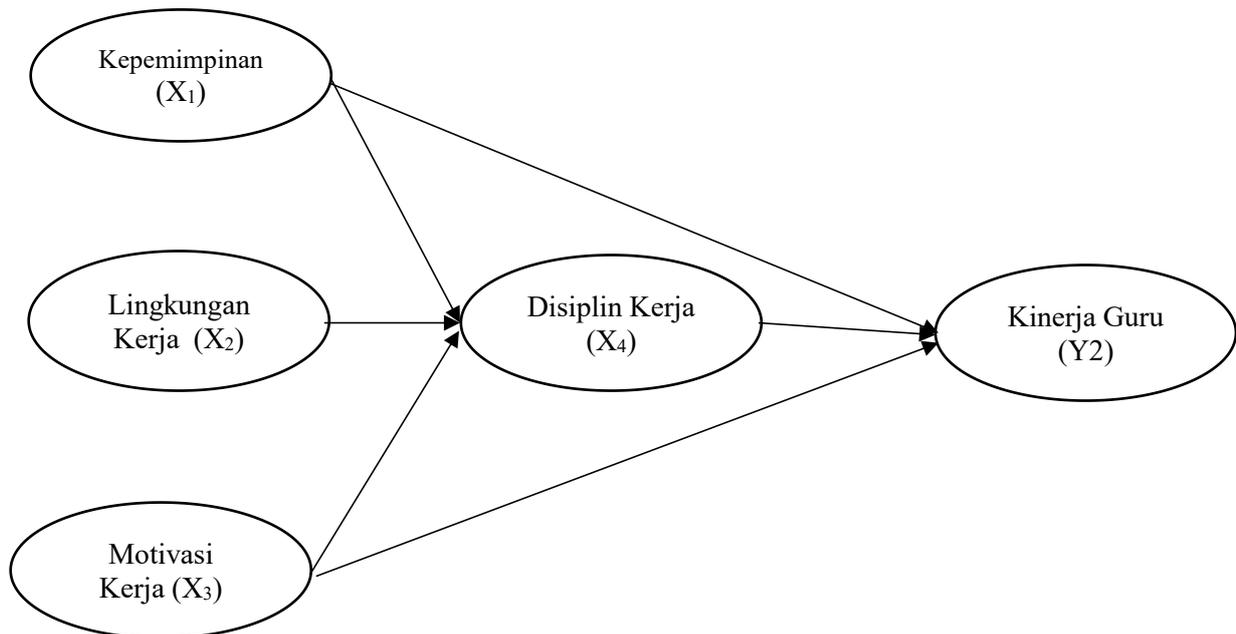
Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan dan tolak ukur yang sangat dominan di lingkungan organisasi. Disiplin juga sangat penting artinya bagi guru. Imron (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Handoko (2016) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurrahman dan Sri Indarti (2014) menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Penelitian Djufri Hasan (2017), menyimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja fisik secara simultan memberikan pengaruh negatif dan positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA 1 Ampana. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA 1 Ampana. Lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA 1 Ampana. Kemudian Sirilus Sirhi (2017) juga menyimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja yang dimasukkan dalam penelitian ini terbukti mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian

ini, yaitu:

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



Berdasarkan landasan teori tersebut, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin guru
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin guru
3. Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin guru
4. Diduga kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru
5. Diduga lingkungan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru
6. Diduga motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru
7. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
8. Diduga kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru
9. Diduga lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru
10. Diduga motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru

C. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 1 Mandau berkedudukan di Jalan Komplek Pendidikan CPI Mandau Kabupaten Bengkalis. Penelitian akan dilakukan selama 4 bulan yang dimulai pada Bulan Mei 2022 sampai Bulan Agustus 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMA Negeri 1 Mandau Kabupaten Bengkalis, yang berjumlah sebanyak 63 orang guru dan semua guru dijadikan sampel, sehingga teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, yang diperoleh dengan metode kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Kemudian pengujian validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya penelitian ini menggunakan model penelitian yang akan digunakan adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program Smart PLS Versi 3.00. Spesifikasi model dalam penelitian ini adalah :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_1$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan :

Y_1 = Disiplin Kerja

Y_2 = Kinerja Guru

X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

β_1 - β_7 = Koefisien Regresi

Berikut langkah-langkah dalam analisis dengan *partial least square*, (Yamin dan Kurniawan, 2011) :

1. Langkah pertama : merancang model struktural (*inner model*). Pada tahap ini, peneliti memformasikan model hubungan antar konstruk.
2. Langkah kedua : Merancang model pengukuran (*outer model*). Pada tahap ini peneliti mendefinisikan dan menspesifikasi hubungan antara konstruk later dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formatif.
3. Langkah ketiga: Mengkonstruksi diagram jalur. Fungsi utama dari membangun diagram jalur adalah memvisualisasikan hubungan antar indikator dengan konstraknya serta hubungan antar konstruk yang mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.
4. Langkah ke empat: Estimasi model. Pada langkah ini tiga skema pemilihan *weighting* dalam proses estimasi model, yaitu *factor weighting scheme*, *centroid weighting scheme* dan *path weighting scheme*.
5. Langkah kelima: *Goodness of fit* atau evaluasi model meliputi evaluasi model pengukuran dan evaluasi model structural.
6. Langkah ke enam, pengujian hipotesis dan interpretasi.

Kriteria penilaian model PLS (Chin 1998 dalam Ghazali, 2006).

Tabel 1 : Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Struktural	
R ² untuk variabel endogen	Hasil R ² sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel endogen dalam model struktural mengidentifikasi bahwa moder “baik” , “moderat” dan “lemah”.
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> .
F ² untuk effect size	Nilai f ² sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel later mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural
Evaluasi model pengukuran reflective	
<i>Loading factor</i>	Nilai loading factor 0.70
<i>Composite Reliability</i>	<i>Composite reliability</i> mengukur internal consistency dan nilainya harus diatas 0.60
<i>Average Variances Extracted</i>	Nilai <i>Average Variances Extracted</i> (AVE) harus diatas 0.5
<i>Validitas Deskriminan</i>	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel later.
<i>Cross loading</i>	Merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan. Diharapkan disetiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur di dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya.
Evaluasi Model Pengukuran Fromatif	
<i>Signifikansi nilai weight</i>	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi dinilai dengan prosedur <i>bootstrapping</i>

<i>Multicolineritas</i>	Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat multkol. Nilai <i>variance inflation factor</i> (VIF) dapat digunakan untuk mengukui hal ini. Nilai VIF diatas 10 mengindikaisikan terdapat multikolineritas.
-------------------------	--

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa variabel kinerja guru terdiri dari lima pernyataan valid dan tiga tidak valid. Variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki satu pernyataan yang dinyatakan tidak valid, karena memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai alpha yaitu $0.087 > 0.05$. Variabel lingkungan kerja yang diukur dengan delapan pernyataan, terdapat satu pernyataan tidak valid yaitu pernyataan ke tujuh. Hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja diperoleh lima pernyataan valid. Variabel disiplin kerja guru, hasil pengujian validitas diketahui satu pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan ke tiga. Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas bertujuan untuk melihat kehandalan dari pernyataan-pernyataan yang valid dalam menentukan variabel yang diteliti. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2: Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Item Valid	<i>Alpha Cronbach's</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan
1	Kinerja Guru	5	0.875	0.50	Reliabel
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	7	0.883	0.50	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	7	0.869	0.50	Reliabel
4	Motivasi Kerja	5	0.880	0.50	Reliabel
5	Disiplin Kerja	7	0.900	0.50	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 1 dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel. Kelima variabel yang diteliti memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar dari nilai *cut off* (0.50). Hasil ini menjelaskan bahwa semua indikator atau instrumen untuk dari masing-masing variabel sudah reliabel dalam menentukan atau mengukur variabel yang diteliti pada penelitian ini. Disamping itu pengujian reliabilitas juga dapat dilakukan *Cronbach's Alpha* (CA) dan nilai *Composite Reliability* (CR). Hasil penegujian relibilitas instrumen diperoleh nilai seperti yang disajikan pada Tebel 3

Tabel 3: Hasil Pengujian Reliabilitas dengan CA dan CR

Construct	CA	CR	1	2	3	4	5
Disiplin Kerja	0,846	0,892	0,792				
Kepemimpinan	0,875	0,903	0,416	0,755			
Kinerja	0,925	0,938	0,802	0,435	0,810		
Lingkungan Kerja	0,953	0,961	0,589	0,456	0,686	0,883	
Motivasi	0,902	0,901	-0,139	0,088	-0,093	-0,028	0,755

Sumber: Data Diolah SmartPLS 3

Dari Tabel 3 dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini, dimana nilai CA dan CR dari masing-masing instrumen variabel penelitian ini berada diatas 0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dalam perosedur pengujian model PLS-SEM, terlebih dahulu dilakukan pengujian model fit, dan hasil seperti pada Tabel 4.

Tabel 4: Hasil Pengujian Model Fit

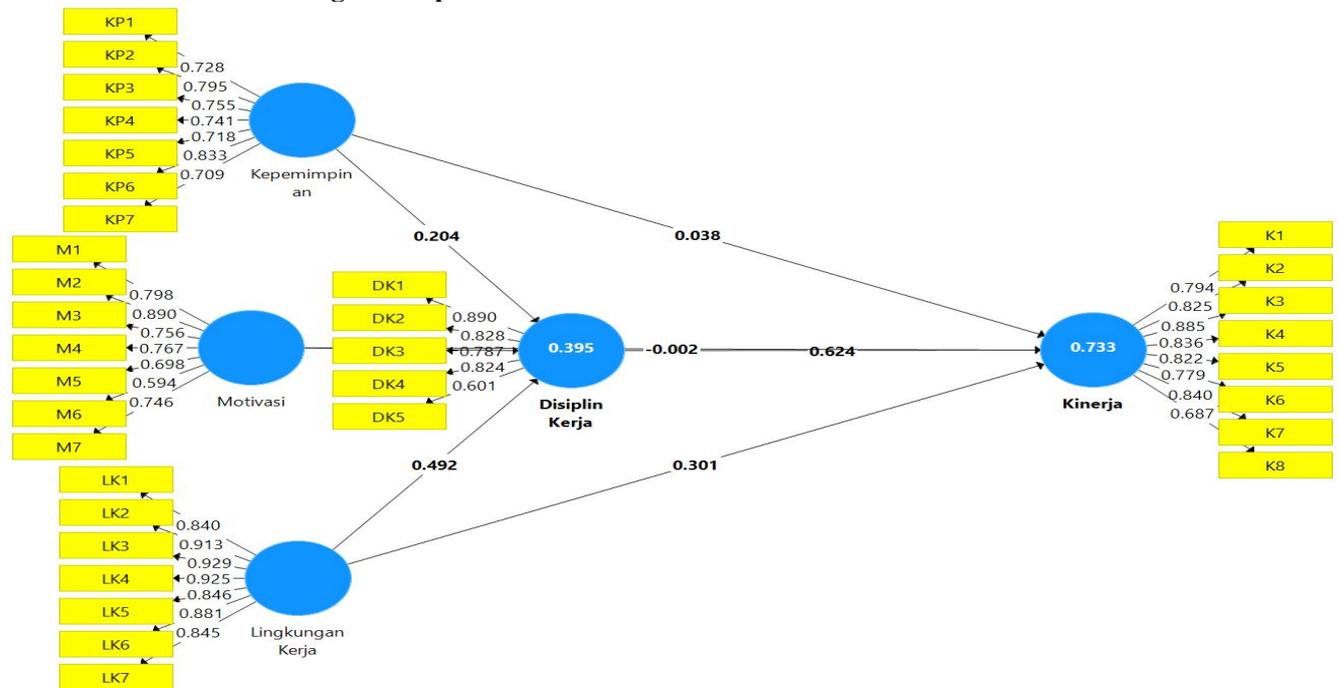
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.095	0.095
d_ ULS	5.380	5.380
d_ G	3.972	3.972

Chi-Square	970.938	970.938
NFI	0.583	0.583

Sumber: Data Diolah SmartPLS 3

Dari Tabel 4 diketahui bahwa nilai SRMR diperoleh sebesar 0.095. Nilai ini lebih rendah dari 0.1 atau $0,093 < 0,1$. Hasil ini menjelaskan bahwa asumsi model fit sudah terpenuhi. Koefisien Determinasi (*R-squared*), merupakan koefisien yang menunjukkan berapa persentase variansi suatu variabel mampu menjelaskan variabel dependennya. Hasil pengolahan data, maka diperoleh nilai *R-square* dari model penelitian ini, dan diperoleh hasil seperti pada dalam Gambar 2

Gambar 2: Model Fit dengan R-Square



Sumber: Data Diolah SmartPLS 3

Dari Gambar 2 diperoleh nilai *r-square* dari jalur ke variabel dependen disiplin kerja sebesar 0,395, artinya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu disiplin kerja guru sebesar 39,5%, sedangkan sisanya 60.5% pengaruh dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Kemudian nilai *R-square* variabel dependen kinerja diperoleh hasil 0,733, artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja guru mampu menjelaskan perubahan kinerja guru sebesar 73,3% dan sisanya sebesar 26.7% lagi ditentukan oleh variabel lain di luar model. Hasil uji hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4: Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Direct Effect	Indirect Effect	t-hitung	Sig	Kesimpulan
H1 Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0,204*	-	2,203	0,028	Signifikan

H2	Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0,492**	-	5.011	0.000	Signifikan
H3	Motivasi -> Disiplin Kerja	-0,144	-	1,022	0.307	Tidak- Signifikan
H4	Disiplin Kerja -> Kinerja	0,624**	-	6.919	0.000	Signifikan
H5	Kepemimpinan -> Kinerja	0,038	-	0.561	0.575	Tidak- Signifikan
H6	Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,301**	-	3.165	0.002	Signifikan
H7	Motivasi -> Kinerja	-0,002	-	0.019	0.985	Tidak- Signifikan
H8	Kepemimpinan -> Disiplin Kerja -> Kinerja	-	0,128*	2.079	0.038	Signifikan
H9	Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja	-	0,307**	3.783	0.000	Signifikan
H10	Motivasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja	-	-0,090	1.020	0.308	Tidak- Signifikan
R ²		0,395	0,733			

Sumber: Data Diolah SmartPLS 3

Selanjutnya pembahasan terhadap hasil pengujian hipotesis adalah:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diketahui secara umum guru-guru pada SMA Negeri 01 Mandau berpendapat bahwa kepala sekolahnya masih belum optimal dalam menjalankan fungsinya sebagai pimpinan tertinggi di sekolah tersebut. Hal ini dinilai dari beberapa indikator seperti kepala sekolah memiliki pengaruh yang ideal di sekolah tersebut, pimpinan yang dapat menginspirasi para guru, pimpinan yang selalu melakukan pengembangan intelektual guru serta pimpinan yang selalu memiliki perhatian pribadi terhadap guru-gurunya. Kenyataan yang dijumpai saat melakukan wawancara dengan beberapa orang guru di SMA Negeri 1 Mandau, diketahui bahwa kepala sekolah masih kurang agresif dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan intelektual. Seperti kurangnya inisiatif kepala sekolah dalam melakukan seminar ataupun pelatihan-pelatihan bagi guru-guru disekolah tersebut.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi Rahmi (2014), dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Kampar Timur. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurhadi (2007) yang menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang penting dan berpengaruh antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, baik yang cenderung kepada tugas, hubungan manusia, maupun kedua-duanya dengan disiplin kerja guru. Keberadaan disiplin menjadi sangat penting karena memacu pelaksanaan program secara efektif dan menjamin dipatuhinya aturan yang telah ditetapkan. Tata peraturan tersebut menjadi acuan bagi guru dalam melaksanakan tugas pokoknya dan berfungsi menyatukan serta menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 1 Mandau memukan bahwa lingkungan kerja disekolah tersebut sudah baik atau sudah kondusif. Hasil ini menjelaskan menurut pada majelis guru bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini SMA Negeri 1 Mandau sudah optimal, jika diperhatikan dari aspek pencahayan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja serta hubungan guru baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang sudah optimal tentunya diharapkan memiliki dampak positif terhadap pencapaian hasil kerja guru dan begitu juga dengan pencapaian hasil belajar siswa.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor penentu bagi sekolah dalam melakukan disiplin kerja di SMA Negeri 1 Mandau. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik atau semakin kondusif lingkungan

kerja disekolah, maka disiplin kerja akan semakin baik dan sebaliknya. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu Nur (2018) berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, disimpulkan menunjukkan hasil dimana variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Deltomed. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Teten Syahrul Ramdhona, dkk (2022), dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak mempunyai motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan atau motivasi ini sebagai pertanda apa yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja guru SMA Negeri 1 Mandau diketahui sudah optimal. Kondisi ini dilihat gaji yang diterima guru, adanya kegiatan supervisi oleh kepala sekolah yang dilakukan secara rutin, adanya kebijakan yang jelas terkait dengan kebijakan dan administrasi yang ada SMA Negeri 1 Mandau, terdapatnya hubungan kerja yang baik antara sesama guru, kondisi kerja yang sesuai dengan kepribadian guru-guru di SMA Negeri 1 Mandau, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, adanya penghargaan/pengakuan, kebersihan dan adanya rasa tanggung jawab dari para guru. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap disiplin guru di SMA Negeri 1 Mandau, sehingga hipotesis kedua di tolak. Artinya, baik atau tidaknya disiplin kerja guru tidak ditentukan oleh motivasi kerja guru tersebut. Kondisi ini dapat terjadi, karena disiplin kerja sering tercipta karena adanya sanksi dan *panishment* yang jelas ditetapkan oleh pimpinan di suatu institusi. Jadi motivasi atau dorongan yang dimiliki oleh seorang individu, tidak akan dapat meningkatkan disiplin kerja dari individu tersebut.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori yang digunakan sebagai indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu Hasibuan (2011) dengan indikatornya adalah prestasi kerja, kerja sama, inisiatif dan tanggung jawab. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memberikan hasil kerja yang maksimal seta sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan akan berdampak pada kemajuan suatu organisasi. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zahrotul (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin maka semakin baik pula kinerja guru. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Turangan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya Husna (2017) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian penelitian oleh Hadiati (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian oleh Primadi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Fisqy (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja guru Yayasan Swadhipa Natar, yang artinya meskipun disiplin kerja ditingkatkan oleh seorang guru, maka tidak memiliki yang sama dengan kinerja yang dihasilkan. Hal ini berarti penelitian terdahulu ini menolak terhadap hipotesis penulis. Dari tanggapan responden pada tabel analisis frekuensi jawaban kuisisioner, untuk variabel disiplin kerja dapat diketahui disiplin kerja yang paling dominan yang diterapkan di SMA Negeri 1 Mandau adalah pernyataan guru ini selalu berusaha untuk masuk kerja sesuai dengan peraturan sekolah.

5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil tanggapan guru terhadap beberapa pernyataan yang berkaitan dengan kinerja guru, maka diketahui bahwa secara umum kinerja guru SMA Negeri 1 Pekanbaru sudah baik, baik dilihat dari hasil kerja secara kualitatif, kuantitatif, jam kerja guru, dan kemampuan kerja sama guru dengan rekan dan pimpinan. Diharapkan temuan ini, benar-benar dapat memberikan gambaran tentang kinerja yang baik dari para majlis guru di SMA Negeri 1 Mandau, sehingga hasil kerja para guru semakin optimal. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mandau, seperti belum terlaksananya tiga aspek yang harus dikuasai guru dalam menjalankan tugasnya, yaitu menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan penilaian hasil belajar.

Menyusun rencana pembelajaran bertujuan untuk keberhasilan proses belajar mengajar, untuk itu gurunya mampu menyusun rencana pembelajaran seperti menyusun RPP, menguasai metode, model, dan strategi pembelajaran. Juga terlihat kekompakan dalam menjalankan kegiatan sehari-hari, terbentuknya tim di sekolah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan penjaminan mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Mandau. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Romadhon dan Zulela MS (2021), yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar, dan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dan begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulia Rachmawati (2013), dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Sandikta Bekasi.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Secara empiris hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mandau. Hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis, dimana nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari α . Artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja guru akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin tidak kondusif lingkungan kerja maka semakin menurun kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurrahman dan Sri Indarti (2014) dimana penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Namun hasil penelitian Fajar Maya Sari (2013) memberikan hasil yang berbeda, dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Gondang. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien Ardana (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Markonah (2016), dimana penelitiannya menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Nur Mustafa dan Norasmah Othman (2010) yang menyimpulkan bahwa Motivasi kerja dan kinerja guru, aspek motivasi kerja berkorelasi tinggi dengan $r = 0,780$ dan $Sig = 0,000$. Aspek motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan korelasi, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Kemudian hasil penelitian ini juga belum mampu membuktikan teori yang dikemukakan oleh Edy (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam mendukung perilaku manusia untuk bekerja, motivasi bisa berasal dari dalam diri maupun dalam ruang lingkup perusahaan. Dari dalam diri berkaitan dengan keinginan untuk menaiki jabatan maupun mencapai prestasi dalam bekerja, lalu dari lingkup perusahaan berasal dari lingkungan perusahaan, rekan kerja, fasilitas penunjang pekerjaan, maupun bentuk penghargaan lainnya.

8. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja guru dapat berperan sebagai variabel mediasi atau variabel yang memperkuat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mandau. Artinya terdapat pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Lebih lanjut ini dapat menjelaskan, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru semakin meningkat, dan begitu juga sebaliknya. Belum ada penelitian terdahulu yang membuktikan adanya peran disiplin sebagai variabel moderating dalam melihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang tegas dan berkomitmen dalam menerapkan sanksi atau *panishment* terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh para majlis guru, akan berdampak pada meningkatnya disiplin guru di sekolah tersebut. Dengan disiplin kerja yang baik, tentunya guru tersebut dapat menjelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sebagai dampak dari baiknya disiplin kerja guru tersebut, akan membaiknya kinerja guru yang bersangkutan. Dengan demikian adanya pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mandau.

9. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang guru melalui disiplin kerja guru tersebut. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari nilai α , sehingga hipotesis ke sepuluh dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya, jika semakin kondusif lingkungan kerja, maka disiplin kerja guru akan semakin meningkat dan hal ini berdampak pada peningkatan kinerja guru yang bersangkutan, begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja merupakan segala komponen di sekitar guru yang bisa memengaruhi pengerjaan tugas atau tanggung jawab guru tersebut. Artinya, lingkungan kerja bukan hanya hal fisik seperti kelembapan, suhu udara, ventilasi, penerangan, dan fasilitas tempat kerja. Komponen non-fisik seperti ketenangan, struktur kerja, tanggung jawab, pemimpin, kelompok, dan kelancaran komunikasi juga termasuk bagian penting dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja dan disiplin sama-sama memainkan peranan dalam peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Mandau.

Guru yang disiplin tidak pernah menyia-nyiakan waktunya. Mereka akan memanfaatkan waktu untuk bekerja semaksimal mungkin dan menyelesaikan pekerjaannya sebelum jam pulang kerja. Namun, mereka juga tahu waktu yang tepat untuk beristirahat agar pikirannya tetap jernih dan tidak terlalu dibebani oleh pekerjaannya. Pada akhirnya, guru yang disiplin mau melatih dirinya agar tidak terpengaruh oleh suasana di sekitarnya. Mereka tetap ingin menyelesaikan tugasnya sebelum tenggat waktu tiba meski suasana lingkungan kerja tidak terlalu kondusif.

10. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan adanya pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mandau, atau disiplin kerja tidak dapat berperan sebagai

variabel mediasi dalam penelitian ini. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi t hitung yang lebih besar dari alpha, sehingga hipotesis ke sembilan di tolak. Baik atau tidaknya motivasi kerja guru tidak mampu memberikan dampak pada baik atau tidaknya disiplin kerja guru. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah hal yang tidak bisa di hubungkan dengan disiplin kerja seseorang. Kondisi ini dapat di pahami karena motivasi merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, dan dorongan tersebut juga dapat berasal dari lingkungan atau luar diri seseorang tersebut. Motivasi kerja yang tinggi belum tentu dapat mempengaruhi disiplin orang tersebut dalam bekerja. karena disiplin merupakan serangkaian peraturan yang harus di taati oleh semua anggota dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian dari Andriyani dan Noor (2015) menyatakan masalah kedisiplinan seseorang seperti sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal dikarenakan seseorang merasa kurang termotivasi, disebabkan oleh berbagai faktor yaitu organisasi kurang memberikan kenaikan gaji berkala, tidak adanya bentuk penghargaan kepada guru yang berprestasi, kurang jelasnya kebijakan serta aturan yang ada, dan kurang diberlakukan sanksi-sanksi yang ada yang membuat guru masih tetap saja mengulangi pelanggaran, serta kurang nyamannya tempat kerja seperti kebersihan tempat kerja dan sirkulasi udara di tempat kerja. Padahal, apabila seluruh faktor motivasi tersebut dapat dipenuhi oleh sekolah, maka kedisiplinan guru dapat meningkat. Dengan demikian, disini dapat dikatakan bahwa motivasi dan disiplin memang merupakan dua hal yang berbeda.

E. KESIMPULAN

1. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru.
2. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru.
3. Motivasi kerja guru tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru.
4. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
5. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
6. Lingkungan kerja secara langsung terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
7. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja guru tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru.
8. Kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja guru, dan begitu juga sebaliknya.
9. Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik atau kondusif dapat meningkatkan disiplin kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja guru, dan begitu juga sebaliknya.
10. Motivasi kerja guru secara tidak langsung tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa disiplin kerja belum mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

F. REFERENSI

- A.A Anwar P Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Adi Rahmi Putra, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMA Negeri 1 Kampar Timur*, Skripsi Mahasiswa, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Andriyani, Tika dan Noor, Hasanuddin, 2015, *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Iklan PT. X, Bandung*. Prosiding Penelitian Sivitas Akademika Unisba (Sosial dan Humaniora), Gelombang 2, Tahun Akademik 2014-2015
- Atmodiwiro, 2013, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Penerbit Ardadizya Jaya, Jakarta.
- Edy Soetrisno, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fajar Maya Sari, 2013, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*, DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 9 No.2. hal. 137-153
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ke 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hadiati, 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*, JEIM: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Manajemen, Vol.5 No.2 Oktober
- Handoko, H, 2016, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT.Grasindo, Jakarta
- Hasan, D, 2021, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampara*, Jurnal Katalogis, Vol 5 No. 10, Hal: 75-81
- Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Husna, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kota Bandar Lampung*, Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, Vol. VIII No. I.
- Imron, A, 2005, *Pembinaan Guru Di Indonesia*, Penerbit PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.
- Mangkunegara, 2016, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Jakarta.
- Manullang, M, 2016, *Manajemen Personalia*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Markonah, S, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Kasus Di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati)*, Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Stikubank Semarang
- Matondang, M.H, 2018, *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Stratejik*. Penerbit PT Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Muhamad Romadhon dan Zulela MS, 2021, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Basicedu Vol 5 No 2 Tahun 2021 Halaman 478-489
- Mulyasa, 2010, *Menjadi Guru Profesional*, Penerbit PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mustafa, M.N & Norasmah, O, 2010, *The Effect of Work Motivation on Teacher's Work Performance in Pekanbaru Senior High Schools, Riau Province, Indonesia*. International Journal of Sosiohumanika, 3
- Primadi, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (The Influence Of Work Discipline On Teacher Performance)*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 4 No. 2, Hal. 238-245
- Rahmawati, Y, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 10. No.1.
- Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Cetakan Pertama, Penerbit Murai Kencana, Jakarta

- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Sirhi, S, 2017, *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende*, Jurnal Jurkami Vol 3 No. 1.
- Umam, K, 2010, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Turangan, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan, Vol 2 Issue 6
- Taufiqurrahman & Indarti, 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan*. Jurnal Jom Fekon, Vol 1 No. 2.
- Teten Syahrul Ramdhona, dkk, 2022, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)*, Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 2 No 2 Juli 2022, DOI Issue: 10.46306/vls.v2i2
- Yamin, S., dan Kurniawan, H. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Penerbit Salemba Infotek. Jakarta
- Zahrotul, Sri Lestari, Dilla Afifah, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 1, Desember