

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah dalam Lingkungan Yayasan XYZ di Papua Interior

Atozanolo Lahagu¹, **Dylmoon Hidayat²**

^{1,2}Universitas Pelita Harapan. Indonesia

Corresponding Author: lahaguatozanolo@gmail.com

Article history

Received : 2023-03-23

Accepted : 2023-07-17

Published : 2023-08-31

Keywords:

principal leadership,
teacher work
motivation, teacher
work discipline, teacher
performance

Abstract: Improving the quality of education in schools requires teachers who are able to demonstrate high quality performance. Principal leadership is one of the factors that can influence teacher performance. In addition, high work motivation and discipline from teachers are important part of a teacher in maximizing their performance. The purpose of this study is to determine the effect of principal leadership on teacher performance, the effect of work motivation on teacher performance, and the effect of work discipline on the performance of school teachers within the XYZ Foundation School in Papua Interior. This study uses a quantitative approach with path analysis with the subject of all teachers who work at the XYZ Foundation School, Papua Interior. There were 52 populations taken as sample data which were analyzed using the SmartPLS 4 application. The results showed that principal leadership has a positive effect on teacher performance, work motivation has a positive effect on teacher performance, and work discipline has a positive effect on teacher performance.

Abstrak: Dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sangat dibutuhkan guru yang dapat menunjukkan kualitas kinerja yang tinggi. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru. Selain itu, motivasi dan disiplin kerja yang baik juga menjadi bagian penting dari diri seorang guru dalam memaksimalkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dalam lingkungan Yayasan XYZ di Papua Interior. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis jalur dengan subjek 52 orang guru yang bekerja di Sekolah Yayasan XYZ Pedalaman Papua. Data yang dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.



Available online at
[http://jurnal.usk.ac.id/
riwayat/](http://jurnal.usk.ac.id/riwayat/)

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi bagian yang terpenting bagi seseorang untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan di masa depan. Pemerintah senantiasa melakukan perubahan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan

dalam meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia. Dikutip dari laman Kemdikbud (01/02/2021), Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Anwar Makarim meluncurkan program sekolah penggerak yang berfokus pada pengembangan SDM sekolah yang dimulai

dari siswa, guru, dan kepala sekolah. Oleh karena itu, setiap orang yang mengambil bagian dalam pendidikan dituntut untuk bertanggungjawab dan berperan secara maksimal.

Proses pendidikan menunjukkan adanya aktivitas melalui suatu interaksi yang dinamis dan dilakukan secara sadar dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan. Pendidikan akan berhasil jika setiap elemen pendidikan mampu menjalankan perannya masing-masing dalam mengemban tugasnya. Agar dapat memenuhi hal tersebut, maka tujuan pendidikan harus tercapai dengan maksimal dengan menjadi seseorang yang beragama, berakhlak mulia, cerdas, dan memiliki keterampilan (Sujana, 2019). Untuk itu, pendidikan harus terus berbenah dan beradaptasi sesuai dengan perkembangan dan perubahan zaman. Dalam hal ini, pendidikan mengembangkan kemampuan seseorang untuk memiliki kreatifitas, berpikir kritis, dan berkolaborasi melalui kemampuan komunikasi yang baik.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru melakukan tugasnya sesuai dengan standar dan target pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian guru dituntut harus memiliki kinerja yang bagus agar kualitas dan mutu pendidikan yang diharapkan tercapai. Hayati, Arafat, dan Sari (2020) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru meliputi kualitas dan kuantitas yang terlihat dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai bentuk akumulasi pengetahuan, keterampilan, nilai, kemampuan motivasi, kesempatan dan sikap yang telah dimilikinya dalam proses mengajar, mendidik, membimbing, melatih dan mengarahkan peserta didik kepada kedewasaan mental spiritual maupun fisik. Kinerja guru yang bagus dapat dilihat melalui suatu ukuran tertentu. Menurut T. R. Mitchell dalam Rukmana (2008) ukuran kinerja dapat dilihat dari *quality of works, promptness initiative and communication*.

Kinerja guru yang baik atau unggul tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kasmir (2018) mengemukakan kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja,

disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kepemimpinan dalam hal ini adalah kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru. Hal ini didukung oleh Yunus, A., A., S., dkk (2021) yang mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Seorang pemimpin sekolah pastinya menghadapi tanggung jawab besar dalam mengatur sumber daya yang tersedia di sekolah. Menurut Asterina & Sokoco (2019), kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk memengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah, yaitu untuk bekerja dalam mewujudkan tujuan sekolah. Kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun. Mulyasa (2013) yang mengatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan dalam menggerakkan dan mengarahkan seluruh pemangku kepentingan sekolah, terutama guru dalam memajukan organisasi dan meningkatkan mutu pendidikan.

Kinerja guru yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan Fau, Sarmini & Aisyah (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja guru. Robbins dalam Sinambela (2019) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi. Tinggi rendahnya motivasi dapat menentukan tinggi rendahnya usaha atau semangat seseorang untuk beraktivitas, dan tentu saja tinggi rendahnya semangat akan menentukan hasil kerja yang diperoleh.

Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong seorang guru untuk bekerja. Dorongan ini akan menimbulkan perilaku pencarian untuk menentukan tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh guru didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri guru tersebut. Mengingat pentingnya motivasi maka wujud perhatian pihak sekolah

melakukan usaha dengan cara memberikan motivasi pada guru melalui serangkaian usaha tertentu dengan kebijakan, serta menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Selain itu, disiplin kerja juga akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Purwoko, S. (2018) yang mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja. Rivai (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya peningkatan kesadaran dan kesediaannya mematuhi semua peraturan yang berlaku. Pada dasarnya disiplin kerja akan menumbuhkan kesadaran guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan guru pastinya memberikan dampak yang besar pada sistem pendidikan di sekolah. Disiplin kerja guru akan tercipta apabila suatu organisasi sekolah menetapkan aturan dan ketetapan sesuai dengan budaya dan kesepakatan bersama sehingga mencapai tujuan yang ditetapkan. Sikap disiplin juga akan muncul manakala telah muncul inisiatif, kemauan dan kehendak dari dalam diri guru itu sendiri, hal ini akan lebih kuat mendorong sikap dan perilaku untuk patuh dan mentaati peraturan sekolah.

Yayasan XYZ terdiri dari beberapa sekolah di Papua Interior yang memiliki visi misi dalam pendidikan Kristen. Dengan adanya sekolah ini menolong masyarakat interior atau pedalaman Papua memiliki kualitas pendidikan yang baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip Kristen. Kegiatan sekolah setiap harinya dimulai dengan devosi oleh guru dan siswa. Secara umum keadaan sekolah-sekolah yang ada di Yayasan ini cukup baik bagi para guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik yang sesuai dengan kompetensinya maupun bagi para siswa dalam menjalani aktivitas belajar sehari-hari. Para guru dapat menunjukkan kinerja yang baik dengan dukungan dari kepemimpinan kepala sekolah, relasi yang baik dan saling mendukung diantara para guru terutama dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi. Selain itu, para guru menunjukkan motivasi dan kedisiplinan yang

baik dalam bekerja yaitu dengan melakukan tanggungjawabnya dengan baik.

Dari keadaan yang sudah dijelaskan di atas, peneliti menemukan fakta bahwa masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik. Fakta tersebut tentunya secara tidak langsung memengaruhi kinerja guru secara makro. Adapun fakta yang ditemui yaitu adanya guru yang masih terlambat dalam memulai kegiatan di setiap sesi pembelajaran dan terjadinya keterlambatan dalam mengumpulkan administrasi pembelajaran. Fakta-fakta tersebut menunjukkan bahwa guru belum disiplin dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hayati, Arafat, & Sari (2020) yang menunjukkan masih ada guru yang terlambat datang, cepat pulang, ketidakhadiran yang sering, tidak menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik mengindikasikan adanya ketidaksiplinan guru dalam bekerja.

Selain itu, masih terdapat guru yang belum maksimal mengelola kelas dengan baik yang ditunjukkan dari siswa yang tidak menggunakan waktu belajar dengan efektif dan tidak mentaati aturan. Guru juga belum menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang tepat dalam mengajar agar murid tertarik belajar. Fakta ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ristianey, Harapan, & Destiniar (2021) di mana hasil observasi yang dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang dimana keterlambatan guru datang ke sekolah menyebabkan kegiatan proses belajar terganggu, dan penggunaan metode ceramah yang dominan membuat pembelajaran kurang variatif disimpulkan sebagai menunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja guru.

Dari uraian dari beberapa kondisi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dalam lingkungan Yayasan XYZ di Papua Interior.

Kinerja Guru

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab sehingga menunjukkan hasil kerja sesuai dengan ketentuan (Sinambela, 2019). Hayati, Arafat,

dan Sari (2020) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru meliputi kualitas dan kuantitas yang terlihat dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai bentuk akumulasi pengetahuan, keterampilan, nilai, kemampuan motivasi, kesempatan dan sikap yang telah dimilikinya dalam proses mengajar, mendidik, membimbing, melatih dan mengarahkan peserta didik kepada kedewasaan mental spiritual maupun fisik. Uno (2014) menyampaikan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang terlihat pada penyusunan perencanaan, implementasi, dan evaluasi proses kegiatan mengajar berdasarkan etos kerja dan disiplin professional dalam proses pembelajaran. Kesimpulan dari kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan keberhasilan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Kasmir (2018) mengemukakan kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Menurut Wahab dan Umiarso (2011) mengatakan bahwa ada lima indikator dari kinerja guru dalam proses kegiatan pembelajaran yang meliputi kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan memahami konten yang disampaikan, penguasaan strategi dan metode mengajar, pengelolaan kelas, dan kemampuan mengevaluasi pembelajaran. Supardi (2013) memaparkan indikator kinerja guru melakukan pekerjaannya, yaitu: kemampuan menyusun rencana mengajar, implementasi pembelajaran, mengadakan hubungan pribadi, evaluasi hasil, pengayaan, dan revisi. Berdasarkan indikator di atas, maka disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan memahami materi/konten
2. Kemampuan menguasai kompetensi dasar
3. Menyusun *unit mapping*
4. Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
5. Kemampuan mengelola kelas
6. Kemampuan menggunakan media pembelajaran

7. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
8. Kemampuan menyusun alat penilaian dan evaluasi
9. Kemampuan melaksanakan penilaian dan evaluasi pembelajaran

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam Bahasa Inggris *leader* artinya pemimpin dan *leadership* artinya kepemimpinan. Kepemimpinan seseorang akan mendorong suatu kelompok untuk mengejar tujuan tertentu. Gary Yukl dalam Sagala (2013) mengatakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan menerjemahkan keinginan pengikut menyesuaikan tujuan organisasi dengan cara memberi motivasi, menjaga dan membangun kerjasama dengan anggota, dan memberi dukungan kepada anggota atau kelompok tertentu di dalam maupun di luar organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mengelola sekolah sesuai dengan visi misi sekolah yang dipimpinnya (Ningsih, Harapan, dan Destiniar, 2021). Seriyanti, N., Ahmad., S. & Destiniar (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan seseorang yang memiliki kemampuan memengaruhi, memberikan arahan, bimbingan dan mengatur suatu kelompok yang menyelenggarakan proses belajar mengajar dan berperan dalam mengembangkan mutu pendidikan di tempat mereka memimpin. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk menjalin hubungan yang baik dalam perbaikan dan pengembangan mutu sekolah agar dapat menjadi efektif.

Menurut Mulyasa (2013) menyampaikan bahwa peran yang dimiliki kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya adalah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, pemberi inovasi, pemberi motivasi. Berdasarkan dari penjelasan peran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi kepemimpinan kepala sekolah dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala sekolah adalah pendidik dengan indikator: a) membimbing guru
2. Kepala sekolah adalah manajer dengan indikator: a) menyusun rencana dan

- struktur organisasi pendukung program sekolah, b) melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program sekolah
3. Kepala sekolah adalah administrator dengan indikator: a) mengelola administrasi perangkat pembelajaran dan sarana prasarana KBM.
 4. Kepala sekolah adalah supervisor dengan indikator: a) melaksanakan program supervisi, b) memanfaatkan program supervisi
 5. Kepala sekolah adalah pemimpin dengan indikator: a) menunjukkan kepribadian yang jujur, terbuka, berani mengambil keputusan, dan bertanggung jawab, b) menjalin relasi dan komunikasi yang baik
 6. Kepala sekolah adalah pemberi inovasi dengan indikator: a) memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran, b) mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
 7. Kepala sekolah adalah pemberi motivasi dengan indikator: a) memberikan penghargaan, b) menjadi teladan dalam mengerjakan tanggungjawabnya.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat melaksanakan kegiatan yang dapat memengaruhi prestasinya dalam melakukan kegiatan tertentu. Umami, Lian, & Missriani (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang memberikan dorongan bagi seseorang melakukan sesuatu sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Restianey, Harapan, & Destiniar (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bagi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Maka disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sikap dan tingkah laku pada diri guru sebagai dorongan dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini, antara lain:

1. Dorongan internal dengan indikator: a) memenuhi target, b) bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, c) merasa

senang dalam bekerja d) kemandirian dalam bekerja.

2. Dorongan eksternal dengan indikator: a) memperoleh gaji, b) memperoleh pujian/penghargaan, c) lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Umami, Lian, & Missriani (2021) mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku atau tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan hasil dari kesepakatan bersama. Purwoko (2018) bahwa disiplin kerja adalah sikap mental seseorang dalam berlaku taat terhadap segala peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan untuk tujuan tertentu. Untuk Sinambela (2019) mengatakan disiplin kerja adalah suatu sikap patuh dan taat pada peraturan yang berlaku pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Rahmat, I., Sa'adah L., & Aprillia, D. (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu organisasi dengan peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankan dengan penuh kesadaran. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja dalam penelitian ini adalah reaksi dan sikap seseorang terhadap ketetapan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Dimensi dan indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu, dengan indikator: a) ketepatan waktu dalam bekerja, b) menggunakan waktu kerja secara efektif
2. Tanggung jawab kerja, dengan indikator: a) menaati aturan organisasi/perusahaan, b) melaksanakan tugas.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Creswell (2016) menyampaikan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji teori tertentu melalui pengamatan hubungan antarvariabel penelitian menggunakan instrumen yang dianalisis menggunakan prosedur statistik. Penelitian ini dilakukan di sembilan sekolah dalam lingkungan Yayasan XYZ yang berlokasi

di Papua Interior. Penelitian ini dilaksanakan pada 18 April 2023-02 Mei 2023 dengan menyebarkan kuesioner digital. Responden pada penelitian ini adalah guru yang mengajar di dalam lingkungan Yayasan XYZ di Papua Interior dengan objek penelitian yang berjumlah 57 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dalam bentuk kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data dibagi ke dalam tiga bagian yaitu statistik deskriptif, statistik inferensial, dan uji hipotesis menggunakan program SmartPLS 4. Statistik deskriptif bertujuan mengolah kumpulan data menjadi bentuk informasi ringkasan yang lebih mudah dipahami dari variabel-variabel dalam penelitian berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner. Statistik inferensial merupakan sebuah metode yang digunakan untuk menganalisis dan mengupayakan kesimpulan dari data yang diperoleh. Analisis dilakukan menggunakan jalur masuk *causal-effect*. Analisis *causal-effect* adalah bentuk analisis data yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

Pada penelitian ini, analisis data statistik inferensial dilakukan melalui aplikasi SmartPLS 4 dikarenakan data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal dan estimasi hasil penelitian menggunakan sampel yang kecil. Validitas dan reliabilitas variabel data ditinjau dari hasil pengukuran dengan metode *outer model* dan *inner model*. Dalam *outer model* ini terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reability*. Dalam *inner model* terdiri dari uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) dan uji kesesuaian model menggunakan nilai *R-square*. Uji hipotesis digunakan untuk menjawab hipotesa penelitian yang ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur. Koefisien jalur berguna untuk melihat suatu hipotesis memiliki arah positif atau negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Dari 57 keseluruhan populasi terdapat 52 responden yang berhasil mengisi kuesioner yang dibagikan dengan persentasi pengembalian sebesar 91,2 %. Dengan

pembagian 17 responden pria (33%) dan 35 responden wanita (67%). Guru-guru menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya, hal ini terbukti dari jawaban sangat setuju yang mencapai 46% dan jawaban setuju mencapai 45% dari total jawaban responden yang diterima. Sejumlah 48% jawaban responden yang setuju dan 34% responden menjawab sangat setuju pada variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru-guru sudah melihat dan merasakan kepemimpinan kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator dengan jumlah presentase rata.

Pada variabel motivasi kerja responden memberikan jawaban setuju dengan persentase sejumlah 54% dan sangat setuju sebesar 38%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru-guru sudah terlihat dan menunjukkan motivasi kerja yang baik dari memenuhi target, bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas, merasa senang dalam bekerja, mandiri dalam bekerja, memperoleh gaji, memperoleh pujian/penghargaan, maupun dalam lingkungan kerja. Pada variabel disiplin kerja responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 38% dan sangat setuju 45%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru-guru sudah terlihat dan menunjukkan disiplin kerja dalam ketepatan waktu dalam bekerja, menggunakan waktu secara efektif, menaati aturan organisasi, dan melaksanakan tugas.

Statistik Inferensial

Pada uji *outer model*, uji yang dilakukan pertama adalah uji *convergent validity* menggunakan nilai *loading factor (outer loading)* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *Loading factor* adalah angka yang menunjukkan korelasi antara indikator konstruk dengan indikator yang mengukur konstruk tersebut. Sebuah indikator memiliki *convergent validity* yang baik jika nilai *loading factor*-nya $> 0,7$. Data yang dimiliki peneliti diolah dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4 dan menghasilkan sebanyak 49 pernyataan valid. Berdasarkan hasil penelitian untuk semua variabel menghasilkan nilai AVE $> 0,5$. Berikut tabel nilai AVE yang diperoleh dalam penelitian.

Tabel 1. Nilai setiap Variabel

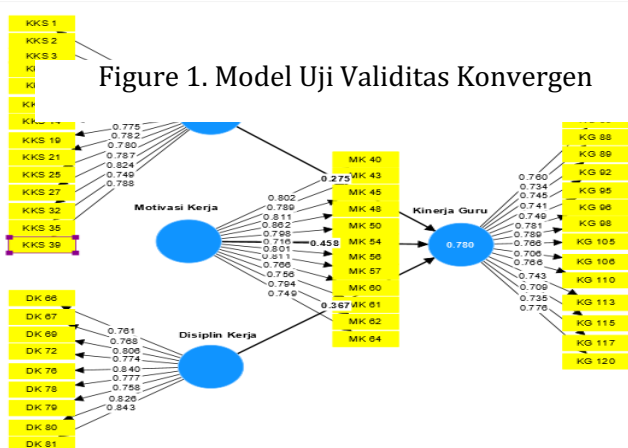
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.633
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.579
Kinerja Guru	0.563
Motivasi Kerja	0.622

Berdasarkan tabel nilai AVE di atas, maka nilai dalam tabel dapat disimpulkan bahwa keempat variabel yaitu variabel disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan motivasi kerja sudah memenuhi syarat nilai *convergent validity* yang baik. Berikut gambar uji *convergent validity* di aplikasi SmartPLS 4:

Uji *outer model* yang ke dua yaitu uji *discriminant validity* dengan melihat nilai kriteria Fornell & Lacker. Syarat uji diskriminan baik menurut kriteria Fornell dan Lacker jika secara nilai pada diagonal utama memiliki nilai yang lebih besar dari nilai-nilai yang berada di sel bawahnya. Berikut hasil uji *discriminant validity* dari aplikasi smartPLS 4:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan tabel di atas, maka



disimpulkan bahwa nilai dalam tabel ini menunjukkan bahwa penelitian menghasilkan uji diskriminan yang baik karena nilai di diagonal utama lebih besar dari nilai di sel-sel yang berada di bawahnya.

Uji *outer model* yang selanjutnya yaitu uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *composite reliability*. Variabel penelitian dikatakan reliabel dan konsisten jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Berikut ini tabel nilai *composite reliability*:

Variabel	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.795			
Kepemimpinan	0.780	0.761		
Kepala Sekolah			0.750	
Kinerja Guru	0.720	0.743		
Motivasi Kerja	0.302	0.397	0.678	0.789

Tabel 3. Hasil Uji Composite Reability

Variabel	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0.939
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.951
Kinerja Guru	0.947
Motivasi Kerja	0.952

Berdasarkan data pada tabel di atas terlihat bahwa *composite reliability* construct masing-masing sudah berada di atas 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk setiap variabel memenuhi persyaratan uji reliabilitas dan dapat diterima. Dengan kata lain keempat variabel adalah realibel/konsisten.

Pada uji *inner model* digunakan dua uji yaitu uji multikolinearitas dan uji koefisien determinan. Pengujian multikolinearitas, bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas dari penelitian yang dilakukan. Jika nilai VIF <10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF sebagai hasil perhitungan SmartPLS diberikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai *Variance Inflation Factors (VIF)*

Disiplin Kerja	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Motivasi Kerja

Disiplin Kerja	2.551
Kepemimpinan Kepala Sekolah	2.751
Motivasi Kerja	1.187

Berdasarkan nilai VIF di atas, maka semua variabel bebas yaitu disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja memiliki nilai yang <10. Oleh sebab itu, disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas dari variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinearitas (tidak memiliki korelasi antar variabel bebas).

Pada uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen menggunakan nilai R-square. Berikut hasil uji *r-square* di aplikasi smartPLS4:

Tabel 5. Hasil Uji *R-square*

Variabel	R-square
Kinerja Guru	0.780

Nilai *R-square* sebesar 0.780 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap variabel kinerja guru.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji koefisien jalur (*path coefficient*). Jika nilai koefisien jalur berada dalam rentang 0 - 1, maka arah positif. Jika nilai koefisien jalur berada dalam rentang -1 - 0, maka arah negatif. Berikut ini tabel hasil uji koefisien jalur yang telah diperoleh:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Kinerja Guru	0.275	Hipotesis penelitian diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.458	Hipotesis penelitian diterima
Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0.367	Hipotesis penelitian diterima

Berdasarkan tabel dari uji koefisien jalur di atas kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Setiap perubahan pada kepemimpinan kepala sekolah signifikan meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja memiliki

pengaruh positif terhadap kinerja guru. Setiap perubahan pada motivasi signifikan meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Setiap perubahan pada disiplin signifikan meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil di atas maka hasil pengujian hipotesa ditunjukkan pada tabel berikut:

Jalur	Hipotesis	Koefisien Jalur	Hasil
Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	H ₁ 1: Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	0.275	Didukung
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	H ₁ 2: Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	0.458	Didukung
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	H ₁ 3: Terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	0.367	Didukung

Setelah melihat penjabaran hasil pengolahan data berupa besarnya koefisien jalur pada tabel di atas, maka kemudian digunakan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Hasil penjabaran uji hipotesis penelitian ini dapat dilihat di bawah ini.

Hipotesis 1: Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Hasil pengolahan data dari kuesioner yang dibagikan, pengujian hipotesis koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja yaitu sebesar 0.275 >0. Oleh

sebab itu, variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru.

Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil koefisien jalur antara motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah berpengaruh positif yaitu $0.458 > 0$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hipotesis 3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil koefisien jalur antara disiplin kerja terhadap kinerja guru yaitu positif sebesar $0.367 > 0$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hal uji yang telah dilakukan pada hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dinyatakan didukung/diterima dalam penelitian ini.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru didukung atau diterima dalam penelitian ini.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru didukung/diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian, maka beberapa kesimpulan adalah:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja

guru. Artinya kepemimpinan kepala sekolah yang semakin baik maka akan mendorong peningkatan kinerja guru sekolah dalam lingkungan Yayasan XYZ, Papua Interior.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya motivasi kerja yang semakin tinggi maka akan mendorong peningkatan kinerja guru sekolah dalam lingkungan Yayasan XYZ, Papua Interior.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya disiplin kerja yang semakin tinggi maka akan mendorong peningkatan kinerja guru sekolah dalam lingkungan Yayasan XYZ, Papua Interior.
4. Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 0,780 atau 78% di dalam lingkungan Yayasan XYZ, Papua Interior.

SARAN

Beberapa saran sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan dengan dasar kuantitatif perlu dilengkapi dengan penelitian selanjutnya dalam metode penelitian kualitatif sehingga faktor lain yang memengaruhi dapat diketahui.
2. Berkaitan dengan jumlah responden, disarankan perlu diadakan penelitian lanjutan dimana responden tidak hanya mencakup guru-guru sekolah di dalam lingkungan Yayasan XYZ, Papua Interior. Penelitian dalam konsep yang sama dapat juga diterapkan dengan populasi yang semakin besar sehingga hasil penelitian semakin bersifat universal. Dalam hal ini penelitian ini dapat dilakukan terhadap seluruh sekolah dalam Yayasan yang sama karena memiliki karakteristik guru-guru yang sama sehingga akan semakin mendapatkan jawaban yang komprehensif.
3. Berkaitan dengan variabel yang memengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini dibatasi hanya tiga variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan

disiplin kerja guru. Sementara di luar ketiga variabel itu, masih banyak variabel yang memengaruhi kinerja guru dan mungkin mempunyai pengaruh lebih tinggi dibandingkan dengan ketiga variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

4. Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, Yayasan XYZ di Papua *Interior* dapat memberikan fasilitas bagi kepala sekolah untuk dapat menajamkan tanggung jawabnya yang dapat berupa pelatihan, seminar, *workshop* yang berkaitan dengan indikator-indikator kepemimpinan dalam penelitian.
5. Berkaitan dengan motivasi kerja, guru di Yayasan XYZ di Papua *Interior* diharapkan dapat mengingat kembali motivasi kerja dalam mengerjakan pelayanan sebagai pengajar. Selain itu, Yayasan ZYX di Papua *Interior* dapat memberikan fasilitas yang dapat mendorong pertumbuhan motivasi kerja guru dengan mengadakan seminar, memberikan apresiasi, pelatihan dan lain-lain.
6. Berkaitan dengan disiplin kerja, guru di Yayasan XYZ di Papua *Interior* diharapkan untuk lebih memiliki kesadaran dalam melakukan tugas tanggung jawab di sekolah yang berdasarkan prespektif Alkitabiah.

REFERENSI

- Asterina, Fitri, and Sukoco. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin guru terhadap kinerja guru. *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, 7(2), 208-219. DOI: <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26743>
- Creswell, John W. (2016). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mix Edisi Keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fau, M. W., Sarmini, dan Aisyah, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Kelola* 9(1), 60-71. DOI: <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p60-71>
- Hayati, R., Arafat, Y. & Sari, A.P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* 5(2), 100-111. DOI: <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mulyasa.(2013). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ningsih, K., Harapan, E., and Destiniar. (2021). Pengaruh komite sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 6(1), 1-14. DOI: <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3921>
- Papilaya, J., Tuakora, P., & Rijal, M. (2019). Compensation, transparency, and motivation effects on the performance of junior high school teachers in western Seram, Indonesia. *International Journal of Instruction*, 12(3), 439-458. DOI: <https://doi.org/10.29333/iji.2019.12327a>
- Purwoko, Sidik.(2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru smk. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 149-162. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Rahmat, I., Sa'adah L., & Aprillia, D. (2010). *Faktor kompensasi, motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. Wahab Hasbullah.
- Restianey, F, Harapan, E., and Destiniar.(2021). Pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 6(1) 34-43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3950>

- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Edisi Ketiga. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rukmana. (2018). Kualitas kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(1) (2), 1-13. DOI: <https://doi.org/10.17509/jap.v7i1.6249>
- Seriyanti, N., Ahmad, S., & Destiniar. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap keberhasilan manajemen berbasis sekolah. *Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. 6(1), 15-33. DOI: <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3922>
- Sujana.(2019). Fungsi dan tujuan pendidikan indonesia. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*. 4(1). <https://doi.org/10.25078/aw.v4i1.927>
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Umami, S., Lian, B., and Missriani. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* 6(1), 52-66. DOI: <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>
- Uno, Hamzah B. (2014). *Teori motivasi & pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahab, Abdul & Umiarso.(2011). *Kependidikan dan kecerdasan spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Yunus, A., A., S., P., dkk. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3625-3635. DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1419>