

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Nurul Iskandar

Samsul Bachri¹, Jumawan^{2*}, Indah Rizki Maulia³, Neng Siti Komariah⁴

¹²³⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

samsullbachrisb@gmail.com¹, jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id²,
indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id³, neng.siti@dsn.ubharajaya.ac.id⁴

*corresponden author : [Jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id)

ARTICLE INFO

Keywords: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

Received : 23, July

Revised : 27, July

Accepted: 31, July

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Nurul Iskandar. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik sensus, seluruh populasi yang berjumlah 42 guru Yayasan Nurul Iskandar dijadikan sampel. Metode analisis data menggunakan SEM-PLS, diolah melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.9.9. Hasilnya menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Implikasinya, peningkatan kinerja guru di Yayasan Nurul Iskandar lebih bergantung pada aspek motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan memainkan peran penting dan strategis dalam membentuk generasi penerus. Pemerintah dan lembaga terkait telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan pendidikan melalui manajemen yang lebih baik dalam sistem pendidikan nasional. Upaya ini dituangkan dalam peraturan perundang-undangan sebagai sarana reformasi pendidikan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan formal, vokasi, dan informal bagi generasi muda. Menurut (Lubis, 2020), guru adalah tenaga profesional, asisten, atau pegawai yang membutuhkan pengetahuan khusus untuk melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru mengacu pada kemampuan dan kapasitas untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengajaran, penilaian, dan pengembangan keterampilan secara efektif dan efisien. (Rohman, 2020) menyatakan bahwa kemampuan akademik dan pedagogis guru secara

signifikan memengaruhi kinerjanya. Kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan. (Muspawi, 2021) juga mengemukakan bahwa strategi untuk meningkatkan produktivitas guru melibatkan berbagai aspek, termasuk pengembangan keprofesian berkelanjutan dan perlindungan lingkungan kontekstual sekolah. Memahami peran guru sebagai fasilitator pembelajaran sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan survei pendahuluan terhadap 10 guru mengenai variabel kinerja, beberapa isu signifikan dalam proses pembelajaran teridentifikasi. Dalam perencanaan guru, meskipun sebagian besar telah menyusun rencana pembelajaran, separuh mengakui bahwa rencana tersebut tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan siswa. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan tersebut mungkin terlalu umum atau tidak cukup adaptif terhadap beragam karakteristik dan gaya belajar siswa.

Jika perencanaan tidak relevan, pembelajaran berisiko menjadi kurang efektif dan tidak memaksimalkan potensi siswa. Dalam hal implementasi, meskipun sebagian besar guru mengajar sesuai rencana, muncul isu kritis dalam metode pengajaran: 60% guru jarang menggunakan metode yang menarik, menunjukkan kecenderungan pendekatan yang monoton atau kurang bervariasi. Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan kreativitas, kurangnya akses terhadap pelatihan inovatif, atau tekanan kurikulum untuk menyelesaikan materi.

Akibatnya, siswa mungkin kurang antusias, bosan, dan kurang interaktif, yang menyebabkan pemahaman materi kurang optimal. Dalam penilaian, meskipun sebagian besar guru menyelaraskan evaluasi dengan hasil pembelajaran, masalah paling signifikan adalah 70% mengaku tidak menggunakan beragam metode penilaian. Hal ini menunjukkan ketergantungan pada satu atau dua jenis penilaian, mengabaikan alternatif seperti observasi, proyek, portofolio, atau penilaian kinerja. Alasannya mungkin karena keterbatasan waktu, kurangnya pemahaman tentang beragam teknik, atau tuntutan administratif. Hal ini dapat mengakibatkan penilaian yang kurang komprehensif dan gagal mengukur semua aspek pemahaman dan kompetensi siswa, sehingga sulit untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan siswa secara akurat untuk ditingkatkan.

Secara fenomenologis, permasalahan kinerja guru ini tidak terlepas dari faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang lemah, terutama dalam pengambilan keputusan, motivasi, dan komunikasi, dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja guru (Mariatie et al., 2021). Kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam perencanaan dan koordinasi juga menyoroti penurunan kinerja guru (Hidayah et al., 2022). Di Yayasan Nurul Iskandar, 60% guru merasa pimpinan tidak adil dan 70% tidak merasa pendapat mereka dihormati, mengindikasikan kepemimpinan yang kurang demokratis dan tidak terbuka terhadap masukan.

Motivasi kerja yang kuat mendorong guru untuk memberikan pendidikan terbaik (Berliana et al., 2024). Namun, survei menunjukkan hanya 20% guru merasa hasil kerja mereka diakui oleh pimpinan, meskipun sebagian besar memiliki peluang belajar dan berkembang serta merasa tertantang.

Kurangnya apresiasi dan kompensasi yang tidak memadai, terutama bagi guru honorer, dapat mengikis semangat dan dedikasi (Yusvenda et al., 2023).

Selanjutnya, disiplin kerja yang terlihat dari kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu masih menjadi isu. Data absensi Yayasan Nurul Iskandar pada September-November 2024 menunjukkan persentase ketidakhadiran mencapai 11.21% dan keterlambatan 2.61%, yang dapat menghambat optimalisasi proses pembelajaran. Sebanyak 60% guru merasa sekolah tidak memberikan sanksi yang jelas bagi pelanggar aturan, berpotensi mengikis budaya disiplin (Putri et al., 2024).

Kontribusi penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Nurul Iskandar, sebuah entitas pendidikan swasta yang menaungi jenjang TK, SD, dan SMP. Mayoritas guru di yayasan ini berstatus honorer, menjadikan sampel 42 guru secara sensus sebagai fokus unik yang belum banyak diteliti pada konteks lembaga pendidikan swasta lintas jenjang di Kabupaten Bekasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Yayasan Nurul Iskandar, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Nurul Iskandar, dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Nurul Iskandar.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Kinerja Guru

Menurut (Abas, 2017), kinerja guru merupakan suatu bentuk perilaku atau respons individu yang mencerminkan hasil kerja mereka saat melaksanakan dan menghadapi suatu tugas. (Sahari et al., 2023), memaknai kinerja guru sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan dalam rentang waktu tertentu guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara menyeluruh. Peran guru tidak terbatas pada kegiatan mengajar semata, tetapi juga meliputi kontribusi strategis dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran sesuai prinsip-prinsip profesionalisme. Penilaian kinerja guru perlu mempertimbangkan dimensi yang lebih luas dari sekadar penyampaian materi, yakni sejauh mana guru dapat menumbuhkan lingkungan belajar yang efektif dan berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik.

Teori Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (Apriyanto & Iswadi, 2020), Kepemimpinan merupakan karakteristik dan perilaku individu yang memengaruhi orang lain melalui pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, serta kedudukan dalam jabatan administratif, yang ditandai dengan kemampuan persuasif dan persepsi mengenai legitimasi pengaruh.

Berdasarkan tujuh penelitian terdahulu yang dianalisis, secara konsisten ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (Hakim et al., 2021), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai mediator. (Harahap et al., 2023), menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara langsung memengaruhi kinerja guru sebesar 34,2%. (Mariatie et al., 2021), dan

(Nirmawati et al., 2023), sama-sama menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung maupun melalui motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru. (Norman et al., 2024), menegaskan bahwa kepemimpinan yang inspiratif bersama religiusitas menjelaskan hingga 80% variasi kinerja guru. (Siregar et al., 2023), menyimpulkan bahwa kepemimpinan pesantren memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru dibandingkan lingkungan kerja. Sementara itu, (Aziz & Dwi Putra, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Kartika 1-11 Padang. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel, dan nilai signifikansi (p-value) yang lebih besar dari alpha 0.05.

Teori Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2021), Motivasi kerja adalah Suatu keadaan yang mencerminkan proses psikologis yang mendorong semangat, memberikan arah, serta mempertahankan ketekunan karyawan dalam menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan psikologis yang mengarahkan dan menggerakkan individu untuk bertindak dalam konteks pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu (Sudadi et al., 2023). Dorongan ini mencakup aspek kebutuhan, keinginan, serta harapan yang bersumber dari dalam diri (internal) maupun dari lingkungan eksternal. Motivasi memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja dan secara langsung memengaruhi tingkat kinerja seseorang di tempat kerja.

Berdasarkan enam penelitian terdahulu yang dianalisis, motivasi kerja secara konsisten ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (Kurroman & Ilhami, 2024), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai koefisien 0,627 dengan signifikansi 0,001, menegaskan pengaruh positif terhadap kinerja guru. (Rofifah et al., 2021), mencatat pengaruh motivasi kerja sebesar 44,7% secara parsial, dan secara simultan bersama budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 96,8%. (Safrida et al., 2023), dan (Sahari et al., 2023), juga menemukan bahwa motivasi kerja, bersama kepuasan kerja dan budaya organisasi, secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Sudadi et al., 2023), yang menyatakan motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($R^2 = 0,43$). Sementara itu, (Yusvenda et al., 2023), menegaskan bahwa pada guru tidak tetap, motivasi kerja menjadi satu-satunya variabel yang signifikan dalam memengaruhi kinerja guru dibandingkan kompensasi dan lingkungan kerja.

Teori Disiplin Kerja

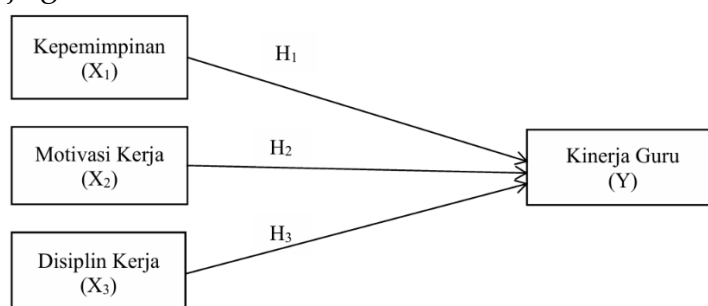
Disiplin kerja merupakan Suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan, prosedur, serta norma-norma yang berlaku dalam organisasi guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2021). Secara konseptual, disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku individu yang konsisten dalam menaati aturan, norma, serta ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja. (Zulaida & Parwoto, 2023), menegaskan bahwa disiplin tercermin dalam kepatuhan tenaga kerja terhadap peraturan yang telah ditetapkan, yang berimplikasi langsung terhadap efektivitas dan kualitas kerja. Pandangan ini menunjukkan bahwa disiplin bukan

hanya tindakan mekanis, tetapi juga mencerminkan kesadaran individu terhadap pentingnya keteraturan dalam mencapai tujuan organisasi. (Atika et al., 2022), menambahkan bahwa disiplin terbentuk melalui proses pembelajaran yang melibatkan pemahaman, ketaatan, dan penghormatan terhadap tata tertib organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas.

Berdasarkan kajian terhadap tujuh jurnal yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa secara umum disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian (Zulaida & Parwoto, 2023), menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 72,4% terhadap kinerja guru. Sementara (Zulbahri et al., 2023), menyatakan pengaruh signifikan dengan nilai t-statistik 6.521. (Atika et al., 2022), juga menemukan bahwa disiplin kerja bersama variabel lain menjelaskan 62,6% dari kinerja guru. (Rahmayanti et al., 2021), dan (Safwandi & Konadi, 2023), menguatkan temuan tersebut dengan kontribusi pengaruh berturut-turut sebesar 57,7% dan 57,9%. (Putri et al., 2024), bahkan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan bersama-sama menyumbang 95,3% terhadap kinerja guru. Hanya dua penelitian oleh (Anam, 2018) Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi P-value sebesar 0.164 yang lebih besar dari alpha 0.05. dan ditambahkan oleh (Nurmalawati et al., 2023), yang menemukan bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh negatif, tetapi berpengaruh positif secara tidak langsung melalui motivasi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan kajian penelitian yang relevan, maka disusunlah kerangka dasar dilakukannya penelitian ini. Peneliti ingin menguji sejauh mana kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel terikat. Kerangka pemikiran tersebut disusun untuk melihat pengaruh langsung dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja guru:



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru

H2: diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

H3: diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

METODOLOGI

Peneliti menggunakan metodologi kuantitatif dalam penelitian ini. Metode kuantitatif adalah metodologi penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi suatu hipotesis dengan cara menganalisis data statistik. Untuk populasi sebanyak 42 guru dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, yaitu teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Proses pengumpulan data sekunder dilakukan dengan memanfaatkan dokumen yang telah ada, sehingga dapat mendukung hasil temuan yang diperoleh dari penelitian. Untuk proses pengambilan data primer melalui (1) wawancara, (2) Kuesioner lalu dikembangkan melalui narasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SMART PLS 4.0.9.9. perangkat lunak Smartpls digunakan karena lebih fleksibel terhadap asumsi distribusi data dan dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil.

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) yang merupakan bagian dari Pemodelan Persamaan Struktural (SEM). PLS menganalisis bagaimana membangun hipotesis hubungan antar variabel. Melalui pendekatan eksplorasi, PLS diharapkan dapat mendorong implementasi maju dalam kontribusi metodologis. PLS juga konsisten cocok indikator dengan kesalahan pengukuran berkorelasi. Pemodelan SEM sendiri merupakan perluasan dari analisis jalur, memungkinkan penentuan hubungan sebab akibat antara variabel eksogen dan endogen secara lebih tepat. Dengan bantuan SEM, tidak hanya hubungan sebab akibat antar variabel atau konstruk yang dapat diamati, tetapi juga besarnya komponen-komponen yang memengaruhi pembentukan konstruk tersebut dapat ditentukan, menjadikan informasi hubungan tersebut lebih informatif, lengkap, dan tepat.

Model pengukuran (outer model), evaluasi terhadap model pengukuran diperlukan untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang memadai dalam menggambarkan konstruk yang diteliti. Proses ini mencakup pengujian reliabilitas internal serta analisis validitas konvergen dan diskriminan pada model reflektif. Validitas konvergen bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk saling berkorelasi secara tinggi, sedangkan validitas diskriminan bertujuan memastikan bahwa masing-masing konstruk memiliki karakteristik yang berbeda secara empiris.

Metode pengujiannya yaitu (Inner model), dimana model internal diterapkan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten, yang kemudian diestimasi, yang diasumsikan dalam model struktural. Langkah pertama dalam estimasi model struktural adalah memeriksa kemungkinan kolinearitas variabel laten menggunakan penganalisa jalur. Inner model dalam PLS-SEM menggambarkan hubungan antara variabel laten dan dinilai untuk menentukan kekuatan dan signifikansi hubungan ini. Penilaian tersebut mencakup Q-Square, R-Square, dan F-Square dan Signifikansi hubungan (Pengujian Hipotesis).

HASIL

Outer Loading

Berdasarkan output nilai loading factor pada tabel, variabel Motivasi Kerja memiliki tiga indikator dengan nilai di bawah 0,60, yaitu MK2 (0.485), MK8 (0.599), dan MK9 (0.584), yang dinyatakan tidak valid. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja juga memiliki satu indikator yang tidak valid, yaitu DK1 (0.584), karena nilainya < 0.60 . Pada variabel Kinerja Guru, terdapat dua indikator dengan nilai loading factor di bawah 0.60, yaitu KG4 (0.590) dan KG5 (0.588), yang juga tidak valid. Oleh karena itu, seluruh pernyataan yang memiliki nilai loading factor < 0.60 harus dihapus, dan selanjutnya perlu dilakukan pengujian ulang untuk memperoleh model pengukuran yang memenuhi validitas konvergen.

Berdasarkan output nilai loading factor, terdapat dua indikator yang memiliki nilai < 0.60 dan dinyatakan tidak valid. Indikator MK3 pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai loading factor sebesar 0.598, sedangkan indikator KG6 pada variabel Kinerja Guru memiliki nilai sebesar 0.596. Keduanya berada di bawah ambang batas minimum 0.60, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut kurang mampu merepresentasikan konstruk variabelnya. Oleh karena itu, indikator indikator tersebut perlu dihapus atau direvisi, dan pengujian ulang perlu dilakukan agar model pengukuran memenuhi syarat validitas konvergen. Berikut hasil pengujian loading factor tahap 3.

Berdasarkan hasil Output nilai loading factor pengujian tahap ketiga ini semua pernyataan variabel Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru memiliki nilai > 0.6 sehingga dikatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator/pernyataan yang digunakan berhasil mengukur korelasi antara skor indikator/pernyataan dengan konstraknya/variabel, sehingga mendukung validitas konstruk model pengukuran.

R-square

R-Square dalam PLS-SEM mengukur sejauh mana variabel independen laten dalam model menjelaskan variabilitas variabel dependen laten. Nilai R^2 menandakan kemampuan prediksi model secara keseluruhan. Nilai R^2 berkisar dari 0 hingga 1, nilai yang lebih tinggi menandakan model yang lebih unggul dalam menjelaskan varians dengan klasifikasi menjadi tiga kategori: 0.67 mewakili kuat, 0.33 menunjukkan moderate, dan 0.19 dianggap lemah (Haryono, 2016). Nilai R^2 dalam analisis ini disajikan dalam tabel berikut.

Table 1. kategori R-square	
Score	Criteria
0.19	Low
0.33	Medium
0.67	High

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R^2 untuk variabel dependen Kinerja Guru sebesar 0.487, dengan nilai R-square adjusted sebesar 0.447. Hal ini

menunjukkan bahwa variabilitas pada Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebesar 48.7%, yang termasuk dalam kategori sedang. Dengan kata lain, hampir setengah dari faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan kinerja di antara para guru dapat dijelaskan oleh seberapa baik kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja di Yayasan Nurul Iskandar.

Uji Signifikansi

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar -0.130, T statistics sebesar $0.529 < 1.96$, dan P values sebesar $0.596 > 0.05$. Karena nilai P-values lebih besar dari tingkat signifikansi maka hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ditolak. Ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh statistik yang signifikan terhadap Kinerja Guru dalam model ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0.516, T statistics sebesar $3.221 > 1.96$, dan P values sebesar $0.001 < 0.05$. Karena nilai P-values lebih kecil dari tingkat signifikansi maka hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru diterima. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0.354, T statistics sebesar $1.454 < 1.96$, dan P values sebesar $0.146 > 0.05$. Karena nilai P (0.146) lebih besar dari tingkat signifikansi maka hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ditolak. Ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh statistik yang signifikan terhadap Kinerja Guru dalam model ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan output analisis yang menyatakan bahwa H1 ditolak dan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Yayasan Nurul Iskandar. Kepemimpinan yang diembankan di Yayasan Nurul Iskandar belum menunjukkan peran yang optimal dalam menciptakan iklim kerja kondusif yang esensial bagi peningkatan kinerja guru. Fenomena ini tercermin dari adanya persepsi guru terkait perlakuan yang belum adil oleh pimpinan, serta ketidaknyamanan yang signifikan dalam menyampaikan gagasan atau kritik karena asumsi bahwa pimpinan kurang menghormati pandangan yang berbeda. Pola kepemimpinan yang cenderung kurang demokratis dan tidak terbuka terhadap masukan ini berimplikasi pada minimnya atensi dan dukungan yang diterima oleh para pendidik. Kondisi tersebut secara langsung berkorelasi dengan menurunnya tingkat dukungan yang dirasakan guru, yang pada gilirannya menghambat kapasitas kepemimpinan untuk secara efektif memotivasi guru dalam meningkatkan produktivitas mereka. Artinya, kepemimpinan yang ada belum memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Nurul Iskandar.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Nurul Iskandar. Guru yang memiliki dorongan internal yang kuat, seperti yang didorong oleh motivasi kerja cenderung menunjukkan sikap kerja yang proaktif, penuh semangat, dan berorientasi pada hasil. Meskipun di Yayasan Nurul Iskandar semangat kerja guru masih tergolong kurang, disebabkan oleh kurangnya dukungan dan pengakuan pimpinan, serta kurangnya apresiasi dan kompensasi yang tidak memadai khususnya bagi mayoritas guru honorer, motivasi yang kuat tetap menjadi faktor utama yang dapat meningkatkan dedikasi dan komitmen guru terhadap tujuan siswanya. Hal ini berdampak langsung pada potensi peningkatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Artinya, peningkatan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Nurul Iskandar.

Disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan data yang dianalisis, peneliti tidak memiliki bukti statistik yang cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja guru secara langsung dan signifikan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Meskipun demikian, observasi lapangan dan data indikator disiplin menunjukkan adanya tantangan yang perlu diperhatikan di Yayasan Nurul Iskandar. Disiplin yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu masih menjadi isu, seperti adanya guru yang terlambat datang ke sekolah, dan kehadiran tepat waktu di kelas menjadi tantangan tersendiri. Data selama periode September-November 2024 juga menunjukkan persentase ketidakhadiran guru mencapai 11.21% dan persentase keterlambatan 2.61%, yang dapat menghambat optimalisasi proses pembelajaran. Rendahnya kesadaran guru terhadap peraturan juga menyebabkan pengawasan tidak berjalan optimal, sehingga turut menghambat profesionalisme guru. Dengan kata lain, meskipun menunjukkan koefisien positif, disiplin kerja yang ada tidak terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja guru pada Yayasan Nurul Iskandar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya Motivasi kerja yang memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja guru secara langsung dan signifikan, sementara kepemimpinan dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam model ini. Ini mengisyaratkan bahwa dalam penelitian ini, peningkatan kinerja guru mungkin lebih bergantung pada aspek motivasi kerja dibandingkan dengan faktor kepemimpinan atau disiplin kerja secara langsung, sehingga perlu ditinjau faktor-faktor lain yang mungkin memperkuat hubungan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Nurul Iskandar. Kepemimpinan di Yayasan Nurul Iskandar belum optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk guru. Artinya, kepemimpinan yang ada belum memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Nurul Iskandar.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Nurul Iskandar. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi

cenderung proaktif, semangat, dan fokus pada hasil. Artinya, peningkatan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Nurul Iskandar.

Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Nurul Iskandar. Peneliti tidak ada bukti statistik kuat yang menunjukkan disiplin kerja guru secara langsung meningkatkan kinerja guru. Dengan kata lain, meskipun menunjukkan koefisien positif, disiplin kerja yang ada tidak terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja guru pada Yayasan Nurul Iskandar.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup yang hanya mencakup variabel bebas yang terbatas pada kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kesejahteraan guru, atau beban kerja untuk memperkaya pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). PT Elex Media Komputindo.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regs-ciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
<http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index>
- Apriyanto, & Iswadi. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakad Media Publishing.
<https://books.google.co.id/books?id=1F4CEAAAQBAJ>
- Atika, O., Tavip, A., Ayu, A., & Mustafa, Z. (2022). Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Teacher Performance of State Junior High School in Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 251-262.
- Aziz, N., & Dwi Putra, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SD kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303-1315.
<https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>
- Berliana, F. R., Palupi, F. I., Arianti, D. A., Trihantoyo, S., & Nuphanudin. (2024). Profesionalisme Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka di SMA Dr. Soetomo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 18689-18698.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/15121%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/15121/11455>
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan,

- Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970>
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226–231. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>
- Haryono, S. (2016). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL Smart PLS. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 450.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hidayah, N., Egar, N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(2), 131–146. <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i2.13645>
- Kurroman, M. T., & Ilhami, S. D. (2024). Dampak Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 97–109. <https://doi.org/10.46963/asatiza.v5i1.1499>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, S., Fanggidae, E., & Wardani, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 101–112. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.182>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nirmawati, Pratiwi, S. N., & Irvan. (2023). The Effect of Principal Leadership on Teacher Performance through Work Motivation as an Intervening Variable at Private Vocational Schools in Medan Tuntungan District. *Journal of Entrepreneurship*, 4(2), 30–42. <https://doi.org/10.56943/joe.v2i2.323>
- Norman, E., Paramansyah, A., & Zaini, A. W. (2024). The Influence of Inspiring Leadership and Religiosity on Teacher Performance. *Golden Ratio of Data in Summary*, 2(2), 61–76. <https://doi.org/10.52970/grdis.v2i2.273>
- Putri, A. N., Arafat, Y., N, H. S., & Ariesta, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Se-Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), 179–208. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>
- Rahmayanti, R., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Impact of Professional Competence, Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1083–1099. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v10i2>

- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma`arif, M. A., & Mitra Zuana, M. M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27–40. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Kelas*, 1(2), 92–102. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Safrida, S., Tannady, H., Naim, M. R., Ariawan, J., & Citra Arta, D. N. (2023). The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Democratic Leadership on Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(2), 643–652. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.742>
- Safwandi, & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 5(9), 88–96. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.340>
- Sahari, Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *JOMEL: Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 437–452.
- Siregar, Z. A. B., Akmal, S., Mohzana, Rahman, K., & Putra, F. T. (2023). Islamic Boarding School Leadership and Work Environment on Teacher Performance. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(3), 420–435. <https://doi.org/10.31538/nzh.v6i3.4065>
- Sudadi, Lahiya, A., Rijal, S., Mustafa, F., & Lumingkewas, C. S. (2023). Analysis of The Role of Leadership Style Work Satisfaction and Work Motivation on Teacher Performance. *Mudir: Jurnal ...*, 5. <http://ejournal.insud.ac.id/index.php/MPI/article/view/598%0Ahttp://ejournal.insud.ac.id/index.php/MPI/article/download/598/517>
- Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah. Anis. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 8(1), 81–92. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/724>
- Zulaida, C. P., & Parwoto, P. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Environment and Organizational Culture on Teacher Performance at SMP Negeri 252 Jakarta with Work Motivation as a Mediating Variable. *Journal of Social Research*, 2(4), 1342–1354. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i4.806>
- Zulbahri, Z., Putra, I. N. N. A., & Heriani, H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Se-Kota Bima Dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 618–630. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.703>