J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur

Nurmawan Srimawati[1], Tri Widayatsih[2], Mahasir[3]
[1,2,3]Universitas PGRI Palembang
E-mail: nurmawansrimawati@gmail.com[1]

Article History:
Received: 01 Januari 2025
Revised: 24 Januari 2025
Accepted: 27 Januari 2025

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Work Discipline*

Abstract: *This study aims to determine the effect of principal leadership and work motivation on teacher work discipline. This research was conducted in State Junior High Schools in East Pabumulih District. This type of research is quantitative research. The sample used in this study was 144 teachers consisting of 4 State Junior High Schools in East Pabumulih District. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used quantitative descriptive analysis techniques, simple regression tests and multiple regression tests. The results of this study state that 1) there is a significant influence of principal leadership on teacher work discipline in State Junior High Schools in East Pabumulih District; 2) there is a significant influence of work motivation on teacher work discipline in Public Junior High Schools throughout Pabumulih Timur District 3) there is a significant influence of principal leadership and work motivation on teacher work discipline in Public Junior High Schools throughout Pabumulih Timur District*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu sekolah masih menjadi isu utama dalam pendidikan nasional saat ini. Upaya peningkatan mutu tentu berkaitan erat dengan kedisiplinan setiap elemen sekolah dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana pendapat Fauzi & Jubaeri, 2016 dalam penelitiannya menyatakan bahwa kedisiplinan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya karena pekerjaan yang dilakukan secara tertib dalam ketaatan melaksanakan peraturan secara sukarela menjadi faktor penentu yang sangat dominan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa salah satu variabel yang dapat mendorong peningkatan mutu adalah kedisplinan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Syaifullah (2017) bahwa jika hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka sebuah institusi sedikitnya harus melibatkan lima faktor dominan antara lain Kepala Sekolah dan guru yang memilki disiplin yang kuat. Hal ini juga di dukung oleh Dewi dan Khotimah (2020). Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja guru terhadap mutu pendidikan.

Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan suatu hal yang wajib dilaksanakan di ruang lingkup sekolah khususnya bagi guru di SMP Negeri di Kecamatan Prabumulih Timur, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya harus dilakukan segan secara tertib dan taat dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ratminto dan Winarsih (2018) menyatakan bahwa sikap disiplin sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dalam kondisi yang diperlukan. Disiplin lebih dari sekedar tanda semangat dan semangat kerja, tetapi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.Disiplin memungkinkan pekerjaan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin diharapkan dapat dilakukan secara sistematis. Sebaliknya, jika disiplin tidak diterapkan dengan baik, tujuan yang ditetapkan organisasi mungkin tidak tercapai atau efektivitas dan efisiensinya dapat berkurang.

Kedisplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Prabumulih Timur dilaksanakan dengan sukarela dan penuh dengan kesadaran tinggi berdasarkan aturan dan kebijakan yang berlaku yang ditetapkan secara kolektif oleh sekolah seperti tepat waktu, mengelola pembelajaran maupun melaksnakaan tugas tambahan dengan penuh kepatuhan. Oleh karena itu, agar guru dapat melaksanakan kedisplinan yang tinggi maka pihak sekolah konsisten dalam menegakkan peraturan dengan sanksi hukuman sebagai suatu bentuk pembinaan. Melalui kedisplinan yang tinggi, maka kinerja guru akan semakin meningkat dan berdampak terhadap mutu sekolah.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa (2014) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (produktivitas kerja) adalah sikap mental berupa disiplin kerja. Kemudian pendapat dari Wahyudi et al (2012) bahwa disiplin yang tinggi dapat membangun kinerja profesional karena pemahaman disiplin yang baik memungkinkan guru untuk mentaati aturan dan langkah-langkah strategis dalam melakukan proses belajar mengajar. Disiplin guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan tugas dan kewajiban.

Sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, SMP Negeri di Kecamatan Prabumulih Timur menuntut agar guru dapat displin dalam mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada guru. Kedisplinan yang tinggi dapat menumbuhkan semangat kerja, semangat kerja karena pemahaman disiplin yang baik memungkinkan guru untuk mentaati aturan dan langkah-langkah strategis dalam melakukan proses belajar mengajar.

LANDASAN TEORI

Kata disiplin berasal dari kata Latin discipline yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada pada bantuan kepada para pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawasan dalam membuat perencanaan dalam hubungannya dengan disiplin (Singarimbun, 2013).

Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Sedangkan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Aritonang, 2015).

Prijdarmanto (Akbar et al, 2017) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya , sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana lazimnya.

Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) adalah 1) Ketaatan pada peraturan, merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam diri karyawan, menyebabkan ia dapat menyesuaiakandiri dengan sukarela pada peraturan; 2) Kepatuhan terhadap pimpinan, karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan pemimpin; 3) Presensi kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja; 4) Ketepatan dalam menyelesaikan tugas, pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan; 5) Kesediaan menyelesaikan tugas tambahan, sikap karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan.

Disiplin merupakan padanan kata discipline, yang bermakna tatanan tertentu yang mencerminkan ketertiban. Termasuk dalam istilah disiplin adalah ketaatan mengikuti prosedur atau peraturan (Danim, 2015). Menurut Naim (2016), disiplin kerja guru adalah ketaatan dan kepatuhan seorang guru pada peraturan, disamping itu, disiplin kerja guru juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Wibowo (2014), disiplin kerja guru adalah tindakan seorang guru yang menunjukkan perilaku tertib dalam bekerja dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.21Disiplin kerja guru adalah suatu keaadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Motivasi Guru

Motivasi merupakan keinginan atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku untuk bekerja dalam mencapai tujuan dalam pekerjaan. Mulyasa (Alhusaini et al, 2020) menyatakan bahwa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki keinginan atau dorongan yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru.Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Malik dan Sriwidodo (2013) berpendapat bahwa Motivasi dapat dipahami sebagai suatu variabel penyelang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran. Manik dan Bustomi (2011) menyatakan motivasi, yaitu 1) motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja, 2) motivasi mencangkup pengarahan kearah tujuan, 3) dalam hal mempertimbangkan motivasi, faktor fisiologi, psikologi, dan lingkungan merupakan faktor penting.

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena seseorang yang mempunyai motivasi akan lebih berhasil

daripada seseorang yang tidak mempunyai motivasi. Bekerja pun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja(Hamalik, 2012).

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni movere, yang berarti menggerakkan (to move). Menurut McDonald (dalam Hamalik, 2011), motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Hilgard (dalam Sanjaya, 2016) motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2015) motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas guna memenuhi kebutuhan yang bervariasi. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah. Sikap mental individu yang positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerjanya mencapai kinerja yang maksimal. Sebagai bagian dari organisasi, guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dalam proses kegiatan pembelajaran dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian), berdasarkan pendapat Kasiram (2014) dalam bukunya metode penelitian kuantitatif dan kualitatif, bahwa penelitian kuantitatif suatu proses yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel terikat dan satu variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu disiplin kerja guru, sedangkan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Variabel penelitian kuantitatif yang diuji dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja guru (Y), sedangkan pengujian hipotesis bersama-sama (simultan) yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y), kemudian seluruh data yang diperoleh diproses dan diolah dengan analisis kuantitatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur bertujuan untuk mengetahui desktipsi kategori variabel ini berdasarkan indikator variabel kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur yang terdiri dari (1) kepemimpinan kepala sekolah sebagai educator; (2) kepemimpinan kepala sekolah sebagai manager; (3) kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator; (4) kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor; (5) kepemimpinan kepala sekolah sebagai leader; (6) kepemimpinan kepala sekolah sebagai innovator; dan (7) kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator Seluruh indikator varibel kepemimpinan kepala sekolah termuat dalam 21 pertanyaan dengan hasil uji deskriptif statistik diperoleh nilai mean 66,69 median 67.00 standar deviation sebesar 6.187, skor maksimum sebesar 80 dan skor minimum sebesar 57. Kemudian hasil analisis distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur adalah sebagai berikut.

J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur

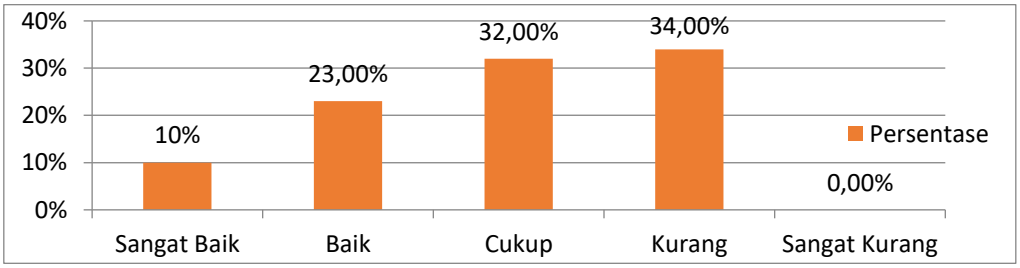
		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	57	1	.7	.7	.7
	58	22	15.3	15.3	16.0
	59	1	.7	.7	16.7
	62	31	21.5	21.5	38.2
	65	1	.7	.7	38.9
	67	34	23.6	23.6	62.5
	70	7	4.9	4.9	67.4
	72	9	6.3	6.3	73.6
	74	33	22.9	22.9	96.5
	80	5	3.5	3.5	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Berdasarkan data distribusi frekuensi di atas, diketahui bahwa dari 144 responden diperoleh 5 responden dengan skor 80. 33 responden dengan skor 74. 9 responden dengan skor 72. 7 responden dengan skor 70. 34 responden dengan skor 67. 1 responden dengan skor 65. 31 responden dengan skor 62. 1 responden dengan skor 59. 22 responden dengan skor 58. 1 responden dengan skor 57. Dari hasil analisis distribusi frekuensi ni, maka dapat dilakukan analisis pengkategorian pada variabel kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kategori Persentase Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur

No	Rentan Norma	Frekuensi	%	Kategori
1	≥ 78	13	10,31%	Sangat baik
2	71s/d < 78	29	23,01%	Baik
3	64s/d > 71	41	32,53%	Cukup
4	57 s/d < 64	43	34,12%	Kurang
5	< 57	0	0%	Sangat Kurang

Berdasarkan hasil analisis kategori di atas, dapat di kemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori sangat baik berjumlah 13 atau 10,31%, kategori baik berjumlah 29 atau 23,01%, kategori cukup baik sebesar 41 atau 32,53%, kategori kurang sebesar 34 atau 34,12%, dan kategori sangat kurang sebesar 0 atau 0%. Dari table di atas, dapat dikemukakan bahwa persentase supervise kepala sekolah yang tertinggi adalah kategori kurang baik yaitu 34,12%. Akan tetapi apabila jumlah persentase antara kateori sangat baik, baik dan cukup baik dijumlahkan, maka akan melebihi jumlah persentase kategori kurang baik. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur masih masuk dalam kategori baik.



Gambar 1. Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil anaisis deskriptif statistik diketahui bahwa bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori sangat baik berjumlah 13 atau 10,31%, kategori baik berjumlah 29 atau 23,01%, kategori cukup baik sebesar 41 atau 32,53%, kategori kurang sebesar 34 atau 34,12%, dan kategori sangat kurang sebesar 0 atau 0%. Dari table di atas, dapat dikemukakan bahwa persentase supervise kepala sekolah yang tertinggi adalah kategori kurang baik yaitu 34,12%. Akan tetapi apabila jumlah persentase antara kateori sangat baik, baik dan cukup baik dijumlahkan, maka akan melebihi jumlah persentase kategori kurang baik. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur

Kemudian pada variabel motivasi kerja dengan kategori sangat baik berjumlah 14 atau 11,11%, kategori baik berjumlah 24 atau 19,04%, kategori cukup baik sebesar 41 atau 32,53%, kategori kurang sebesar 41 atau 32,53%, dan kategori sangat kurang sebesar 6 atau 4,76%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur dalam kategori cukup dan kurang baik. Akan tetapi apabila jumlah persentase antara kateori sangat baik, baik dan cukup baik dijumlahkan, maka akan melebihi jumlah kategori kurang baik. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji deskriptif statistik variabel disiplin kerja guru dalam kategori sangat baik berjumlah 12 atau 9,52%, kategori baik berjumlah 32 atau 25,39%, kategori cukup baik sebesar 36 atau 28,57%, kategori kurang sebesar 43 atau 34,12%, dan kategori sangat kurang sebesar 3 atau 2,38%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja guru yang tertingi ada pada kategori kurang baik, akan tetapi apabila jumlah persentase antara kateoriisangatibaikibaik dan cukup baik dijumlahkan, maka akan melebihi jumlah kategori kurang baik.

Dari hasil analisis deskriptif statistik di atas, dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dalam kategori baik, maka variabel disiplin kerja guru juga berada pada kondisi baik. Hal analsis di atas, menyatakan keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan disiplin kerja guru. hasil analisis ini juga dapat menjelaskan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dimaka akan berdampak positif terhadap disiplin kerja guru. Akan tetapi hasil analisi deskriptif statistik di atas belum dapat dijadikan landasan kuat untuk menyatakan keterkaitan atau hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. oleh karena itu dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur. Berdasarkan uji regresi sederhana, diperoleh nilai t hitung sebesar 15,040 > dari harga t tabel sebesar 1,657 dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho1 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai R atau nilai koefisien korelasi adalah 0,605. Dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel ada di kategori kuat. Melalui hasil analisis juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi diperoleh adalah 60,5% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh sebesar 60,5% terhadap disiplin kerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur Berdasarkan uji signifikansi variabel motivasi kerja diterhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur diperoleh nilai t hitung sebesar 5,838 ≥ harga t tabel sebesar 1,657 dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho2 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai R atau nilai koefisien korelasi adalah 0,309. Nilai ni dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel ada pada kategori kuat. Melalui tabel ni juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi diperoleh adalah 30,9% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 30,9%.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur. Berdasarkan hasil uji Anova, diperoleh F hitung sebesar 15,279 dengan tingkat signifikansi 0,000 < nilai probabilitas α 0,05 sementara F tabel sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 (2, 141) sebesar 3,08 sehinga F hitung > F tabel (15,279> 3,07) sehingga Ho3 di tolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur. Berdasarkan nilai R squere sebesar 0,753 dengan demikian koefisien diterminasinya sebesar 75,3%sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Prabumulih Timur secara bersama-sama sebesar 75,3% dan sisanya 24,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ni.

DAFTAR REFERENSI

Adiwilaga, R. (2018). Kepemimpinan Pemerintah Indonesia. Sleman: Deepublish.

Afriza, M., Yunus, M., & Musnadi, S. (2014). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pemerintah Aceh. Jurnal Manjemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 4, 189-198.

Akbar, M. Z., Jufri, A. W., & Syuaib, M. Z. (2017). Hubungan Manajemen Kesiswaan Dan Disiplin Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Kediri Kabupaten Lombok Barat. JPAP (Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan), 2(1).

Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai, 4(3), 2166-2172.

Alma, B. (2015). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.

Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Journal of Education Research, 1(2), 160-164.

Ardana, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Denpasar: Graha Ilmu.

Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen, 3(1), 23-34.

Arikunto, S. (2018). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan, Edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara

Aritonang, L.R. (2015). Kepuasan Pelanggan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Arni, M. (2016). Komunikasi Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara.

Aswan, N, Ahyani, N & Destiniar. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Penukal. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(2), 5323-5327.

Burhan, B., Asmara, U. H., & Aswandi, A. (2015). Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kedisplinan guru SD. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa, 6(12). 20-32.

Damayanti, Titin, Yasir Arafat, dan Syaiful Eddy. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media. Vol.1 No.1. September 2020: 46-57.

Danim, S. (2015). Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Darodjat, T. A. (2015). Pentingnya Budaya kerja Tinggi & Kuat Absulute. Bandung: PT Refika Aditama.

Darsono Dan Siswandoko, T. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting,

Daryanto, H.M (2016). Administrasi Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. ELEMENTARY

Dimyati, H. (2014). Model Kepemimpinan dan Sisitem Pengambilan Keputusan. Bandung: Pustaka Setia

Effendi, U. (2014). Asas Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Erwinsyah, A. (2017). Manajemen Pembelajaran dalam Kaitannya dengan Peningkatan Kualitas Guru. Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(1), 69-84.

Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.

Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.

Fauzi, A., & Jubaeri, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Smp Negeri 2 Pasarkemis Kabupaten Tangerang. Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(1), 104-118.

Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrun, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Journal of Education Research, 1(3), 308-316.

Firmawati, Y., & Usman, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah, 5(3).

Fitria, H., & Eddy, S. (2021). The Greatly Affect of Leadership, Encouragement and Discipline in Teacher Success. Proceding In International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021).15-20.

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), 98-115.

Hamalik, O. (2011). Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.

Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 3(2), 264-277.

Hartatik, P.I , (2018), Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana.

Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Heresy, P and Blanchard, K. (2010). Management of Organization Behavior, 4.Ed St. Paul: West Publishing Company.

Ihsan, Z., & Ardiansyah, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Smp Negeri 2 sintang. Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak, 7(1). 179-187.

Jihan, G. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 5(4). 486-493

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).

Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research, 1(3), 193-199.

Kasiram, M. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Malang: UIN-Malang Pers.

Mahfud, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sma negeri se-kota bima. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(1), 1-17.

Mahendra, I. G. N. T., & Brahmasari, I. A. (2014). The Influence of Leadership on Work Discipline, Work Motivation and Performance of Implementing Nurses in the Inpatient Room of RSJ Menur Surabaya. JMM17 Journal of Economics & Management, 1(1), 22-42.

Majid, A. (2013). Strategi Pembelajaran. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Malik, A., & Sriwidodo, U. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMA Assalaam Surakarta dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, 7(1), 53-66.

Mangkunegara, A.P. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 5(2), 97-107.

Mandraguna, R. Z., & Supriadi, A. (2020). Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Menengah Swasta. Edum Journal, 3(2), 147-160.

Marno dan Idris, M. (2014). Strategi, Model, Metode, dan Teknik Mengajar. Yogjakarta: Ar-ruzz Media.

Mujtahid. (2016). Pengembangan Profesi Guru. Malang: UIN-Maliki Press

Mulyasa, E. (2014). Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.

Nadeak, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 3 Harian. Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton, 8(1), 210-221.

Naim, N, (2016), Menjadi Guru Inspiratif, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Owwens, R.G. (2015). Organizational Behavior In Education, Manchester: Ally And Bacon Permasalahannya. Depok: Rajawali Press.

Permatasari, R. (2015). Pengaruh Komitmen dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMK Kencana Bandung. Bandung: UPI

Permendikbud Nomor 13 tahun 2007 tentang Kepala Sekolah.

Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 6(2), 150-162.

Ratminto, & Winarsih. (2018). Manajemen Pelayanan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rustam, R., Murniati, N. A. N., & Wuryandini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(2), 1079-1082.

Robbins. (2011). Organizational Behavior. San Diego State University:Prentice Hall.

Rusnita, R., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 11 Prabumulih. Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah, 6(1), 7-19.

Rosmayni, R., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMK. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(6), 3924-3931.

Samsuadi, S. (2015). Pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisplinan guru. Journal of Educational Science and Technology (EST), 1(2).

Sari, Y., Agussalim, M., & Delvianti, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 1 Padang. Jurnal Riset Manajemen, 2(2), 69-83.

Sardiman A.M. (2017). Interaksi Dan Hasil Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.

Saroni, M. (2016). Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik yang kompeten. Jogjakarta: Ar-Ruzz.

Sastrohadiwiryo, S.B. (2015). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan. Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2012). Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi. Gunung Agung.

Sudaryono. (2014). Budaya dan Perilku Organisasi. Jakarta:Lentera Ilmu Cendikia.

Sukmadinata . N.S. (2014). Landasan Psikologi Proses Pendidikan.. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sunyoto, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru.

Suryana. (2017). Kewirausahaan (Kiat dan Proses Menuju Sukses). Jakarta: Salemba. Empat.

Susanti, F., Zakariyah, Z., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan

Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru Di Madrasah Aliyah Negeri. Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan, 2(2), 91-102.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Thoha, M. (2010). Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Rajawali Pers

Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 6(1), 52-66.

Uno, H. B., Umar, M. K., & Panjaitan, K. (2014). Variabel penelitian dalam pendidikan dan pembelajaran. Jakarta: PT. Ina Publikatama.

Uno, H.B. (2011). Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.

Usman. (2019). Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori dan Model. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.

Wahjosumidjo. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teori dan Permasalahan. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.

Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Economic Education Analysis Journal, 1(2), 1-8.

Wahyuni, E., Ahyani, N., & Mahasir, M. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(3), 14018-14017.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Yamin, M dan Maisah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada. Press.

Yuki, G. (2015). Kepemipinan Dalam Organisasi edisi kelima. Jakarta: Gramedia SS.