

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA GURU SMPN 13 PEKANBARU

Syafira Hanifa, Dwi Hastuti, Hammam Zaki

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304252@studentumri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena fluktuasi kinerja guru di SMP Negeri 13 Pekanbaru yang belum menunjukkan peningkatan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Kinerja guru yang optimal sangat penting dalam menunjang keberhasilan pendidikan, sehingga perlu ditinjau faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 13 Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 13 Pekanbaru yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sebagai pengajar dan pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu utama keberhasilan dalam setiap upaya pendidikan. Peran strategis guru tidak hanya terletak pada kemampuan menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga dalam membentuk karakter dan sikap peserta didik (Jania, 2022). Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan berbagai pihak, terutama masyarakat yang telah mempercayakan sekolah dan guru untuk membina dan membentuk karakter peserta didik. Mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan (Adnan, 2020).

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai tanggung jawab dan wewenangnya, berdasarkan standar kinerja

yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu (Dewi & Suryana, 2020). Kualitas kinerja guru sangat menentukan mutu hasil pendidikan, karena guru menjadi aktor utama yang berinteraksi langsung dengan siswa, menjadikan kualitas kerjanya sebagai indikator utama pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah. Rendahnya prestasi belajar peserta didik sering kali disebabkan oleh rendahnya kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran (Utari & Rasto, 2021). Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari upaya peningkatan kinerja guru itu sendiri. Salah satu indikator keberhasilan sistem pendidikan nasional adalah kualitas guru yang profesional, berdedikasi, dan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kebutuhan pembelajaran. Dengan demikian, hasil pendidikan yang baik hanya dapat dicapai apabila kinerja guru dijalankan secara optimal, terencana, dan berkelanjutan.

SMP Negeri 13 Pekanbaru merupakan sekolah menengah pertama yang berstatus negeri dan berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang beralamat di Jl. Ronggo Warsito No. 15 Kota Pekanbaru. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh beberapa guru dilapangan bahwa saat ini terdapat 55 guru yang mengajar. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah. Menurut Hesica *et al* (2023), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Sebagai orang yang membuat keputusan dan penentu sebuah kebijakan, kepala sekolah harus mempunyai peran yang sangat sentral dalam upaya peningkatan motivasi bawahannya (Azahra & Putri, 2023).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis oleh beberapa guru di SMP Negeri 13 Pekanbaru menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti kepuasan kerja dan rasa bangga atas kinerja mereka, sedangkan faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan dari pimpinan sekolah dan masyarakat. Namun, beberapa guru mengalami kesulitan dalam meningkatkan motivasi kerja mereka karena kurangnya kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka. Fenomena – fenomena ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru perlu ditingkatkan melalui berbagai upaya, seperti penghargaan dan pengakuan, serta kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka.

Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam mengajar, memiliki komitmen terhadap kualitas pembelajaran serta aktif dalam pengembangan diri. Sebaliknya, guru yang kurang termotivasi sering menunjukkan perilaku seperti kurang disiplin, minimnya inovasi dalam metode pembelajaran, dan rendahnya partisipasi dalam kegiatan sekolah. Dengan adanya motivasi yang diberikan pimpinan maka kinerja yang baik dihasilkan dari perilaku individu tersebut

untuk mencapai tujuan bersama didalam organisasi dengan begitu motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Faktor selanjutnya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan sangat di butuhkan untuk menunjang kinerja guru, kepemimpinan merupakan suatu seni atau kemampuan dalam mempengaruhi dan menggerakkan pegawai agar bisa menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab (Mendrofa *et al.*, 2022). Di dalam sekolah, kepemimpinan dipimpin oleh kepala sekolah karena kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengolah dan mengarahkan guru supaya meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Untuk itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki cara tersendiri dari melakukan interaksi dengan guru yang berdampak pada keberhasilan dalam memimpin sekolah. Dalam menumbuhkan motivasi bekerja para guru di sekolah, kepala sekolah harus berperan aktif dengan membuat konsep yang telah tersusun dalam tugas pokoknya dan harus menjadi contoh atau teladan bagi para guru sehingga guru merasa hormat dan segan dalam bertindak.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 13 dapat mempengaruhi kinerja guru dalam beberapa aspek, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang efektif dalam memimpin dan mengelola sekolah serta kepala sekolah yang kurang efektif dalam berkomunikasi, sehingga kinerja guru kurang optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Faktor penting lain yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan atau peraturan tersebut (Nurfadilah & Fariyah, 2021). Dalam mencapai tujuannya, disiplin kerja guru merupakan tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan guru akan ikut baik pula.

Berdasarkan uraian diatas menjelaskan pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Faktor – faktor ini saling berhubungan dan dapat menciptakan sinergi yang berdampak positif pada kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja guru di SMP Negeri 13 Pekanbaru. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 13 Pekanbaru”**.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Menurut Meinitasari (2023), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja guru merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran. Sedangkan menurut Supardi (2020), kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Motivasi

Menurut Hesica (2023) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Makmum (2020) juga mengatakan motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari atau tidak disadari. Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan dan mekanisme psikologis dari akumulasi faktor-faktor internal dan eksternal (Afandi, 2022)

Kepemimpinan

Menurut Daulay (2019), kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk memotivasi orang lain agar bersedia mengikuti pemimpin dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Wahjosumidjo (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan mencakup pemberian bimbingan, penuntunan, pengarahan, dan berperan sebagai figur yang lead. Kepemimpinan juga merupakan proses di mana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, dan mengendalikan pemikiran serta perilaku orang – orang yang berada di bawah pengawasannya agar melaksanakan tugas tertentu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan kekuasaan dan wewenang yang dimilikinya (Tewal *et al.*, 2020)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis oleh manajemen perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2017).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di SMP Negeri 13 Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan Waktu penelitian

yang penulis lakukan yaitu pada bulan April 2025 sampai dengan Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMPN 13 Pekanbaru yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode non probability sampling, yang digunakan karena jumlah populasi karyawan tetap kurang dari 100 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linier berganda uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	55	30.00	65.00	53.6182	9.57329
Motivasi	55	21.00	71.00	55.7818	11.60251
Kepemimpinan	55	18.00	41.00	32.3455	6.28407
Disiplin Kerja	55	31.00	70.00	56.0364	9.20741
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 55, dari 55 data sampel Kinerja Guru (Y), nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum sebesar 65, diketahui nilai *mean* sebesar 53,6182, serta nilai standar deviasi sebesar 9,57329 yang artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Motivasi (X_1) dari 55 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 21, nilai maksimum sebesar 71, nilai *mean* sebesar 58,7818, serta nilai standar deviasi sebesar 11,60251 artinya nilai *mean* Motivasi lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Kepemimpinan (X_2) dari 55 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 18 yang nilai maksimum sebesar 41, nilai *mean* sebesar 32,3455, serta nilai standar deviasi sebesar 6,28407 artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Disiplin Kerja Pegawai (X_3) dari 55 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 31 yang nilai maksimum sebesar 70, nilai *mean* sebesar 56,0364, serta nilai standar deviasi sebesar 9,02741 artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi			
Pernyataan X1.1	0,783	0,2656	Valid
Pernyataan X1.2	0,765	0,2656	Valid
Pernyataan X1.3	0,793	0,2656	Valid
Pernyataan X1.4	0,705	0,2656	Valid
Pernyataan X1.5	0,807	0,2656	Valid
Pernyataan X1.6	0,770	0,2656	Valid
Pernyataan X1.7	0,777	0,2656	Valid
Pernyataan X1.8	0,687	0,2656	Valid
Pernyataan X1.9	0,595	0,2656	Valid
Pernyataan X1.10	0,632	0,2656	Valid
Pernyataan X1.11	0,634	0,2656	Valid
Pernyataan X1.12	0,599	0,2656	Valid
Pernyataan X1.13	0,637	0,2656	Valid
Pernyataan X1.14	0,630	0,2656	Valid
Pernyataan X1.15	0,616	0,2656	Valid
Kepemimpinan			
Pernyataan X2.1	0,809	0,2656	Valid
Pernyataan X2.2	0,761	0,2656	Valid
Pernyataan X2.3	0,685	0,2656	Valid
Pernyataan X2.4	0,805	0,2656	Valid
Pernyataan X2.5	0,632	0,2656	Valid
Pernyataan X2.6	0,699	0,2656	Valid
Pernyataan X2.7	0,755	0,2656	Valid
Pernyataan X2.8	0,790	0,2656	Valid
Pernyataan X2.9	0,762	0,2656	Valid
Disiplin Kerja			
Pernyataan X3.1	0,696	0,2656	Valid
Pernyataan X3.2	0,654	0,2656	Valid
Pernyataan X3.3	0,740	0,2656	Valid
Pernyataan X3.4	0,723	0,2656	Valid
Pernyataan X3.5	0,637	0,2656	Valid
Pernyataan X3.6	0,655	0,2656	Valid
Pernyataan X3.7	0,734	0,2656	Valid
Pernyataan X3.8	0,671	0,2656	Valid
Pernyataan X3.9	0,728	0,2656	Valid
Pernyataan X3.10	0,726	0,2656	Valid
Pernyataan X3.11	0,735	0,2656	Valid
Pernyataan X3.12	0,708	0,2656	Valid
Pernyataan X3.13	0,741	0,2656	Valid
Pernyataan X3.14	0,733	0,2656	Valid
Pernyataan X3.15	0,763	0,2656	Valid
Kinerja Guru			
Pernyataan Y.1	0,649	0,2656	Valid
Pernyataan Y.2	0,509	0,2656	Valid
Pernyataan Y.3	0,538	0,2656	Valid

Pernyataan Y.4	0,518	0,2656	Valid
Pernyataan Y.5	0,556	0,2656	Valid
Pernyataan Y.6	0,573	0,2656	Valid
Pernyataan Y.7	0,577	0,2656	Valid
Pernyataan Y.8	0,583	0,2656	Valid
Pernyataan Y.9	0,583	0,2656	Valid
Pernyataan Y.10	0,638	0,2656	Valid
Pernyataan Y.11	0,670	0,2656	Valid
Pernyataan Y.12	0,618	0,2656	Valid
Pernyataan Y.13	0,588	0,2656	Valid
Pernyataan Y.14	0,467	0,2656	Valid
Pernyataan Y.15	0,542	0,2656	Valid
Pernyataan Y.16	0,631	0,2656	Valid
Pernyataan Y.17	0,534	0,2656	Valid
Pernyataan Y.18	0,638	0,2656	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari masing- masing variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja Pegawai (X3) dan Kinerja Guru (Y) dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2656 (didapat dari alpha 0,05 dengan $df = N-2 \rightarrow 55-2 = 53$) maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai kriteria valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,925	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,900	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,929	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,882	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS

Dari tabel 3 diatas menunjukan bahwa nilai cronbach alpha masing – masing variabel Motivasi (X1) sebesar 0,925, Kepemimpinan (X2) sebesar 0,900, Disiplin Kerja Pegawai (X3) sebesar 0,929 dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,882. Maka dari itu, melihat hasil uji reliabilitas masing – masing variabel menunjukan kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48394160
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.076
	Negative	-.102

Test Statistic	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, SPSS

Dapat dilihat pada tabel 4, diketahui bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) p-value lebih besar dari 0,05 yaitu $0,200 > 0,05$. Pada tabel tersebut digunakan nilai dari Asymp Sig. (2 *tailed*) untuk dibandingkan dengan nilai ketetapan ($\alpha = 0,05$). Dari nilai Asymp, Sig (2 *Tailed*) sebesar 0,200 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian untuk regresi sederhana ini berdistribusi normal. Sehingga data ini dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,458	2.181	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepemimpinan (X_2)	0,527	1.898	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja Pegawai (X_3)	0,331	3.025	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah, SPSS

Dari Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Motivasi yaitu 0,458 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Motivasi yaitu 2,181 yang mana kurang dari 10. Untuk variabel kepemimpinan, nilai *tolerance* nya sebesar 0,527 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,898 lebih kecil dari 10. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja Pegawai nilai *tolerance* nya sebesar 0,331 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,025 lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,709	Tidak terjadi Heteroskedasitas
Kepemimpinan (X_2)	0,415	Tidak terjadi Heteroskedasitas
Disiplin Kerja Pegawai (X_3)	0,181	Tidak terjadi Heteroskedasitas

Sumber: Data diolah, SPSS

Dari Tabel 6 dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) pada variabel motivasi sebesar 0,709 menunjukkan bahwa lebih dari 0,05 (Sig. $> 0,05$) dan variabel Kepemimpinan memiliki nilai sig sebesar 0,415 yang mana lebih besar dari 0,05. variabel Disiplin Kerja Pegawai memiliki nilai sig sebesar 0,181 yang mana lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel pada persamaan diatas aman dari heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.588	3.993		1.149	.256
	Motivasi	.458	.080	.481	5.711	.000
	Kepemimpinan	.555	.138	.316	4.026	.000
	Disiplin Kerja Pegawai	.296	.119	.248	2.497	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 4,588 , angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel X_1 (Motivasi), X_2 (Kepemimpinan), dan X_3 (Disiplin Kerja Pegawai) bernilai nol, maka nilai Kinerja Guru tetap sebesar 2,465 satuan.
- Nilai koefisien motivasi untuk variabel X_1 sebesar 0,458. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan motivasi sebesar 1% terhadap kinerja guru, maka akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,458, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien kepemimpinan untuk variabel X_2 sebesar 0,555. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar 1% terhadap kinerja guru, maka akan mengalami kenaikan sebesar 0,555, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien disiplin kerja pegawai untuk variabel X_3 sebesar 0,296. Artinya, jika terjadi peningkatan disiplin kerja pegawai sebesar 1% terhadap kinerja guru, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,296, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.824	4.62908

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Pegawai, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data diolah, SPSS

Dari tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,834. Hal ini berarti nilai 83,4% dari variabel Kinerja pada Guru SMPN 13 Pekanbaru dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar nilai 22,9% Kinerja pada Guru SMPN 13 Pekanbaru dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.588	3.993		1.149	.256
	Motivasi	.458	.080	.481	5.711	.000
	Kepemimpinan	.555	.138	.316	4.026	.000
	Disiplin Kerja Pegawai	.296	.119	.248	2.497	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, SPSS

Nilai T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 5%. dengan $T_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1)$. Dimana k = jumlah variabel (bebas + terikat) dan n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi, $= 55 - 2 - 1 = 52$. Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,007

1. Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $5,711 > t_{\text{tabel}} 2,007$. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, hipotesis pertama dalam penelitian ini “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru” dapat diterima. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, dan sebaliknya.

2. Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,026 > t_{\text{tabel}} 2,007$. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, hipotesis kedua dalam penelitian ini “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru” dapat diterima. Ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja guru.

3. Pengujian Hipotesis 3

Uji hipotesis Disiplin Kerja Pegawai (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,497 > t_{\text{tabel}} 2,007$. Dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, hipotesis ketiga dalam penelitian ini “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru” dapat diterima. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru yang bersangkutan.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Guru SMPN 13 Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Guru SMPN 13 Pekanbaru.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Guru SMPN 13 Pekanbaru.
3. Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Guru SMPN 13 Pekanbaru.

SARAN

Berdasarkan uraian tentang kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Disarankan agar pihak sekolah memberikan peluang yang lebih besar kepada guru untuk maju dan berkembang, baik melalui pelatihan, sertifikasi, maupun promosi jabatan yang transparan dan adil, agar motivasi kerja guru dapat meningkat.
2. Disarankan kepala sekolah terus mengembangkan kualitas kepemimpinan, khususnya dalam membangun hubungan yang lebih hangat dan inspiratif dengan para guru. Peningkatan pada aspek kepribadian kepemimpinan seperti sikap terbuka, empati, dan kemampuan mendengarkan aspirasi akan membantu menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif di lingkungan sekolah.
3. Disarankan pihak sekolah memperketat pengawasan terhadap kehadiran guru, menerapkan sistem absensi yang disiplin, dan memberikan tindakan tegas maupun penghargaan yang seimbang, agar frekuensi kehadiran meningkat dan komitmen kerja semakin kuat.
4. Disarankan sekolah menyelenggarakan pelatihan atau pendampingan bagi guru terkait kemampuan dalam melakukan penilaian dan pemberian tugas kepada siswa, agar hasil pembelajaran lebih objektif, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafra Publishing
- Astuti, A. D. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150–160. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>
- Adnan, M. (2017). Guru Dalam Meningkatkan Mutu. *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman*, 3(1), 133–150. <https://doi.org/10.34125/kp.v7i4.847>
- Astuti, I., & Budi Raharjo, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(03), 764–772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 34–42. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.681>
- Fahmi, I. (2017). *Teori Portopolio dan Analisis Investasi* (Alfabeta).
- 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>
- Hasani, M. N. (2022). Jurnal ilmiah ekonomi bisnis. *Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 8(2), 209–220. file:///C:/Users/acer/Downloads/764-Article
- Jania, F. P. (2022). Pengaruh Work From Home, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd Negeri Kota Pekanbaru. 1–13.
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Emba*, 10(4), 1517–1524.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). *Factors that influence employee performance: Motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence, and compensation (A Studi Of Human Resourch Management Literatur Studies)*. 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen&Perbankan Syariah*, 2, 40–56.
- Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 1–34.
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 720–747. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334>
- Ramdani, A., Yulistia, T. R., Oktaviani, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Islam Paniis. *Journal of Management*1(4),391–397.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/view/1661>
- Sari, R., & Darmadi, D. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPUI) Parung – Kabupaten Bogor. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 68. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.11227>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo : Bandung.
- Yusuf, M., & Kamaruddin. (2023). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya. *Singkite*, 2(1), 12–21.