

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI X JAKARTA PUSAT

Agatha Septiani Permatasari¹, Fatur Rahman², Justitadura³

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Malang

e-mail: ¹septiagatha@Gmail.com, ²faturrahman@asia.ac.id, ³justitadura@asia.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the influence of principal leadership, work motivation, and work discipline on teacher performance in X Central Jakarta. The study uses a quantitative approach with a survey method. The study population is all 62 teachers in X Central Jakarta. Data collection was carried out through questionnaires, while data analysis used multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 26 program. The results of the study indicate that principal leadership has a positive and significant effect on teacher performance with a calculated t value of 4.552 and a significance of 0.000. Work motivation also has a positive and significant effect on teacher performance with a calculated t value of 5.076 and a significance of 0.000. Work discipline is the variable that has the most dominant influence on teacher performance with a calculated t value of 14.819 and a significance of 0.000. Simultaneously, principal leadership, work motivation, and work discipline have a positive and significant effect on teacher performance with a calculated F value of 111.749 and a significance of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value of 0.853 indicates that 85.3% of the variation in teacher performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 14.7% is influenced by other factors outside the research model. This study concludes that improving teacher performance in X Central Jakarta can be achieved through strengthening the principal's leadership, increasing work motivation, and implementing consistent work discipline.*

Keywords: *principal leadership, work motivation, work discipline, teacher performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di X Jakarta Pusat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru di X Jakarta Pusat yang berjumlah 62 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 4,552 dan signifikansi 0,000. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 5,076 dan signifikansi 0,000. Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 14,819 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 111,749 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,853 menunjukkan bahwa sebesar 85,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru di X Jakarta Pusat dapat diwujudkan melalui penguatan kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan motivasi kerja, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten,

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan, suatu bangsa dapat menciptakan generasi yang memiliki kemampuan intelektual, keterampilan, sikap, dan karakter yang baik untuk menghadapi perkembangan zaman. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peranan penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh berbagai unsur, salah satunya adalah kualitas kinerja guru, sebab guru berperan langsung dalam kegiatan pembelajaran, pembentukan karakter peserta didik, serta pencapaian tujuan pendidikan nasional.

X merupakan salah satu perkumpulan penyelenggara pendidikan Katolik yang telah berdiri sejak awal abad ke-20 dan mengelola sekolah pada berbagai jenjang, mulai dari Taman Kanak-Kanak hingga Sekolah Menengah Kejuruan, di wilayah Keuskupan Agung Jakarta. Sepanjang perjalanannya, X mengalami beberapa kali reorganisasi tata kelola guna memantapkan penyelenggaraan pendidikan di lingkungannya, dengan semangat solidaritas dan berbagi antarsekolah Katolik yang terus dipelihara hingga saat ini.

Kinerja guru menjadi salah satu indikator keberhasilan sekolah dalam mencapai mutu pendidikan yang baik. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, hingga pengembangan kompetensi peserta didik. Sebaliknya, apabila kinerja guru rendah, maka proses pembelajaran tidak akan berjalan optimal dan berdampak pada menurunnya kualitas pendidikan di sekolah. Kinerja guru itu sendiri

dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, komitmen, kemampuan, dan disiplin kerja guru, sedangkan salah satu faktor eksternal yang penting adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam mengarahkan, membina, mengawasi, dan memotivasi guru agar mampu bekerja secara optimal. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja guru, serta membangun budaya kerja yang disiplin dan profesional, sementara kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan menurunnya motivasi kerja, lemahnya disiplin, rendahnya loyalitas, hingga menurunnya kinerja guru. Pergantian kepala sekolah, yang lazim terjadi sebagai bagian dari dinamika organisasi dan kebijakan yayasan, sering kali turut mengubah pola kepemimpinan, komunikasi, dan kebijakan sekolah, sehingga berdampak pada motivasi dan disiplin kerja guru, baik ke arah positif berupa semangat dan inovasi baru maupun ke arah negatif berupa ketidaknyamanan penyesuaian kerja.

Fenomena kinerja guru saat ini masih menjadi perhatian di lingkungan X Jakarta Pusat. Ditemukan adanya perbedaan tingkat profesionalisme dan kinerja guru pada setiap jenjang pendidikan: pada jenjang Taman Kanak-Kanak (TK) dan Sekolah Dasar (SD), kinerja guru cenderung menurun, terlihat dari menurunnya semangat kerja, kurang optimalnya inovasi pembelajaran, keterlambatan penyelesaian tugas administrasi, serta menurunnya kedisiplinan kerja. Sebaliknya, pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), kinerja guru menunjukkan peningkatan, ditandai dengan meningkatnya profesionalisme, inovasi metode mengajar, tanggung jawab kerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi pembelajaran. Namun kondisi berbeda kembali terlihat

pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang mengalami penurunan kinerja guru akibat kurang optimalnya pelaksanaan pembelajaran praktik, menurunnya motivasi kerja, serta lemahnya kedisiplinan.

Perbedaan capaian kinerja guru antarjenjang tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih mendalam, mengingat X secara rutin melaksanakan evaluasi kinerja guru pada seluruh jenjang sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu internal. Meskipun evaluasi diterapkan secara konsisten, fokus indikator penilaian antarjenjang tidak sepenuhnya sama karena disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan tuntutan kompetensi masing-masing jenjang, dan hasil evaluasi tetap menunjukkan variasi capaian yang berarti kualitas kinerja guru belum sepenuhnya merata di seluruh unit pendidikan. Observasi awal yang dilakukan peneliti turut memperkuat temuan tersebut: beberapa kepala sekolah menyampaikan bahwa masih ditemukan guru yang belum optimal dalam administrasi pembelajaran, inovasi, pemanfaatan teknologi, dan kedisiplinan kerja, sementara pada unit lain justru terlihat peningkatan profesionalisme guru.

Motivasi kerja, sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan tertentu, dan disiplin kerja, sebagai sikap taat dan patuh terhadap peraturan serta tanggung jawab pekerjaan, merupakan dua faktor yang bersama kepemimpinan kepala sekolah saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memimpin dengan baik akan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja, sementara kepemimpinan yang kurang efektif berisiko menurunkan motivasi, disiplin, dan pada akhirnya kinerja guru.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan antara ketiga variabel tersebut dengan kinerja guru. Asterina dan Sukoco (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah,

motivasi kerja, dan disiplin guru secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Yusuf dan Kamaruddin (2023) menemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru. Sejalan dengan itu, Juniarti et al. (2020) serta Syahputri et al. (2022) menemukan pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Hamzah et al. (2024) menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun melalui variabel intervening, sementara Fiannisa (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. Mailina dan Ali (2024) dalam studi pustaka menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dan Gazali et al. (2023) menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berbeda dengan temuan-temuan tersebut, Massie (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru meskipun tetap berkontribusi secara simultan bersama kepemimpinan dan disiplin kerja, sementara Wulandari dan Suryadi (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Variasi hasil penelitian terdahulu tersebut, di samping karakteristik, budaya organisasi, dan permasalahan yang berbeda pada setiap sekolah, menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru masih relevan untuk dikaji ulang pada konteks yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di lingkungan X Jakarta Pusat, baik

secara parsial maupun simultan, sehingga hasilnya diharapkan dapat mengisi kekosongan penelitian pada konteks tersebut serta memberikan kontribusi empiris sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru) yang dianalisis secara statistik. Penelitian ini dilaksanakan di X Jakarta Pusat yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di X Jakarta Pusat yaitu sebanyak 62 guru.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dengan skala *Likert*.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis serta mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di X Jakarta Pusat. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program statistik, seperti

SPSS.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di X Jakarta Pusat. Berikut disajikan hasil analisis data yang telah diperoleh melalui pengolahan data primer menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 26.

Setelah dilakukan pengolahan data kemudian masuk pada uji hipotesis. Menurut Ghazali (2021), uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan umumnya menggunakan nilai signifikansi ($\alpha = 0,05$) atau membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 1. Dibawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,388	3,131		-,124	,902
	Kepemimpinan	,101	,078	,105	1,293	,201
	Motivasi Kerja	,091	,087	,088	1,049	,298
	Disiplin Kerja	,814	,067	,799	12,079	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 26

Dengan jumlah responden 62 orang, derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ = $62 - 3 - 1 = 58$ ($k = 1$ variabel independen). Pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (dua sisi) diperoleh t tabel sebesar $2,00172 \approx 2,002$.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel, variabel Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 1,293 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,201 > 0,05$) dan nilai t hitung (1,293) lebih kecil daripada t tabel (2,002). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1

ditolak.

Berdasarkan hasil tabel 1., maka hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Kepala sekolah tetap memiliki peran penting sebagai pemimpin, namun keberhasilan peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Diperlukan strategi lain seperti peningkatan motivasi, supervisi akademik yang efektif, dan peningkatan disiplin kerja.

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1066,321	3	355,440	82,122	,000 ^b
	Residual	251,034	58	4,328		
	Total	1317,355	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 111,749 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung (82,122) jauh lebih besar daripada F tabel (2,76).

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di X Jakarta Pusat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik. Kepala sekolah yang mampu memimpin secara efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat, komitmen, dan tanggung jawab guru

dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, disiplin kerja yang baik akan mendorong guru untuk mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan menjalankan tugas secara profesional.

Setelah dilakukan uji F kemudian dilanjutkan dengan mencari hasil koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , semakin besar pula kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,809	,800	2,08043

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

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 80,9% variasi Kinerja Guru, sedangkan 19,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 80,9% menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dan jumlah responden (62 orang), model regresi tetap memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik diatas dapat ditarik beberapa pernyataan yang menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini:

Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru X Jakarta Pusat

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah memperoleh nilai signifikansi sebesar **0,201 (>0,05)** sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan kepala sekolah dinilai cukup baik oleh responden, namun kepemimpinan belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja guru di X. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan atau penurunan kualitas kepemimpinan kepala sekolah tidak memberikan perubahan yang signifikan terhadap kinerja guru di X Jakarta Pusat.

Sebagian besar guru memberikan penilaian pada kategori baik terhadap indikator komunikasi kepala sekolah, keteladanan, pemberian motivasi, pengambilan keputusan, dan supervisi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik sehingga tidak terdapat perbedaan persepsi yang besar di antara responden. Kondisi tersebut menyebabkan variasi data kepemimpinan menjadi relatif kecil

sehingga secara statistik pengaruhnya terhadap kinerja guru tidak terlihat signifikan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniarti *et al* (2020), Syahputri *et al* (2022) dan Gazali *et al* (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, penelitian ini tidak ada yang mendukung penelitian ini. Penelitian terdahulu semua mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru.

Kondisi tersebut juga dapat dipahami karena mayoritas guru di lingkungan X telah memiliki pengalaman mengajar yang cukup serta memahami standar kompetensi guru. Guru tetap menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan asesmen, dan menyelesaikan administrasi sesuai ketentuan yayasannya maupun regulasi pemerintah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah lebih berfungsi sebagai fasilitator dan koordinator daripada sebagai faktor utama yang menentukan kinerja guru.

Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru X Jakarta Pusat

Berdasarkan uji analisis data dinyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru X Jakarta Pusat, hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru X Jakarta Pusat. Hal ini diperkuat dengan hasil dari kuesioner dari responden, bahwa setiap item pernyataan yang diberikan mendapatkan hasil yang mampu membuat variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru X Jakarta Pusat. mayoritas guru memberikan penilaian yang tinggi pada indikator motivasi seperti tanggung jawab, pengabdian sebagai pendidik, keinginan mengembangkan diri, dan kepuasan dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru

secara umum sudah berada pada kategori baik sehingga variasi motivasi antarresponden relatif kecil. Kondisi ini menyebabkan motivasi kerja tidak mampu menjelaskan perbedaan kinerja guru secara signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Namun nilai signifikansi sebesar 0,298 lebih besar dari 0,05, sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan. Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh dari kepala sekolah, guru-guru di X memiliki komitmen yang kuat terhadap pelayanan pendidikan sesuai dengan nilai-nilai X. Sebagian besar guru tetap menjalankan tugas secara profesional karena menganggap profesi guru sebagai bentuk pelayanan dan tanggung jawab moral. Dengan demikian, motivasi kerja telah menjadi karakter dasar sebagian besar guru sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam menentukan kinerja.

Di sisi lain, fakta di lapangan menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru lebih banyak didasarkan pada aspek-aspek yang dapat diukur secara objektif, seperti kehadiran, ketepatan waktu, penyelesaian administrasi pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, dan kepatuhan terhadap jadwal akademik. Aspek-aspek tersebut lebih berkaitan dengan disiplin kerja daripada motivasi kerja. Oleh karena itu, meskipun guru memiliki motivasi yang tinggi, kinerja yang dinilai oleh sekolah tetap lebih banyak dipengaruhi oleh konsistensi guru dalam menjalankan aturan kerja.

Hasil dari penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamzah *et al* (2024) dan Mailina dan Ali (2024), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, penelitian ini tidak ada yang mendukung penelitian ini. Penelitian terdahulu semua mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru bukan merupakan faktor utama yang membedakan tinggi

rendahnya kinerja guru di X Jakarta Pusat.

Dengan demikian, meskipun tingkat motivasi berbeda, guru tetap harus melaksanakan tugas pokoknya secara profesional. Temuan ini juga menunjukkan bahwa peningkatan motivasi saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja guru apabila tidak diikuti dengan peningkatan kedisiplinan, pengawasan, serta komitmen terhadap pelaksanaan tugas.

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru X Jakarta Pusat

Berdasarkan uji analisis data dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru X Jakarta Pusat, hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru X Jakarta Pusat. Hal ini diperkuat dengan hasil dari kuesioner dari responden, bahwa setiap item pernyataan yang diberikan mendapatkan hasil yang mampu membuat variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru X Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elvi *et al* (2020) dan Sherly *et al* (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor yang paling kuat merefleksikan disiplin kerja pada kinerja guru X Jakarta Pusat dalam indikator ketepatan waktu yaitu pernyataan "saya menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan" dan yang terkuat kedua yaitu indikator kepatuhan terhadap aturan yaitu "Saya mematuhi kebijakan yang ditetapkan sekolah" Artinya disiplin kerja dipengaruhi oleh indikator ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan karena guru yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan kepatuhan terhadap aturan atau kebijakan sekolah yang mempengaruhi kinerja guru X Jakarta Pusat.

Namun faktor yang paling lemah merefleksikan disiplin kerja pada kinerja

guru X Jakarta Pusat terdapat pada indikator ketepatan waktu yaitu: “Saya datang ke sekolah tepat waktu.” Hal ini dapat membuat kinerja guru menjadi menurun karena guru datang ke sekolah tidak tepat waktu, hal ini tentu akan menghambat proses belajar mengajar di sekolah dan penyelesaian tugas-tugas sekolah yang mengakibatkan menurunnya kinerja guru X Jakarta Pusat. Dapat disimpulkan bahwa pada variabel disiplin kerja, indikator yang paling merefleksikan pengaruh disiplin kerja adalah ketepatan waktu karena menjadi indikator yang paling kuat dan lemah dalam penelitian ini.

Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru X Jakarta Pusat

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 82,122 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru X Jakarta Pusat.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kinerja guru yang produktif dan mendukung peningkatan mutu pendidikan. Temuan dari penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asterina dan Sukoco (2020), Yusuf dan Kamarudin (2023), serta Massie (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja

guru, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa guru di X Jakarta Pusat cenderung mempertahankan kinerja berdasarkan kepatuhan terhadap aturan kerja, tanggung jawab profesional, serta budaya organisasi sekolah, bukan semata-mata dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah atau tingkat motivasi kerja yang dirasakan.

Dapat disimpulkan bahwa pada kinerja guru dalam penelitian ini lebih ditentukan oleh perilaku kerja yang nyata (disiplin) daripada faktor psikologis (motivasi) maupun faktor kepemimpinan. Temuan ini menjelaskan mengapa, ketika ketiga variabel diuji secara simultan dalam model regresi, disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan, sedangkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja tidak lagi signifikan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru X Jakarta Pusat. Kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru X Jakarta Pusat; (2) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru X Jakarta Pusat; (3) Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru X Jakarta Pusat; (4) Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja Guru X Jakarta Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

Asterina, F., & Sukoco. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru

- terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 1–12.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Fiannisa. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 5(2), 45–56.
- Gazali, G., et al. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Singkarak. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 23–30.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, H., et al. (2024). Pengaruh kepemimpinan, iklim sekolah, motivasi terhadap kinerja dan disiplin guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 9(1), 15–28.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Juniarti, et. al. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 4(2), 67–78. Kementerian Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru*. Kementerian Pendidikan Nasional.
- Luthans, F. (2018). *Organizational behavior* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mailina, et. al. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 10–20.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. (2023). *Motivation and personality* (Updated ed.). Harper & Row.
- Maslow, A. H. (2018). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Massie, M. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Manado. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 50–62.
- McClelland, D. C. (2017). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Mulyasa, E. (2019). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Noe, et. al. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
- Robbins, et. al. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru*. Rajawali Pers.
- Syahputri, et al. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2).
- Wulandari & Suryadi (2024) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*
- Wahjosumidjo (2018). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, M., & Kamaruddin. (2023). Analisis kepemimpinan kepala sekolah, disiplin dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 5(1), 1