

**PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
PENINGKATAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA GURU SD NEGERI
DI KECAMATAN TUMIJAJAR KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT**

Septi Inggriani Setiari¹, Gariato², M. Ihsan Dacholfany³
¹SD Negeri 7 Tumijajar, ^{2,3}Universitas Muhammadiyah Metro
1inggrianisepti@gmail.com, 2gariato74@gmail.com,
3mihsandacholfany@yahoo.com

ABSTRACT

Low teacher motivation and work discipline in elementary schools are critical issues that hinder the quality of learning. This study aims to analyze the effect of the principal's leadership model on increasing teacher motivation and work discipline in public elementary schools in Tumijajar District, Tulang Bawang Barat Regency. A quantitative approach with a survey method was employed. The population consisted of 50 teachers from four public elementary schools, and a sample of 35 teachers was selected using purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire (1-4) that had been tested for validity (Pearson product-moment) and reliability (Cronbach's Alpha). Simple linear regression analysis was conducted after normality, homogeneity, and linearity tests. The results indicate that: (1) the principal's leadership model has a positive and significant effect on teacher motivation ($t\text{-count} = 5.322 > t\text{-table} = 2.030$; $\text{Sig.} = 0.000$; $R^2 = 0.462$); (2) the principal's leadership model also has a positive and significant effect on teacher work discipline ($t\text{-count} = 7.908 > t\text{-table} = 2.030$; $\text{Sig.} = 0.000$; $R^2 = 0.655$). The regression equations obtained are $Y_1 = 14.143 + 0.395X$ for motivation and $Y_2 = 8.729 + 0.726X$ for work discipline. This study recommends strengthening transformational, instructional, and democratic leadership through consistent rule enforcement, routine academic supervision, participatory decision-making, and leader modeling to improve teacher motivation and discipline.

Keywords: *principal leadership, work discipline, work motivation*

ABSTRAK

Rendahnya motivasi dan disiplin kerja guru di sekolah dasar menjadi persoalan kritis yang menghambat kualitas pembelajaran. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh model kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi dan disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tumijajar, Kabupaten Tulang Bawang Barat. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan. Populasi berjumlah 50 guru dari empat SD Negeri, dan sampel sebanyak 35 guru ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 1-4 yang telah diuji validitas (korelasi *product moment*) dan

reliabilitas (Cronbach's Alpha). Analisis data menggunakan regresi linier sederhana setelah uji normalitas, homogenitas, dan linearitas. Hasil menunjukkan: (1) model kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru ($t\text{-hitung}=5,322 > t\text{-tabel}=2,030$; $\text{Sig.}=0,000$; $R^2=0,462$); (2) model kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru ($t\text{-hitung}=7,908 > t\text{-tabel}=2,030$; $\text{Sig.}=0,000$; $R^2=0,655$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y_1 = 14,143 + 0,395X$ untuk motivasi dan $Y_2 = 8,729 + 0,726X$ untuk disiplin kerja. Penelitian ini merekomendasikan penguatan kepemimpinan transformasional, instruksional, dan demokratis melalui penegakan aturan yang konsisten, supervisi akademik rutin, pengambilan keputusan partisipatif, serta keteladanan pimpinan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru.

Kata Kunci: disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja

A. Pendahuluan

Pendidikan dasar merupakan fondasi utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia. Pada tingkat sekolah dasar, guru memegang peran sentral sebagai ujung tombak yang secara langsung mempengaruhi kualitas proses pembelajaran. Namun, kinerja optimal seorang guru tidak dapat dicapai tanpa didukung oleh dua faktor psikologis dan behavioral yang fundamental, yaitu motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang konsisten. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan antusiasme guru dalam menjalankan tugasnya, sementara disiplin kerja merepresentasikan konsistensi dalam mematuhi norma, aturan, dan tanggung jawab profesional (Dewi, 2023; Irawati, 2015).

Berdasarkan observasi awal dan pra-survei yang dilakukan di SD Negeri di Kecamatan Tumijajar, Kabupaten Tulang Bawang Barat, teridentifikasi beberapa kondisi nyata yang memperkuat urgensi penelitian ini. Secara empiris, ditemukan bahwa mayoritas guru mengalami kelelahan emosional dan menurunnya semangat mengajar, terutama setelah masa pandemi yang memengaruhi pola pembelajaran. Banyak guru mengaku kurang mendapatkan umpan balik konstruktif dari kepala sekolah, sehingga merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi untuk mengembangkan metode pembelajaran inovatif. Di sisi lain, disiplin kerja juga menjadi persoalan serius, seperti seringnya guru datang terlambat karena alasan non-teknis,

kurang disiplin dalam menyusun perencanaan pembelajaran, serta ketidakkonsistenan dalam mengikuti jadwal pelajaran yang telah ditetapkan (Dacholfany, 2023; Noor, 2023).

Hasil pra-survei terhadap beberapa guru SD Negeri di Kecamatan Tumijajar menunjukkan bahwa pada aspek motivasi kerja, 70% guru menunjukkan semangat mengajar dan berinovasi yang rendah, 80% guru memiliki keinginan rendah untuk mengikuti pengembangan profesional, dan 60% guru merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan sekolah. Pada aspek disiplin kerja, 50% guru belum disiplin dalam ketepatan waktu masuk dan pulang, 75% guru belum menyusun perangkat pembelajaran tepat waktu, serta 65% guru belum patuh terhadap jadwal dan tata tertib sekolah. Sementara itu, pada aspek kepemimpinan kepala sekolah, 55% guru menilai keterbukaan komunikasi kepala sekolah masih kurang, 70% guru menyatakan tidak mendapat umpan balik yang memadai, dan 60% guru merasakan ketidakkonsistenan dalam penerapan aturan.

Fenomena rendahnya motivasi dan disiplin kerja guru ini didasarkan pada data pra-survei diduga kuat

berkaitan erat dengan model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah bukan hanya sekedar administrator, melainkan pemimpin pendidikan yang seharusnya mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi perkembangan profesional guru (Gariato, 2022; Nuryani, 2021). Model kepemimpinan yang diterapkan baik model kepemimpinan transformasional yang menginspirasi, demokratis yang melibatkan partisipasi, atau instruksional yang fokus pada pembinaan secara teoritis memiliki pengaruh signifikan terhadap psikologi dan perilaku kerja guru.

Kepemimpinan transformasional dengan pemberian visi yang jelas dan pengakuan terhadap prestasi dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru. Kepemimpinan instruksional dengan supervisi akademik yang teratur dapat memperkuat disiplin kerja melalui pembinaan berkelanjutan. Sementara itu, kepemimpinan demokratis yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab, sehingga meningkatkan disiplin dan motivasi intrinsik (Nurhidayah, 2020; Rahmawati & Hidayat, 2022). Namun, apabila model kepemimpinan yang

diterapkan tidak tepat misalnya otoriter tanpa melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, atau sebaliknya terlalu longgar tanpa arahan justru menurunkan semangat kerja dan melemahkan kedisiplinan (Fahrudin & Pratama, 2019). Penelitian terdahulu mengonfirmasi pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam memengaruhi motivasi dan disiplin guru. Saputra (2022) menemukan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkorelasi positif dengan peningkatan motivasi kerja guru, terutama melalui pemberian visi yang jelas dan pengakuan atas prestasi. Wijayanti (2021) mengungkapkan kepemimpinan instruksional yang disertai supervisi akademik rutin dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran dan mengikuti jadwal mengajar. Kurniawan & Sari (2023) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi kebutuhan guru (seperti transformasional dan demokratis) mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru.

Berdasarkan uraian, penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan guna menganalisis empiris pengaruh model kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan

motivasi dan disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tumijajar. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui gambaran penerapan model kepemimpinan kepala sekolah, tingkat motivasi kerja, dan disiplin kerja guru, mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja, mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan disiplin kerja guru.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei eksplanatori. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Tumijajar yang terdiri dari empat sekolah (SD Negeri 4 Tumijajar, 5 Tumijajar, 6 Tumijajar, dan 7 Tumijajar) dengan total 50 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria: (a) guru kelas yang telah mengajar minimal 2 tahun; (b) bersedia menjadi responden; dan (c) aktif dalam kegiatan sekolah. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sampel sebanyak

35 guru. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–4 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju).

Instrumen variabel Model Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dikembangkan dari tiga model: kepemimpinan transformasional (6 indikator), kepemimpinan instruksional (5 indikator), dan kepemimpinan demokratis (5 indikator), dengan total 16 butir pernyataan. Variabel Motivasi Kerja Guru (Y_1) dikembangkan dari dua dimensi: motivasi intrinsik (4 indikator) dan motivasi ekstrinsik (6 indikator), dengan total 10 butir pernyataan. Variabel Disiplin Kerja Guru (Y_2) dikembangkan dari tiga dimensi: disiplin kehadiran (3 indikator), disiplin administratif (4 indikator), dan disiplin pelaksanaan pembelajaran (4 indikator), dengan total 14 butir pernyataan.

Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas (korelasi *Product Moment*) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha) pada 15 responden di luar sampel. Nilai r-tabel untuk $df=13$ pada $\alpha=0,05$ adalah 0,514. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir X (16 butir) memiliki r-hitung antara 0,519–0,856; seluruh butir Y_1 (10 butir) memiliki r-hitung antara 0,516–0,802; seluruh

butir Y_2 (14 butir) memiliki r-hitung antara 0,517–0,739; semuanya $> 0,514$, dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha 0,907 (X), 0,825 (Y_1), dan 0,870 (Y_2), semuanya $> 0,70$, dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan dengan uji prasyarat (normalitas Kolmogorov-Smirnov, homogenitas Levene, linearitas) uji hipotesis menggunakan regresi linier sederhana, uji t, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Uji Prasyarat

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel X sebesar 0,141; Y_1 sebesar 0,203; Y_2 sebesar 0,162 (semua $> 0,05$), sehingga data berdistribusi normal. Uji homogenitas Levene menunjukkan nilai signifikansi varian Y_1 atas X sebesar 0,697 dan Y_2 atas X sebesar 0,749 ($>0,05$), sehingga varians homogen. Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* untuk X terhadap Y_1 sebesar 0,903 dan X terhadap Y_2 sebesar 0,568 ($>0,05$), sehingga hubungan antar variabel bersifat linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji t (X terhadap Y_1)

Variabel	Koefisien B	Std. Error	t-hitung	t-tabel	Sig.
Konstanta	14,143	4,244	3,333	2,030	0,002
Kepemimpinan (X)	0,395	0,074	5,322	2,030	0,000

Variabel dependen: Motivasi Kerja Guru (Y_1).

$R = 0,680$; $R \text{ Square} = 0,462$; Adjusted $R \text{ Square} = 0,446$; Std. Error of Estimate = 1,593.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji t (X terhadap Y_2)

Variabel	Koefisien B	Std. Error	t-hitung	t-tabel	Sig.
Konstanta	8,729	5,251	8,662	4,025	0,002
Kepemimpinan (X)	0,726	0,092	7,908	2,030	0,00

Variabel dependen: Disiplin Kerja Guru (Y_2).

$R = 0,809$; $R \text{ Square} = 0,655$; Adjusted $R \text{ Square} = 0,644$; Std. Error of Estimate = 1,971

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi $Y_1 = 14,143 + 0,395X$. Nilai konstanta 14,143 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru diprediksi hanya 14,143 dari rentang skor ideal 10–40 (sangat rendah). Koefisien regresi 0,395 (positif) berarti setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,395 satuan. Uji t menghasilkan t-hitung = 5,322 > t-tabel (2,030) dengan signifikansi 0,000

< 0,05, sehingga H_1 diterima. Koefisien determinasi $R^2 = 0,462$ berarti model kepemimpinan menjelaskan 46,2% variasi motivasi kerja guru, sisanya 53,8% dijelaskan faktor lain di luar model.

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi $Y_2 = 8,729 + 0,726X$. Nilai konstanta 8,729 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja guru diperkirakan hanya 8,729 dari rentang skor ideal 14–56 (sangat rendah). Koefisien regresi 0,726 (positif) berarti setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,726 satuan. Uji t menghasilkan t-hitung = 7,908 > t-tabel (2,030) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_2 diterima. Koefisien determinasi $R^2 = 0,655$ berarti model kepemimpinan menjelaskan 65,5% variasi disiplin kerja guru, sisanya 34,5% dijelaskan faktor lain di luar model.

Hasil deskriptif menunjukkan rata-rata skor kepemimpinan kepala sekolah 57,09 (dari 64) dalam kategori cukup, namun indikator apresiasi, supervisi rutin, penegakan aturan konsisten, dan pelibatan guru masih lemah. Rata-rata motivasi kerja 36,69 (dari 40) kategori sedang, dengan titik

terlemah pada keinginan mengikuti pengembangan diri (80% rendah). Rata-rata disiplin kerja 50,17 (dari 56) kategori cukup, dengan masalah utama pada penyusunan perangkat pembelajaran (75% tidak tepat waktu) dan kepatuhan jadwal (65% tidak patuh). Kondisi ini membentuk lingkaran masalah: kepemimpinan lemah → motivasi rendah → disiplin longgar, dan sebaliknya.

Temuan ini memperkuat studi Rahmawati & Hidayat (2022) dan Kurniawan & Sari (2023) bahwa kepemimpinan transformasional dan demokratis berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Kepala sekolah yang tidak memberikan apresiasi dan pengakuan menyebabkan guru kehilangan rasa pencapaian. Supervisi yang tidak rutin membuat guru tidak mendapat umpan balik untuk perbaikan. Rendahnya partisipasi dalam pengambilan keputusan menimbulkan ketidakadilan, menurunkan motivasi ekstrinsik. Nilai R^2 46,2% mengindikasikan masih ada faktor lain seperti kesejahteraan, lingkungan kerja, dan karakteristik individu yang mempengaruhi motivasi.

Hasil ini sejalan dengan Handayani (2021) dan Wijayanti (2021) bahwa disiplin kerja sangat ditentukan

oleh konsistensi aturan, keteladanan, dan pengawasan. Koefisien regresi 0,726 yang lebih besar daripada 0,395 menunjukkan disiplin kerja lebih langsung dan kuat dipengaruhi oleh kepemimpinan dibandingkan motivasi. Kelemahan utama inkonsistensi penerapan aturan (60% guru merasakan), supervisi administratif yang lemah, dan kurangnya keteladanan dari kepala sekolah. Akibatnya, keterlambatan dan kelalaian administrasi menjadi kebiasaan kolektif. R^2 65,5% yang lebih tinggi memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan cerminan langsung dari kualitas kepemimpinan.

Berdasarkan temuan, solusi yang direkomendasikan: (1) kepala sekolah harus menegakkan aturan secara konsisten dan adil dengan sanksi serta penghargaan; (2) melaksanakan supervisi akademik rutin (minimal sebulan sekali per guru) disertai umpan balik konstruktif; (3) mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang objektif, transparan, dan terukur; (4) melibatkan guru dalam penyusunan dan revisi tata tertib melalui musyawarah; (5) menjadi teladan dalam disiplin waktu, administrasi, dan kepatuhan aturan; (6) membangun hubungan horizontal

antar guru melalui kegiatan kolaboratif. Implementasi solusi ini secara sistemik dan berkelanjutan akan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru, berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa model kepemimpinan kepala sekolah di SDN Kecamatan Tumijajar masih belum optimal, terutama dalam pemberian apresiasi (kepemimpinan transformasional), supervisi rutin dan konsistensi aturan (kepemimpinan instruksional), serta pelibatan guru dalam pengambilan keputusan (kepemimpinan demokratis), yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja guru (terutama keinginan mengikuti pengembangan diri) dan lemahnya disiplin kerja guru (terutama penyusunan perangkat pembelajaran tepat waktu dan kepatuhan terhadap jadwal). Hasil uji hipotesis membuktikan model kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan persamaan regresi $Y_1 = 14,143 + 0,395X$, $t\text{-hitung} = 5,322 > t\text{-tabel} = 2,030$, dan $R^2 = 0,462$ (46,2%), serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru

dengan persamaan regresi $Y_2 = 8,729 + 0,726X$, $t\text{-hitung} = 7,908 > t\text{-tabel} = 2,030$, dan $R^2 = 0,655$ (65,5%), di mana pengaruh terhadap disiplin kerja terbukti lebih kuat dibandingkan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah melalui penegakan aturan yang konsisten, supervisi akademik rutin, sistem apresiasi bermakna, pengambilan keputusan partisipatif, keteladanan, serta penguatan hubungan horizontal antar guru merupakan strategi utama untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dacholfany, M. I. (2023). Peningkatan kualitas pendidikan masyarakat melalui penguatan kompetensi pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 17(2), 112-128.
- Dewi, S. (2023). Motivasi kerja guru: Konsep dan pengukuran. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(1), 45-60.
- Gariato. (2022). *Implementasi sistem penjaminan mutu internal di sekolah dasar* (Disertasi). Universitas Muhammadiyah Metro.
- Handayani, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 67-82.
- Irawati, S. (2015). Disiplin kerja guru dalam meningkatkan mutu

- pembelajaran. *Jurnal Manajemen Sekolah*, 7(1), 34-49.
- Kurniawan, D., & Sari, M. (2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi intrinsik guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 19(1), 56-73.
- Noor, M. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah dalam perspektif manajemen pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 20(1), 45-62.
- Nurhidayah, S. (2020). Kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan motivasi dan disiplin guru. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 11(2), 89-104.
- Nuryani, E. (2021). *Supervisi akademik kepala sekolah untuk peningkatan kompetensi pedagogik*. Alfabeta.
- Rahmawati, D., & Hidayat, T. (2022). Kepemimpinan instruksional dan dampaknya terhadap disiplin kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 16(1), 34-51.
- Saputra, A. (2022). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru di Lampung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 29(2), 112-128.
- Wijayanti, N. (2021). Kepemimpinan instruksional dan kedisiplinan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(1), 78-94.