

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 11 Tangerang

Ridwan Setiawan¹, Maruji Pakpahan²

^{1,2}Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: ridwansetiawan178@gmail.com¹, maruji.pakpahan@budiluhur.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 11 Tangerang, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-probability Sampling*. Populasi dalam penelitian berjumlah 63 guru. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Sampel yang digunakan penelitian 57 responden, dengan metode penyebaran kuesioner *google from*. Dalam penelitian ini data dianalisis dengan program SPSS versi 26 serta *Microsoft Excel 21*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 11 Tangerang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

LATAR BELAKANG

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas pembelajaran dan kualitas pendidikan. Kinerja mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, membimbing siswa, mengevaluasi hasil belajar, serta menjalankan tanggung jawab profesional secara konsisten (Hardjono et al., 2025; Basri & Kuncoro, 2026). Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam memberikan arahan, motivasi, supervisi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kompetensi guru (Hardjono et al., 2025). Motivasi kerja mendorong guru untuk lebih produktif, disiplin, bertanggung jawab, dan aktif mengembangkan diri (Purima et al., 2025). Sementara itu, disiplin kerja berkaitan dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Nasution et al., 2024). Berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan kinerja guru, meskipun hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan ketidakkonsistenan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan cerminan dari tingkat efektivitas, efisiensi, dan perilaku profesional seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pengajaran, pembimbingan, serta pembentukan karakter siswa untuk mencapai hasil belajar yang optimal (Basri dan Kuncoro 2026). Kinerja merupakan hasil dari upaya seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, diukur berdasarkan kualitas dan jumlahnya (Riski et al., 2024). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah tercapai oleh pendidik pada saat bekerja dan hasilnya akan ditunjukkan serta dipertanggung jawabkan secara pasti sesuai dengan sikap, perilaku, profesional dalam bekerja (Saputra dan Wicaksono 2023). Menurut Joen et al., dalam Purima et al., (2025) pengembangan instrumen kinerja guru mencakup 3 indikator tugas utama:

1. Perencanaan Pembelajaran adalah proses merancang dan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Pembelajaran adalah tahap di mana rencana pembelajaran yang telah dibuat diterapkan.
3. Penilaian Pembelajaran adalah proses mengumpulkan dan menginterpretasikan bukti tentang pencapaian pembelajaran siswa

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Riduan dalam Basri dan Kuncoro (2026) gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan strategis seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan menginspirasi para guru agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Menurut Sudadi dalam Basri dan Kuncoro (2026) terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, mulai dari model situasional seperti otokratis, pembinaan, demokratis, dan delegasi, hingga model populer seperti karismatik, transaksional, transformasional, dan visioner. Menurut Basri dan Kuncoro (2026) indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

1. Komitmen terhadap visi sekolah adalah kepala sekolah memiliki kesungguhan, tanggung jawab, dan konsistensi untuk mewujudkan visi sekolah dalam tindakan sehari-hari. Visi tidak hanya dipajang, tetapi benar-benar dijadikan arah utama dalam setiap kebijakan dan program sekolah.
2. Menggunakan visi sekolah sebagai gaya pedoman kepemimpinan merupakan visi sekolah dijadikan acuan utama dalam mengambil keputusan, menyusun program, mengarahkan guru, dan mengevaluasi kegiatan sekolah. Dengan kata lain, semua langkah kepemimpinan harus selaras dengan tujuan besar yang ingin dicapai sekolah.
3. Fokus pada pengembangan dan kinerja guru adalah kepala sekolah memberi perhatian pada peningkatan kemampuan, kompetensi, profesional, dan hasil kerja guru. Fokus ini biasanya diwujudkan melalui pembinaan, motivasi, pelatihan, supervisi, dan pendampingan agar kinerja guru semakin baik

Motivasi Kerja

Menurut Khaeruman dalam Basri dan Kuncoro (2026) motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, mengarahkan perilaku, dan memberikan semangat dalam mencapai tujuan profesionali maupun organisasional. Menurut Saputra dan Wicaksono (2023) motivasi kerja merupakan upaya untuk mendorong karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dalam memberikan tunjangan kerja maupun bonus yang diberikan. Menurut Silvia et al., dalam Purima et al., (2025) motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan proses pembelajaran.. Menurut Purima et al., (2025) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Keterlibatan dalam berbagai proses pembelajaran yaitu keikutsertaan aktif seseorang, khususnya guru atau peserta didik, dalam kegiatan belajar mengajar baik di dalam maupun di luar kelas.
2. Tanggung jawab dan disiplin yaitu sikap dan kesadaran seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai aturan dan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Motivasi berprestasi yaitu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai hasil terbaik, memperoleh keberhasilan, dan meningkatkan kualitas diri maupun pekerjaannya.
4. Kolaborasi dengan rekan kerja yaitu kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama.

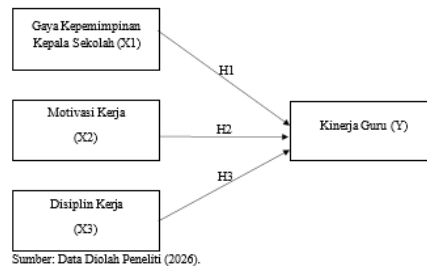
Disiplin Kerja

Menurut Salutondok dan Soegoto dalam Saputra dan Wicaksono (2023) disiplin kerja merupakan ketepatan waktu dalam bekerja atau lebih efisien dalam bekerja, termasuk juga disiplin

waktu pada jam pulang kerja maupun masuk kerja. Menurut Harras et al., dalam Purima et al., (2025) disiplin kerja ialah cara setiap pegawai mentaati instansi/pimpinan, atau cara pegawai menjalankan perintah instansi/pimpinan (selama bekerja). Menurut Fadzillah et al., (2025) disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kepatuhan, dan tanggung jawab seseorang dalam menaati aturan, norma, serta prosedur kerja yang berlaku di tempat kerja. Menurut Balalle dalam Hardjono et al., (2025) dalam konteks pekerjaan, ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkat disiplin seseorang, di antaranya:

1. Kehadiran dan ketepatan waktu merupakan sikap disiplin seseorang dalam hadir sesuai jadwal serta melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya. Dalam dunia pendidikan, guru diharapkan datang dan memulai pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan agar proses belajar mengajar berjalan efektif.
2. Pemenuhan tugas mengajar adalah pelaksanaan seluruh kewajiban guru dalam kegiatan pembelajaran, seperti menyusun perangkat pembelajaran, mengajar, membimbing siswa, memberikan penilaian, serta mengevaluasi hasil belajar sesuai tanggung jawab profesinya.
3. Penggunaan waktu secara efektif adalah kemampuan memanfaatkan waktu dengan baik dan efisien untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tanpa pemborosan waktu. Guru yang mampu mengelola waktu dengan efektif dapat menjalankan kegiatan pembelajaran secara optimal dan teratur.
4. Kepatuhan terhadap kebijakan sekolah yaitu sikap menaati seluruh aturan, tata tertib, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Sikap ini menunjukkan tanggung jawab dan komitmen guru dalam menjaga ketertiban serta mendukung tujuan sekolah.
5. Komitmen terhadap profesional merupakan kesungguhan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai standar profesi, kode etik, dan tanggung jawab pekerjaan. Guru profesional selalu berusaha meningkatkan kualitas diri dan memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik.
6. Pengelolaan kelas yang efektif yaitu kemampuan guru dalam menciptakan suasana belajar yang tertib, nyaman, kondusif, dan mendukung proses pembelajaran. Hal ini mencakup pengaturan kelas, pengendalian perilaku siswa, serta penggunaan metode pembelajaran yang tepat.
7. Partisipasi dalam pengembangan profesional adalah keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja, seperti pelatihan, seminar, workshop, diskusi ilmiah, maupun kegiatan pendidikan lainnya.
8. Evaluasi diri dan perbaikan merupakan proses menilai kemampuan, kinerja, dan kekurangan diri sendiri untuk kemudian melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Guru yang melakukan evaluasi diri akan lebih mudah meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalnya.
9. Kesesuaian dengan etika profesi adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan norma, nilai, dan kode etik profesinya. Dalam profesi guru, etika mencakup sikap jujur, adil, bertanggung jawab, menghormati peserta didik, serta menjaga nama baik profesi.
10. Kerja sama dan kolaborasi adalah kemampuan bekerja bersama orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan sekolah, guru perlu menjalin hubungan yang baik dengan sesama guru, kepala sekolah, staf, maupun orang tua siswa agar tercipta lingkungan pendidikan yang harmonis dan efektif

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Terdapat 2 jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen (X) terdiri dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Guru. Tujuan dari kerangka teoritis ini adalah untuk mendeteksi pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

Pengembangan Hipotesis

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Populasi penelitian terdiri atas 63 orang, dengan 57 guru ditetapkan sebagai sampel setelah kepala sekolah dan jajaran pimpinan dikeluarkan dari kriteria responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diperoleh melalui kuesioner dan observasi sebagai data primer serta studi kepustakaan sebagai data sekunder. Instrumen menggunakan skala Likert dan diuji melalui uji validitas serta reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 26 melalui uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis korelasi dan regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t dengan tingkat signifikansi 5%..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dilakukan terhadap 57 responden dengan menggunakan SPSS versi 26 setiap pernyataan untuk masing-masing variabel yang ada dalam kuesioner akan dinyatakan Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. R Tabel didapat dari perhitungan menggunakan software SPSS versi 26. Dengan ketentuan $df = n - 2$ ($57 - 2 = 55$). Dengan begitu, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,260$.

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	20.93	15.388	.940	.964	.935
X1_2	20.93	15.459	.928	.962	.937
X1_3	20.91	15.439	.924	.951	.937
X1_4	20.91	15.653	.886	.874	.942
X1_5	21.00	16.714	.704	.714	.962
X1_6	20.93	16.424	.764	.754	.955

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di atas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* X1_1 sampai dengan X1_6 atau rhitung > rTabel sebesar 0,260 kesimpulannya Valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item yang mewakili variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sudah Valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya

Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if	Scale	Corrected	Squared	Cronbach's
	Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item-Total Correlation	Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
X2_1	28.35	23.089	.515	.865	.900
X2_2	28.37	22.594	.586	.886	.894
X2_3	28.33	21.833	.696	.713	.884
X2_4	28.47	20.861	.819	.799	.872
X2_5	28.49	20.540	.853	.846	.868
X2_6	28.53	21.968	.718	.755	.882
X2_7	28.40	22.138	.644	.856	.889
X2_8	28.49	22.112	.634	.864	.890

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil Uji Validitas Motivasi Kerja di atas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* X2_1 sampai dengan X2_8 atau rhitung > rTabel sebesar 0,260 kesimpulannya Valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item yang mewakili variabel Motivasi Kerja sudah Valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komunikasi

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if	Scale	Corrected	Squared	Cronbach's
	Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item-Total Correlation	Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
X3_1	76.91	121.974	.534	.	.936
X3_2	76.86	121.337	.595	.	.935
X3_3	76.88	121.110	.599	.	.935
X3_4	76.96	117.284	.754	.	.932
X3_5	76.98	117.982	.727	.	.933
X3_6	76.98	119.446	.663	.	.934
X3_7	76.96	120.642	.621	.	.935
X3_8	76.91	120.724	.588	.	.936
X3_9	76.79	119.419	.672	.	.934
X3_10	76.77	119.465	.645	.	.935
X3_11	76.82	118.826	.685	.	.934
X3_12	76.84	120.635	.609	.	.935
X3_13	76.77	120.036	.648	.	.934
X3_14	76.79	119.705	.656	.	.934
X3_15	76.74	121.019	.614	.	.935
X3_16	76.68	121.434	.590	.	.935
X3_17	76.63	121.951	.581	.	.936
X3_18	76.72	123.777	.464	.	.938
X3_19	76.75	118.153	.693	.	.934
X3_20	76.89	117.167	.721	.	.933

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja di atas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* X3_1 sampai dengan X3_20 atau rhitung > rTabel sebesar 0,260 kesimpulannya Valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item yang mewakili variabel Motivasi Kerja sudah Valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

	<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y_1	19.82	17.362	.793	.829	.963
Y_2	19.72	16.670	.867	.866	.955
Y_3	19.70	16.820	.903	.863	.951
Y_4	19.70	16.534	.925	.953	.948
Y_5	19.72	16.813	.892	.910	.952
Y_6	19.75	16.903	.880	.909	.953

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil Uji Validitas Kinerja Guru di atas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* Y_1 sampai dengan Y_6 atau rhitung > rTabel sebesar 0,260 kesimpulannya Valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item yang mewakili variabel Kinerja Guru sudah Valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat kehandalan pernyataan kuesioner. Dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah setiap variabel akan dikatakan reliabel jika: *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Sugiyono, 2023).

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.954	.954	6

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 5 *Reliability Statistics*, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,954 > 0,6 maka data atau item Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah X1_1, X1_2, X1_3, X1_4, X1_5, X1_6 dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.898	.898	8

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 6 *Reliability Statistics*, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,898 > 0,6 maka data atau item Motivasi Kerja X2_1, X2_2, X2_3, X2_4, X2_5, X2_6, X2_7, X2_8 dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilita Disiplin Kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.938	.937	20

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 7 Reliability Statistics, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah $0,938 > 0,6$ maka data atau item Disiplin Kerja X3_1, X3_2, X3_3, X3_4, X3_5 sampai X3_20 dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.961	.961	6

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 8 Reliability Statistics, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah $0,961 > 0,6$ maka data atau item Disiplin Kerja Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5, Y_6 dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00775023
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.067
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

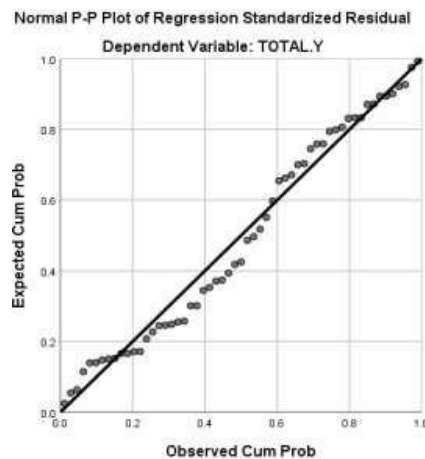
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 2,00 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi dengan normal.



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Dengan ketentuan apabila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* di atas 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Menurut Ghazali, (2021) suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

		<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Model</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.517	1.936
	Motivasi Kerja	.334	2.994
	Disiplin Kerja	.249	4.019

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada di atas, dapat dilihat:

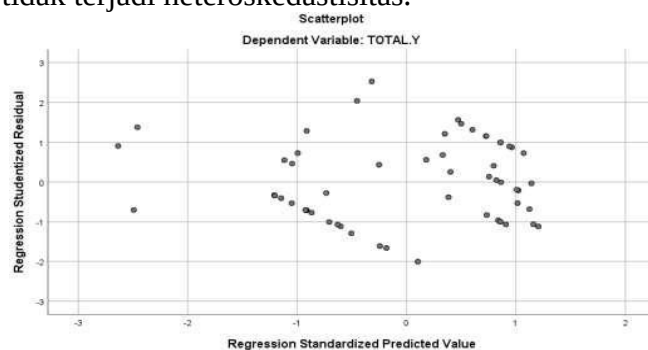
1. Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)
 Tolerance : 0,517 > 0,1
 VIF : 1,936 < 10
 Kesimpulan : Dapat Disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2)
 Tolerance : 0,334 > 0,1
 VIF : 2,994 < 10
 Kesimpulan : Dapat Disimpulkan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
3. 3.Variabel Disiplin Kerja (X3)
 Tolerance : 0,249 > 0,1
 VIF : 4,019 < 10

Kesimpulan : Dapat Disimpulkan bahwa Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Heteroskedastisitas terjadi bila varians μ_1 tidak konstan, tetapi berubah-ubah pada setiap pengamatan. Cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu melihat Scatterplot (nilai prediksi dependent ZPRED dengan residual SRESID). Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Gambar Scatterlot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Ghozali (2021) Uji Korelasi Pearson dilakukan untuk mengukur seberapa besar kekuatan hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Untuk melihat nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau nilai semakin mendekati 1 maka hubungan semakin erat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi

		Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Guru
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	<i>Pearson</i>	1	.553**	.695**	.492**
	<i>Correlation</i>				
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000	.000
	<i>N</i>	57	57	57	57
Motivasi Kerja	<i>Pearson</i>	.553**	1	.816**	.720**
	<i>Correlation</i>				
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000	.000
	<i>N</i>	57	57	57	57
Disiplin Kerja	<i>Pearson</i>	.695**	.816**	1	.773**
	<i>Correlation</i>				
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000		.000
	<i>N</i>	57	57	57	57
Kinerja Guru	<i>Pearson</i>	.492**	.720**	.773**	1
	<i>Correlation</i>				
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki korelasi sebesar 0,492, Motivasi Kerja sebesar 0,720, dan Disiplin Kerja sebesar 0,773. Seluruh hubungan tersebut signifikan dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021) analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) merupakan regresi yang digunakan untuk mengukur dan menjelaskan sejauh mana variabel-variabel independen berkontribusi dalam mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Analisis Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.289	2.953		-1.114	.270
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.081	.121	-.079	-.673	.504
	Motivasi Kerja	.246	.135	.266	1.827	.073
	Disiplin Kerja	.260	.072	.610	3.614	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 12 Hasil Analisis Linear Berganda di atas, diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$KG = -3,289 - 0,081 GKKS + 0,246 MK + 0,260 DK$$

Keterangan:

KG = Kinerja Guru

α = Konstanta

GKKS = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

MK = Motivasi Kerja

DK = Disiplin Kerja

- β_1 = Angka Koefisien Regresi Pertama
 β_2 = Angka Koefisien Regresi Kedua
 β_3 = Angka Koefisien Regresi Ketiga

Ketiga Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -3,289 artinya jika Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru nilainya adalah -3,289.
2. Koefisien regresi (β_1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai nilai sebesar -0,081 memberikan arti jika variabel Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka akan mengakibatkan variabel menurunkan Kinerja Guru sebesar -0,081.
3. Koefisien regresi (β_2) Motivasi Kerja mempunyai nilai sebesar 0,246 memberikan arti jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka mengakibatkan variabel peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,246.
4. Koefisien regresi (β_3) Disiplin Kerja mempunyai nilai sebesar 0,260 memberikan arti jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka mengakibatkan variabel peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,260.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.790 ^a	.624	.603	3.092

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Hasil Analisis Koefisien Determinasi, dapat dilihat besarnya angka *Adjusted R Square* adalah 0,603. Angka tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,603 atau sebesar 60,3%

Analisis Uji F

Uji F digunakan untuk menilai apakah model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 14. Hasil Analisis Uji F

<i>Hasil Koefisien Uji F</i>					
<i>ANOVA^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	841.708	3	280.569	29.352	.000 ^b
<i>Residual</i>	506.607	53	9.559		
<i>Total</i>	1348.316	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 26.

Berdasarkan Tabel 14 diatas, diperoleh F hitung sebesar 29,352 dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = n-k-1$ dimana n (jumlah data), k (jumlah variabel independen) atau derajat kebebasan angka $57-3-1 = 53$. Maka diperoleh nilai F Tabel $< F$ Hitung ($2,78 < 29,352$) dan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini layak digunakan.

Analisis Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t Tabel sehingga sering disebut uji t. *Degree of freedom* (tingkat kebebasan) pada uji t adalah $n-k-1$ dimana n (jumlah data/sampel), k (jumlah variabel independen).

Tabel 15. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.289	2.953		-1.114	.270
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.081	.121	-.079	-.673	.504
Motivasi Kerja	.246	.135	.266	1.827	.073
Disiplin Kerja	.260	.072	.610	3.614	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk menentukan t Tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = n-k-1$ dimana n (jumlah data/sampel), k (jumlah variabel independent). Atau derajat kebebasan adalah $57-3-1 = 53$. Maka diperoleh nilai t Tabel 1,674.

1. Uji t kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap variabel Kinerja Guru adalah $-0,673 < t$ Tabel 1,674 dan nilai sig sebesar $0,504 > 0,05$, sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (H_0 diterima) dan (H_1 ditolak), maka Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Uji t kenaikan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Guru adalah $1,827 > t$ Tabel 1,674 dan nilai sig sebesar $0,073 > 0,05$, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (H_0 diterima) dan (H_2 ditolak), maka Motivasi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Uji t kenaikan variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Guru adalah $3,614 > t$ Tabel 1,674 dan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (H_0 ditolak) dan (H_3 diterima), maka Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka jawaban terhadap rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 11 Tangerang
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 11 Tangerang
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 11 Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Martini, A. B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah , Beban Kerja Guru , dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Pemediasi Kepuasan Kerja Di SMKN 1 Tanjungpandan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 5(2), 596–608.
- Basri, T. S., & Kuncoro, A. W. K. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah , Dan BeBPengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, 4(2), 910–927.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Jurnal Keilmuan Mutli Disiplin*, 3(1), 94–102.
- Ghozali. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE* (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hardjono, S., Affandi, N., & Umalihayati. (2025). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar kota cilegon. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran CENDIKIA*, 18(02), 239–254.
- Hendrawijaya, A. T. (2020). Jurnal Instruksi Internasional Penentu Kinerja Guru dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Instruksi Internasional*, 13(3), 845–859.
- Herliana, P., Riskawaty, H., Hermawan, H., & Amelia, R. (2025). ANALYSIS OF WORK CULTURE, LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE THROUGH A MIX METHODS APPROACH IN KOTABARU REGENCY SECONDARY SCHOOLS. *Journal Homepage*, 12(1), 1–23. <https://doi.org/10.21009/improvement.v12i1.52661>
- Hidayat, A. N., Ratnawulan, T., Hasim, I., Makhmudah, S., & Purwanto, M. E. (2022). *Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Dan Organisasi Iklim Tentang Kinerja Guru*. (4).
- Morgan, F. (2024). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SMA MUHAMMADIYAH SINTANG Faras. *Jurnal Pendidikan: SEROJA*, 3(2), 216–219.
- Muharani, F., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 7(1), 43–58. <https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>
- Nasution, R. A., Aktar, S., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah , Motivasi Guru , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Binjai. *Journal Of Social Science Research*, 4(2), 494–502.
- Purima, S. R., Nursalim, M., Kamidi, A., Widiyanah, I., Trihantoyo, S., & Karwanto. (2025). PENGARUH KEDISIPLINAN GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA SE KABUPATEN GRESIK. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1), 321–338.
- Riski, D., Idris, J., & Marwan. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 13(1), 71–83.
- Saputra, A. I., & Wicaksono, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 04 Putussibau Motivasi Kerja bekerja dalam memberikan tunjangan kerja maupun bonus yang diberikan . Disiplin kerja produktif dalam menjalankan apalag. *Jurnal Ilmu Sosial Dan*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 11 Tangerang
Ridwan Setiawan, Maruji Pakpahan

Pendidikan (JISIP), 7(1), 356–365. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4283/http>
Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Edisi Kedu). ALFABETA, CV.