

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA YANG DIMEDIASI OLEH KINERJA GURU

Oleh:

Edy Dharma <sup>1)</sup>

Darwin Lie <sup>2)</sup>

Marto Silalahi <sup>3)</sup>

Sofyan Matondang <sup>4)</sup>

Liper Siregar <sup>5)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Pematangsiantar <sup>1,2,3,4,5)</sup>

E-mail:

[edydharmal11@gmail.com](mailto:edydharmal11@gmail.com) <sup>1)</sup>

## ABSTRACT

*The purpose of this research are to determine: (1) the influence of leadership on teacher performance; (2) the effect of work discipline on teacher performance; (3) the effect of teacher work ethic on teacher performance; (4) the influence of leadership on student learning outcomes; (5) the effect of work discipline on student learning outcomes; (6) the influence of the teacher's work ethic on student learning outcomes; (7) the effect of teacher performance on student learning outcomes; (8) the influence of leadership on student learning outcomes mediated by teacher performance; (9) the effect of work discipline on student learning outcomes mediated by teacher performance; (10) the effect of teacher work ethic on student learning outcomes mediated by teacher performance. This research is done by using the design of library and field research. The population of this study were all teachers of SMP Negeri Pematang Siantar T.A. 2021/2022 totaling 724 people and the sample is 251 people. Sources of data used are primary data and secondary data. Data collection was done by questionnaires, interviews, documentation and observation. The data analysis technique used is the measurement of the outer model and the inner model using the PLS application. The results of the study are: (1) leadership has a positive and significant effect on teacher performance; (2) work discipline has a positive and significant effect on teacher performance; (3) The teacher's work ethic has a positive and significant effect on teacher performance; (4) Leadership has a negative and insignificant effect on student learning outcomes; (5) Work discipline has a negative and insignificant effect on student learning outcomes; (6) The teacher's work ethic has a positive and significant effect on student learning outcomes; (7) Teacher performance has a positive and significant effect on student learning outcomes; (8) Teacher performance can mediate the relationship between leadership and student learning outcomes and significant in influencing the relationship between leadership and student learning outcomes; (9) Work discipline can mediate the relationship between work discipline and student learning outcomes and significant in influencing the relationship between work discipline and student learning outcomes; (10) Teacher work ethic can mediate the relationship between teacher work ethic and student learning outcomes and significant in influencing the relationship between teacher work ethic and student learning outcomes.*

**Keywords: Leadership, Work Discipline, Teacher Work Ethic, Teacher Performance, Student Learning Outcomes**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru; (3) pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja

guru; (4) pengaruh kepemimpinan terhadap hasil belajar siswa; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap hasil belajar siswa; (6) pengaruh etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa; (7) pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa; (8) pengaruh kepemimpinan terhadap hasil belajar siswa yang dimediasi oleh kinerja guru; (9) pengaruh disiplin kerja terhadap hasil belajar siswa yang dimediasi oleh kinerja guru; (10) pengaruh etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa yang dimediasi oleh kinerja guru. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar T.A. 2021/ 2022 yang berjumlah 724 orang dan sampel penelitian berjumlah 251 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengukuran outer model dan inner model dengan menggunakan PLS. Hasil penelitian yaitu: (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (3) Etos kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (4) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap hasil belajar siswa; (5) Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap hasil belajar siswa; (6) Etos kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa; (7) Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa; (8) Kinerja guru dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan dan hasil belajar siswa dan signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dengan hasil belajar siswa; (9) Disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan hasil belajar siswa dan signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dengan hasil belajar siswa; (10) Etos kerja guru dapat memediasi hubungan antara etos kerja guru dan hasil belajar siswa dan signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara etos kerja guru dengan hasil belajar siswa.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja Guru, Kinerja Guru, Hasil Belajar Siswa**

## 1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman, pendidikan juga mengalami perkembangan dari pendidikan 1.0 sampai saat ini pendidikan 4.0. Setiap orangtua menginginkan anaknya sekolah di tempat yang memiliki kredibilitas, cara pengajaran yang bermutu dan tersedianya fasilitas belajar yang memadai. Namun saat ini, banyaknya persaingan antarsekolah dimana masing-masing sekolah berusaha untuk meminimalkan kekurangan dan meningkatkan keunggulannya sehingga dapat bersaing dengan pesaingnya. Salah satu keunggulannya adalah meningkatkan hasil belajar siswa sehingga dapat menciptakan lulusan yang berkompeten sesuai dengan tuntutan keterampilan abad 21.

Di kota Pematang Siantar SMP Negeri merupakan sekolah menengah pertama

yang memiliki banyak peminat. Agar dapat bersaing dengan SMP swasta yang ada di Pematang Siantar, SMP Negeri harus mampu meningkatkan hasil belajar dan prestasi siswanya dalam berbagai kompetisi baik dalam tingkat daerah ataupun nasional. Penilai hasil belajar siswa SMP Kota Pematang Siantar terdiri dari penilai sikap spiritual, penilaian sikap sosial penilai pengetahuan serta penilai keterampilan. Hasil belajar siswa SMP Negeri kota Pematang Siantar T.A. 2021/ 2022 belum optimal. Maka dapat dilihat dari dimensi hasil belajar siswa yang mendapat nilai rata-rata cukup baik sebesar 21,69%, nilai rata-rata tidak baik sebesar 4,87% dan nilai rata-rata sangat tidak baik sebesar 0,07%.

Fenomena hasil belajar siswa SMP Negeri Kota Pematang Siantar Tahun Ajaran 2021/ 2022 dapat dilihat dari

dimensi penilaian pengetahuan dimana adanya kesulitan bagi siswa untuk menerapkan teknik dan metode untuk mengevaluasi konsep materi yang relevan untuk menyelesaikan suatu masalah. Selain itu, fenomena hasil belajar siswa SMP Negeri Kota Pematang Siantar Tahun Ajaran 2021/ 2022 juga dapat dilihat dari dimensi penilaian keterampilan dimana adanya siswa yang tidak menyelesaikan tugas proyek tepat waktu.

Agar tercapai hasil belajar yang maksimal guru harus menunjukkan kinerja yang baik terhadap siswa/siswi. Penelitian ini dinyatakan oleh (Amir, 2019) yang mengatakan bahwa kinerja guru sangat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik.

Fenomena masalah kinerja guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar terlihat dari dimensi menguasai karakteristik peserta didik dimana beberapa guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar tidak melakukan pendekatan kepada siswa untuk menguasai karakteristik peserta didik sehingga guru tidak mengetahui potensi dan bakat sebenarnya dari siswa. Fenomena masalah kinerja guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar juga terlihat dari dimensi etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru dimana terdapat beberapa guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar sering meninggalkan kelas untuk hal-hal yang tidak penting dan lebih banyak menghabiskan waktu untuk kegiatan yang tidak mendukung pengembangan sekolah.

Fenomena masalah kinerja guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar juga terlihat dari komunikasi sesama guru, tenaga pendidikan, orangtua peserta didik dan masyarakat dimana banyak guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar menjunjung rasa senioritas sehingga merasa paling benar dan tidak mau menerima saran dari guru yang junior. Selain itu juga ada beberapa guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar yang tidak peduli sehingga tidak menjalin komunikasi dengan orangtua

siswa yang berdampak minimnya informasi tentang kesulitan belajar siswa.

Faktor mendukung kinerja guru adalah kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Purwanto, 2020) dan (Sutrisno dan Ervin, 2019) dengan hasil menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara hasil penelitian (Aziz dan Putra, 2022) dan (Saputri, R dan Andayani, 2018) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar dapat dilihat dari dimensi kepemimpinan pendidikan, kepemimpinan personal, kepemimpinan relasional, kepemimpinan intelektual dan kepemimpinan organisasional. Fenomena masalah kepemimpinan guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar dapat dilihat dari dimensi kepemimpinan pendidikan dimana beberapa guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar belum mampu memberikan tempat belajar yang hidup, nyaman dan tenang bagi siswa sehingga siswa terkesan bosan dalam proses pembelajaran. Fenomena masalah kepemimpinan guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar juga terlihat dari dimensi kepemimpinan relasional dimana kurangnya sikap saling menghargai individu dan berinteraksi dengan sesama rekan sejawat ataupun dengan siswa sehingga tidak ada hubungan yang harmonis.

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang menentukan kinerja guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar. Hal ini sesuai dengan penelitian (Sudirman dkk, 2019) dan (Sutrisno dan Ervin, 2019) yang menunjukkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian (Suriati, 2017) dan (Rakasiwi, 2015) menunjukkan kedisiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kedisiplinan guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar dapat dilihat adapun Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari menaati kewajiban dan menghindari larangan.

Fenomena masalah disiplin kerja guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar dapat dilihat dari dimensi menaati kewajiban yaitu masuknya kerja dan menaati ketentuan jam kerja ada beberapa guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar yang sering tidak hadir tanpa pemberitahuan kepada pihak sekolah dan juga masih ada guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar yang datang terlambat ke sekolah. Fenomena masalah disiplin kerja guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar juga dapat dilihat dari dimensi menaati kewajiban yaitu mengutamakan kepentingan bangsa daripada kepentingan individu dan/ atau kelompok dimana masih kurangnya kesadaran guru untuk mengerjakan tugasnya sebagai seorang guru sehingga sering melalaikan tugas dan meninggalkan sekolah untuk kepentingan pribadi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar adalah etos kerja guru. Maka penelitian sejalan dengan (Sudirman dkk, 2019) dan (Lawu, 2019) menunjukkan etos kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara hasil penelitian (Monika, 2019) menunjukkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Etos kerja guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar dapat dilihat dari dimensi keguruan adalah rahmat, keguruan adalah amanah, keguruan adalah panggilan, keguruan merupakan aktualisasi, keguruan merupakan ibadah, keguruan merupakan seni, keguruan merupakan kehormatan dan keguruan merupakan pelayanan.

Fenomena masalah etos kerja guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar dapat dilihat dari dimensi keguruan adalah rahmat dimana masih ada guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar yang kurang bertanggung jawab dalam

melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru, banyak tugas yang tidak diselesaikan secara tepat waktu. Fenomena masalah etos kerja guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar juga dapat dilihat dari dimensi keguruan adalah panggilan dimana masih ada guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar yang belum bekerja dengan penuh integritas untuk kemajuan sekolah. Guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar hanya melaksanakan tugasnya jika diawasi oleh kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan adanya gap fenomena dengan teori. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru; pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru; pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru; pengaruh kepemimpinan terhadap hasil belajar siswa; pengaruh disiplin kerja terhadap hasil belajar siswa; pengaruh etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa; pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa; pengaruh kepemimpinan terhadap hasil belajar siswa yang dimediasi oleh kinerja guru; pengaruh disiplin kerja terhadap hasil belajar siswa yang dimediasi oleh kinerja guru; pengaruh etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa yang dimediasi oleh kinerja guru.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan guru menunjukkan kemampuan guru dalam mempengaruhi peserta didik agar mau melakukan suatu usaha kooperatif yang dilakukan guru untuk mencapai keberhasilan peserta didiknya (Priansa, 2014); (Sutrisno, 2011); (Northouse, 2013). (Priansa, 2014) menyatakan bahwa peran kepemimpinan dibedakan menjadi:

1. Kepemimpinan Pendidikan. Kepemimpinan ini terkait pengetahuan profesional dan pemahaman tentang proses belajar mengajar yang menginspirasi siswa

untuk terlibat dan mencapai tingkat yang berkualitas. Maka hal ini, bimbingan guru memberikan tekanan terhadap belajar siswa dan bagaimana memaksimalkan potensi belajar yang dimilikinya.

2. **Kepemimpinan Personal.** Kemampuan personal yaitu kekuatan dan mutu internal yang melandasi kode etis dan profesional seorang guru sebagai pemimpin.
3. **Kepemimpinan Relasional.** Kepemimpinan ini mencakup kemampuan interpersonal yang dibutuhkan oleh guru agar dapat mempunyai hubungan kepada orang yang berbeda.
4. **Kepemimpinan Intelektual.** Kepemimpinan ini mengacu pada kemampuan berpikir, membuat pertimbangan dan keputusan yang rasional yang merupakan peran utama guru sebagai ujung tombak pelaksanaan dan pemenuhan tugas.
5. **Kepemimpinan Organisasional.** Kepemimpinan ini mengacu pada kemampuan untuk meningkatkan proses di sekolah melalui pengelolaan sumber daya yang efektif.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah upaya yang dilakukan manajer untuk menciptakan kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati dan mematuhi aturan yang berlaku sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi (Rivai, 2011); (Sutrisno, 2011); (Sinambela, L.P. and Sinambela, 2019).

(Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2021) memuat kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil.

### **Etos Kerja**

Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap seorang individu atau sekelompok manusia yang memiliki sikap dan karakter, kebiasaan serta kepercayaan terhadap kerja (Fairy, 2019); (Suardana, 2015); (Ardana, 2015).

(Sinamo, 2016); (Octarina, 2013) menyatakan bahwa aspek-aspek etos kerja guru mencakup: (1) Keguruan adalah rahmat: mengajar dengan ikhlas dan penuh syukur; (2) Keguruan adalah amanah: mengajar dengan benar, penuh tanggung jawab; (3) Keguruan adalah panggilan: mengajar dengan tuntas, penuh integritas; (4) Keguruan adalah aktualisasi: mengajar dengan serius, penuh semangat; (5) Keguruan adalah ibadah: mengajar dengan cinta, penuh dedikasi; (6) Keguruan adalah seni: mengajar dengan cerdas, penuh kreativitas; (7) Keguruan adalah kehormatan: mengajar dengan tekun, penuh keunggulan; (8) Keguruan adalah pelayanan: mengajar sebaik-baiknya, penuh kerendahan hati.

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi seberapa baik kinerja guru sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Susanto, 2016); (Lie, 2012) (Bangun, 2012).

Kinerja guru diukur berdasarkan (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, 2007) yaitu menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori pembelajaran dan prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi, bertindak dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru, bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, komunikasi sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua peserta didik, dan masyarakat, penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pakar keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang

diambil dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

### Hasil Belajar Siswa

Hasil belajar adalah proses perubahan tingkah laku sebagai hasil interaksi tindak belajar dan tindak mengajar dalam diri seorang inividu yang dapat diobservasi dan dinilai pengetahuan, sikap dan keterampilan (Dimiyati dan Mudjiono, 2013); (Slameto, 2010); (Sudjana, 2011).

Hasil belajar siswa ditentukan dari (1) Penilaian sikap merupakan penilaian perilaku spiritual dan sosial siswa yang dapat diamati dalam kehidupan sehari-hari dan sebagai hasil pengajaran di dalam dan di luar kelas; (2) Penilaian pengetahuan merupakan penilaian kualifikasi siswa mencakup keterampilan berpikir (kognitif), konseptual pengetahuan procedural dan metakognitif; (3) Penilaian keterampilan merupakan penilaian untuk mengukur keterampilan siswa dalam menyelesaikan tugas dengan menerapkan pengetahuan sesuai indikator pencapaian kompetensi.

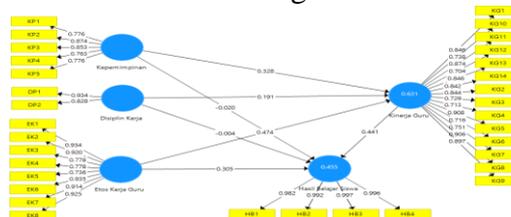
### 3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian kepustakaan dan lapangan digunakan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru SMP Negeri Kota Pematang Siantar T.A. 2021/ 2022 yang berjumlah 724 orang. Sampel penelitian ini ditentukan dengan rumus *Isaac* dan *Michael* sehingga diperoleh jumlah sampel penelitian adalah 251 orang yang ditentukan dengan teknik *sampling incidental* yaitu sampel yang bertemu dengan peneliti secara kebetulan dan sampel yang bersangkutan merupakan orang yang layak dijadikan sebagai sumber data.

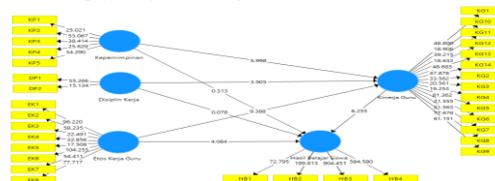
Data kualitatif dan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer maupun sekunder. Data dikumpulkan dengan melakukan wawancara, menyebar kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan PLS yang terdiri dari pengukuran *outer model* dan *inner model*.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model struktural dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Outer Model



Gambar 2. Inner Model

### Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menilai konstruk variabel konstruk

penelitian, yakni validitas (akurasi) dan reliabilitas (kehandalan).

Hasil analisis model pengukuran (*outer model*) dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 1. Outer Model Measurement

Variabel	Average Outer Loading	Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan	0.656	0.905	0.868	

(X <sub>1</sub> )				
X1.1.	0.776			
X1.2.	0.874			
X1.3.	0.853			
X1.4.	0.763			
X1.5.	0.776			
Disiplin Kerja		0.779	0.875	0.728
(X <sub>2</sub> )				
X2.1.	0.934			
X2.2.	0.828			
Etos Kerja Guru		0.754	0.961	0.952
(X <sub>3</sub> )				
X3.1.	0.934			
X3.2.	0.920			
X3.3.	0.778			
X3.4.	0.778			
X3.5.	0.736			
X3.6.	0.935			
X3.7.	0.914			
X3.8.	0.925			
Kinerja Guru (Z)		0.659	0.964	0.959
Z.1.	0.846			
Z.2.	0.844			
Z.3.	0.729			
Z.4.	0.713			
Z.5.	0.908			
Z.6.	0.716			
Z.7.	0.751			
Z.8.	0.830			
Z.9.	0.906			
Z.10.	0.897			
Z.11.	0.874			
Z.12.	0.704			
Z.13.	0.846			
Z.14.	0.842			
Hasil Belajar Siswa (Y)		0.984	0.996	0.994
Y.1.	0.982			
Y.2.	0.992			
Y.3.	0.997			
Y.4.	0.996			

Sumber: Data Diolah (2022)

Pada uji validitas yang disajikan (Tabel 1), nilai masing-masing *loading factor* dan AVE pada indikator variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja Guru, Kinerja Guru, dan Hasil Belajar Siswa lebih besar dari 0,7 untuk *loading factor* dan lebih besar 0,5 untuk AVE. Selanjutnya diperoleh *composite reliability* untuk masing-masing variabel penelitian adalah di atas 0,7. Selanjutnya untuk nilai *cronbach's alpha* diperoleh nilai untuk

masing-masing variabel juga lebih besar dari 0,60. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel penelitian bernilai reliabilitas yang baik.

#### **Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

Analisis model struktural bertujuan untuk menganalisis R-Square dan hipotesis penelitian. Hasil analisis model structural (*inner model*) dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 2. R-Square**

Variabel	Nilai R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Guru	0.455	0.446

Hasil Belajar Siswa	0.631	0.627
---------------------	-------	-------

Sumber: Data Diolah (2022)

Dilihat dari nilai R-square variabel endogennya, diperoleh nilainya sebesar 0.455 untuk Hasil Belajar Siswa. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel variabel eksogen dalam menjelaskan Hasil Belajar Siswa tergolong moderat. Kemudian diperoleh juga nilai R-square

variabel endogen berikutnya yaitu Kinerja Guru sebesar 0.631, yang artinya secara keseluruhan kemampuan variabel variabel eksogen menjelaskan Kinerja Guru adalah kuat.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hypothesis Result (Direct Effect)**

Hipotesis	Coefficients	T Statistics	P Value	Hasil
X1 → Z	0.328	5.998	0.000	Diterima
X2 → Z	0.191	3.905	0.000	Diterima
X3 → Z	0.474	9.388	0.000	Diterima
X1 → Y	-0.020	0.313	0.754	Ditolak
X2 → Y	-0.004	0.078	0.938	Ditolak
X3 → Y	0.305	4.064	0.000	Diterima
Z → Y	0.441	6.255	0.000	Diterima

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja guru bernilai positif (0,328). Hal ini berarti semakin besar nilai kepemimpinan maka semakin besar pula nilai kinerja guru. Nilai probabilitas (*p-values*) diperoleh  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima, yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0,191 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka nilai kinerja guru akan meningkat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima, berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung etos kerja guru terhadap kinerja guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0,474 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel etos kerja

guru meningkat, maka nilai kinerja guru akan meningkat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima, berarti pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap hasil belajar siswa mempunyai koefisien jalur sebesar -0,020 (negatif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel kepemimpinan meningkat, maka nilai hasil belajar siswa akan menurun. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,754 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh kepemimpinan terhadap hasil belajar siswa adalah tidak signifikan.
5. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap hasil belajar siswa mempunyai koefisien jalur sebesar -0,004 (negatif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka nilai hasil belajar siswa akan menurun. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,938 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak,

berarti pengaruh disiplin kerja terhadap hasil belajar siswa adalah tidak signifikan.

- Pengaruh langsung etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa mempunyai koefisien jalur sebesar 0,305 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel etos kerja guru meningkat, maka nilai hasil belajar siswa akan meningkat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima, berarti

pengaruh etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa adalah signifikan.

- Pengaruh langsung kinerja guru terhadap hasil belajar siswa mempunyai koefisien jalur sebesar 0,441 (positif). Ini menunjukkan prediksi bahwa jika nilai variabel kinerja guru meningkat, maka hasil belajar siswa juga meningkat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima, berarti pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa adalah signifikan.

**Tabel 4. Hypothesis Result (Indirect Effect)**

Hipotesis	Coefficients	T Statistics	P Value	Hasil
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.145	4.077	0.000	Diterima
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.084	3.546	0.000	Diterima
$X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.209	4.939	0.000	Diterima

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- Pengaruh tidak langsung langsung kepemimpinan terhadap hasil belajar siswa mempunyai koefisien jalur sebesar 0,145 (positif). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima, berarti pengaruh kepemimpinan terhadap hasil belajar siswa yang dimediasi oleh kinerja guru adalah signifikan. Hasil ini membuktikan bahwa kinerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap hasil belajar siswa.
- Pengaruh tidak langsung langsung disiplin terhadap hasil belajar siswa mempunyai koefisien jalur sebesar 0,084 (positif). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima, berarti pengaruh disiplin kerja terhadap hasil belajar siswa yang dimediasi oleh kinerja guru adalah signifikan. Hasil ini membuktikan bahwa kinerja mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap hasil belajar siswa.

- Pengaruh tidak langsung langsung etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa mempunyai koefisien jalur sebesar 0,209 (positif). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima, berarti pengaruh etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa yang dimediasi oleh kinerja guru adalah signifikan. Hasil ini membuktikan bahwa kinerja mampu memediasi hubungan antara etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa.

## 5. SIMPULAN

### Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- Etos kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap hasil belajar siswa.

5. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap hasil belajar siswa.
6. Etos kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa.
7. Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa.
8. Kinerja guru dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan dan hasil belajar siswa dan signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dengan hasil belajar siswa.
9. Disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan hasil belajar siswa dan signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dengan hasil belajar siswa.
10. Etos kerja guru dapat memediasi hubungan antara etos kerja guru dan hasil belajar siswa dan signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara etos kerja guru dengan hasil belajar siswa.

### Saran

Saran berdasarkan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah SMP Negeri Kota Pematang Siantar selaku pimpinan satuan pendidikan agar tetap komitmen dalam meningkatkan kinerja guru guna meningkatkan hasil belajar siswa melalui pengoptimalan kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja guru. Tetapi Kepala Sekolah juga harus memberikan ruang dan kesempatan bagi guru-guru untuk berkreasi dan berinovasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa.
2. Bagi peneliti lain dapat memperluas variabel lain yang mempengaruhi hasil belajar siswa dan dapat

melibatkan SMP Swasta Pematang Siantar sebagai sampel penelitian.

### 6. DAFTAR PUSTAKA

- Amir, dkk. (2019). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Peserta Didik di SMA Negeri 1 Telaga Biru. *TADBIR: Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 116–125.
- Ardana, I. G. (2015). Determinasi Persepsi Guru pada Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Gugus V Kecamatan Seririt. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Program Studi Administrasi Pendidikan*, 6(1).
- Aziz dan Putra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dimiyati dan Mudjiono. (2013). *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta.
- Fairy, Y. dan D. (2019). KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA GURU, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMPK 1 HARAPAN DENPASAR. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2).
- Lawu, S. dan L. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.
- Lie, D. (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru Terhadap Motivasi dan Komitmen Guru serta*

- Implikasinya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMA di Lima Kabupaten-Kota Provinsi Sumatera Utara)*. Pasundan.
- Monika, A. dan D. (2019). Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Etos Kerja Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pariwisata Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(2), 138–147.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. PT Indeks.
- Octarina, A. (2013). PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SAROLANGUN. *Jurnal Online Mahasiswa Ekonomi*, 1(5).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, (2007).
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (2021).
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. CV Alfabeta.
- Purwanto, dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63.
- Rakasiwi, G. (2015). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Saputri, R dan Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Sinambela, L.P. and Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sinamo, J. (2016). *8 Etos Keguruan*. Erlangga.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta.
- Suardana, P. (2015). Kontribusi Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMA di Kabupaten Tabanan. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Program Studi Administrasi Pendidikan*, 6(1).
- Sudirman dkk. (2019). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135.
- Sudjana, N. dan A. R. (2011). *Media Pengajaran*. Sinar Baru Algensindo.
- Suriati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan. *Repositoty Medan Area University*.
- Susanto, A. (2016). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno dan Ervin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 58–72.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.