

# Kontribusi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kabupaten Solok Selatan

Fidel Effendi

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, STKIP Widyaswara Indonesia  
fideleffendi@gmail.com



e-ISSN: 2987-811X

**MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin**

<https://ejournal.lumbangpare.org/index.php/maras>

Vol. 3 No. 3 September 2025

Page: 1216-1225

## Article History:

Received: 21-09-2025

Accepted: 23-09-2025

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kontribusi gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap tingkat disiplin kerja guru di SMPN Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah ( $X_1$ ) dan disiplin kerja guru ( $Y$ ), dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,355 serta koefisien determinasi sebesar 0,126 atau 12,6%. Selain itu, motivasi kerja guru ( $X_2$ ) juga memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,466 dan koefisien determinasi sebesar 0,217 atau 21,7%. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut, yaitu kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja, berkontribusi terhadap disiplin kerja guru dengan nilai koefisien korelasi 0,529 dan koefisien determinasi 0,280 atau 28%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMPN Kabupaten Solok Selatan.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan Demokratis; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam proses pendidikan, guru memegang peranan sentral sebagai ujung tombak pelaksana kebijakan di tingkat sekolah. Salah satu indikator penting keberhasilan seorang guru adalah tingkat kedisiplinannya dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja guru mencakup ketepatan waktu hadir, ketaatan terhadap aturan sekolah, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mengajar, serta kepatuhan dalam menyusun dan menyelesaikan administrasi pembelajaran. Namun,

pada kenyataannya, masih sering dijumpai berbagai permasalahan kedisiplinan di kalangan guru, seperti datang terlambat, kurangnya persiapan mengajar, serta rendahnya partisipasi dalam kegiatan sekolah. Masalah ini tentunya berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan Pendidikan (Purwanto et al., 2020).

Salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki semangat dalam menjalankan tugasnya. Penelitian oleh Widya Oktaviani & Putra (2021) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti umur, pengalaman kerja, dan status kepegawaian, yang semuanya bisa memengaruhi kedisiplinan guru secara keseluruhan.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kedisiplinan guru. Gaya kepemimpinan demokratis, yang ditandai dengan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, adanya komunikasi dua arah, serta pemberian kepercayaan dan penghargaan terhadap guru, diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa tanggung jawab guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung membina hubungan yang harmonis dengan guru, mendorong partisipasi aktif dalam pengelolaan sekolah, serta menciptakan suasana kerja yang positif. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja guru. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru. Misalnya, penelitian oleh Nursirwanthi (2015) di Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan, mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kedisiplinan guru SD. Meskipun demikian, fokus penelitian tersebut masih terbatas pada jenjang Sekolah Dasar (SD). Sementara itu, guru SMP memiliki karakteristik tugas dan tantangan yang berbeda, seperti beban mengajar yang lebih berat, kompleksitas materi ajar, serta tuntutan kurikulum yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penelitian pada jenjang SMP menjadi penting untuk mengungkap kontribusi kedua faktor tersebut terhadap disiplin kerja guru dalam konteks yang berbeda (Andarmoyo, 2015).

Salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja guru adalah motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, lebih bertanggung jawab, serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Motivasi kerja dapat bersifat intrinsik, seperti kepuasan dalam mengajar, atau ekstrinsik, seperti insentif, pengakuan, dan kondisi kerja. Penelitian oleh Widya Oktaviani & Putra (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru. Hal ini diperkuat oleh penelitian lain yang menyebutkan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh usia, status kepegawaian, dan beban kerja, yang kesemuanya turut memengaruhi tingkat kedisiplinan guru dalam bekerja.

Selain motivasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat disiplin kerja guru. Gaya kepemimpinan

demokratis, di mana kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, membuka ruang dialog, memberi dukungan moral, serta memberikan kepercayaan kepada guru, diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong kedisiplinan. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung lebih dihargai dan diikuti oleh guru, karena mereka merasa dilibatkan, didengarkan, dan dihargai. Beberapa penelitian mendukung hal ini, misalnya studi di SDIT Nurul Falah Bekasi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berkontribusi sebesar 31,3% terhadap etos kerja guru. Penelitian lain di Kota Padang juga menunjukkan kontribusi signifikan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru, yakni sebesar 64,2%.

Kabupaten Solok Selatan sebagai daerah yang memiliki karakteristik geografis dan sosial budaya tersendiri juga memberikan tantangan tersendiri dalam pengelolaan pendidikan. Faktor infrastruktur, aksesibilitas sekolah, serta latar belakang sosial ekonomi guru dan peserta didik bisa memengaruhi pola kepemimpinan kepala sekolah serta semangat kerja guru. Maka dari itu, penelitian tentang kontribusi gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Solok Selatan menjadi relevan dan penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi secara teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, tetapi juga memberikan manfaat praktis, khususnya bagi kepala sekolah dan Dinas Pendidikan, dalam merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja guru.

Selain itu, observasi awal juga menunjukkan rendahnya motivasi kerja guru terhadap kedisiplinan kerja mereka, yang ditunjukkan oleh beberapa gejala berikut:

1. Masih banyak guru yang datang terlambat pada jam kerja, dan beberapa guru sudah memiliki kebiasaan untuk meminta libur pada hari tertentu.
2. Pada hari Senin, masih banyak guru PNS yang tidak mengikuti upacara bendera, padahal sudah dijelaskan bahwa dalam penilaian DP3 pada aspek kesetiaan, salah satu indikator yang dinilai adalah keikutsertaan dalam upacara bendera.

Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah yang kurang tepat, motivasi kerja yang rendah, atau kombinasi keduanya, dapat menjadi penyebab dari gejala-gejala tersebut. Beberapa bentuk kedisiplinan yang dipengaruhi oleh kedua faktor ini antara lain:

1. Masih banyak guru yang tidak memiliki perangkat mengajar saat memasuki kelas, meskipun telah disosialisasikan dalam rapat bahwa guru yang tidak memiliki perangkat mengajar tidak diizinkan masuk kelas dan akan menghadapi kendala saat pemeriksaan oleh pengawas sekolah.
2. Masih terdapat guru yang hanya memberikan catatan pelajaran di kelas, namun mereka sendiri tetap berada di kantor atau bahkan di kantin, sehingga proses pembelajaran tidak berjalan optimal.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dan hasil wawancara dengan beberapa guru, diketahui bahwa masih banyak guru yang menunjukkan sikap kurang disiplin, minim inisiatif, dan memiliki kreativitas yang rendah. Mereka sering mengabaikan tugas-tugas yang sebenarnya menjadi tanggung jawabnya, meskipun sudah ada pembagian tugas atau *job description* yang ditetapkan oleh kepala sekolah sebagai atasan langsung. Inisiatif dan kreativitas mereka juga belum optimal dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif di kelas. Sebagian guru lebih memandang

pekerjaan sebagai beban daripada sebagai tanggung jawab profesional yang harus diselesaikan. Situasi ini terus berkembang dan berdampak pada menurunnya disiplin kerja guru di lingkungan SMP Negeri Kota Pariaman secara umum. Rendahnya disiplin kerja ini turut mempengaruhi kinerja, loyalitas, serta inisiatif guru dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut diperparah oleh budaya kerja yang masih bergantung pada figur pimpinan, di mana sebagian besar guru hanya menunjukkan kedisiplinan jika kepala sekolah hadir. Sebaliknya, ketika kepala sekolah tidak berada di tempat atau pergi tanpa pemberitahuan, sebagian guru justru lalai terhadap tugasnya. Hanya segelintir guru yang benar-benar bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) secara konsisten, terlepas dari kehadiran atasan.

Pernyataan tersebut dipengaruhi oleh berbagai aspek, di antaranya adalah gaya kepemimpinan yang kurang persuasif serta rendahnya motivasi kerja dari para guru. Kedua hal ini diduga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap lemahnya disiplin kerja guru dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Meskipun tampak sepele, jika kondisi ini tidak segera ditangani dengan langkah yang tepat dan nyata, maka dikhawatirkan akan menimbulkan permasalahan yang lebih kompleks, khususnya terkait produktivitas kerja yang mencerminkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas.

Kondisi yang telah diuraikan sebelumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang kurang persuasif serta motivasi kerja guru yang rendah. Hal ini menyebabkan disiplin kerja guru tidak berjalan dengan baik dalam melaksanakan tugasnya. Kedua faktor tersebut, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja, diyakini memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru. Meskipun tampak sederhana, jika masalah ini tidak ditangani dengan tepat dan efektif, dapat menimbulkan komplikasi yang lebih serius, terutama dalam hal produktivitas kerja yang merupakan cerminan dari kinerja mereka. Keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi, termasuk di bidang pendidikan, sangat bergantung pada komitmen individu di dalamnya terhadap kualitas, pekerjaan, dan aturan yang berlaku. Seseorang yang konsisten menjalankan komitmennya berarti memiliki disiplin.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sastrohardiwiryo (2002:13) yang menyatakan bahwa disiplin pada dasarnya adalah kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku (*"conform to norms"*). Sedangkan (Mohammad et al., 2019) mendefinisikan disiplin sebagai suatu kondisi yang terbentuk melalui serangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut (Mulyadi, 2016) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan, dan memengaruhi pola pikir serta cara kerja anggota agar mereka dapat bekerja mandiri, khususnya dalam pengambilan keputusan demi percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, (Sanjani, 2019) berpendapat mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi tindakan individu atau kelompok guna mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Agus menambahkan bahwa kepemimpinan adalah bentuk pengaruh yang dimiliki seseorang, yang pada gilirannya memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya.

Selain itu, kualitas guru diduga sangat dipengaruhi oleh keseriusan mereka dalam menjalankan tugas, kecintaan terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab, serta sikap pemimpin yang mampu menciptakan suasana menyenangkan bagi guru. Karisma pemimpin juga berperan penting dalam hubungan dengan bawahannya,

begitu pula motivasi kerja dan adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan guru serta antar sesama guru. Perhatian kepala sekolah terhadap guru juga menjadi faktor penting. Disiplin kerja guru tidak dapat dipisahkan dari gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja guru itu sendiri. Dengan kata lain, disiplin kerja guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional yang bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap tingkat disiplin kerja guru. Subjek penelitian mencakup seluruh guru SMP Negeri di Kabupaten Solok Selatan, dengan total populasi sebanyak 300 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *proportional random sampling*, dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 171 guru.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket tertutup, yang sebelumnya telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen yang digunakan layak. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif guna memberikan gambaran terhadap masing-masing variabel, serta analisis regresi berganda untuk mengetahui kontribusi simultan dan parsial dari variabel bebas yakni gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap variabel terikat, yaitu disiplin kerja guru.

Sebelum melakukan regresi, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap asumsi klasik sebagai prasyarat analisis, meliputi uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas guna memastikan kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu disiplin kerja guru, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah. Berdasarkan hasil analisis, rata-rata skor ideal untuk disiplin kerja guru mencapai 63,81%, yang mencakup aspek-aspek seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan interaksi dalam proses belajar mengajar, serta penilaian hasil belajar siswa beserta tindak lanjutnya. Persentase tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru di SMP Negeri Kabupaten Solok Selatan termasuk dalam kategori cukup, dengan rentang nilai antara 66,6% hingga 79,8%.

Selanjutnya, hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah menunjukkan skor rata-rata ideal sebesar 74,04%, yang juga tergolong cukup. Dari beberapa indikator yang digunakan, nilai tertinggi diperoleh pada indikator diskusi dengan capaian 81,88%, yang masuk kategori baik. Indikator berikutnya adalah kepedulian terhadap guru dengan skor 78,77%, termasuk kategori cukup. Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah pemberian penghargaan, yang mendapatkan skor 69,63%, dan juga termasuk dalam kategori cukup.

## 2. Uji Pesyaratan analisis

**Tabel 1.** Homogenitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja Guru (Y)

Variabel	<i>Levene Statistic</i>	dk1	dk2	<i>Sig.</i>
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0.308	1	58	.581
Kepemimpinan Demokratis Kepala sekolah ( $X_2$ )	0.028	1	58	.868
Disiplin kerja Guru (Y)	1.220	1	58	.274

Uji homogenitas data dilakukan menggunakan *Levene's Test* untuk tiga variabel penelitian, yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja Guru (Y). Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,581, Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah sebesar 0,868, dan Disiplin Kerja Guru sebesar 0,274. Karena nilai signifikansi ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa varians data ketiga variabel adalah homogen. Dengan demikian, data penelitian ini berasal dari populasi yang homogen dan memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis statistik parametrik, sehingga analisis selanjutnya dapat dilakukan dengan valid.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah memiliki kontribusi terhadap disiplin kerja guru. Untuk menguji hipotesis tersebut, dilakukan analisis korelasi yang hasilnya dapat dilihat pada di bawah ini.

**Tabel 2.** Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja guru (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi	sig
(ryl)	0,355	0,126	0,000

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara Kepemimpinan Demokratis Kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan Disiplin Kerja Guru (Y), diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,355 dengan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara Kepemimpinan Demokratis Kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan Disiplin Kerja Guru (Y). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan demokratis oleh kepala sekolah, maka semakin baik pula tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas. Selain itu, nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,126, yang mengindikasikan bahwa sekitar 12,6% variasi dalam disiplin kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan demokratis kepala sekolah, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki kontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru (Y). Untuk menguji hipotesis

tersebut, digunakan analisis korelasi. Hasil pengujian analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Variabel Disiplin Kerja Guru ( $Y$ )

Korelasi	Koefisien Korelasi ( $r$ )	Koefisien Determinasi	Sig
( $r_{y1}$ )	0,466	0,217	0,000

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja guru ( $Y$ ), diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,466 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka di SMPN Kabupaten Solok Selatan.

Nilai signifikansi yang sangat kecil ( $p < 0,05$ ) mengindikasikan bahwa hubungan yang ditemukan bersifat signifikan secara statistik, sehingga dapat diyakini bahwa motivasi kerja benar-benar memiliki kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja guru. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,217 menunjukkan bahwa 21,7% variasi dalam disiplin kerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Sementara itu, 78,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja sekolah, maupun faktor personal dari masing-masing guru.

c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan memiliki kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja guru. Berikut analisisnya menggunakan teknik korelasi ganda.

**Tabel 4.** Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja guru ( $Y$ )

Korelasi	Koefisien Korelasi ( $R$ )	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	Sig
( $r_{y12}$ )	0,529	0,280 = 28%	0,002

Hasil analisis korelasi ganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan dengan Disiplin Kerja guru ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,529 dan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan demokratis dan semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru di SMPN Kabupaten Solok Selatan.

Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,280 menunjukkan bahwa 28% variasi dalam disiplin kerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Sementara 72% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,355 antara variabel gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Disiplin Kerja Guru (Y). Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja guru. Dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja guru, meskipun tingkat korelasinya termasuk dalam kategori sedang.

Selanjutnya, hasil pada Tabel 3 menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,466 antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja Guru (Y). Nilai korelasi ini lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja, yang mengindikasikan hubungan positif cukup kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru. Nilai signifikansi 0,000 juga menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Selain itu, analisis gabungan dari variabel Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y) pada Tabel 4 menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,529 dengan nilai signifikansi 0,002. Koefisien determinasi sebesar 28% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 28% variasi dalam disiplin kerja guru. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap disiplin kerja dibandingkan analisis parsial masing-masing variabel. Namun demikian, masih terdapat 72% variasi disiplin kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan meningkatkan motivasi kerja guru sebagai upaya membangun disiplin kerja yang baik.

## SIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang demokratis telah diterapkan oleh kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Solok Selatan. Semakin baik kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, motivasi kerja guru juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik dalam menjalankan kewajibannya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersamaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja. Dengan demikian, upaya untuk membangun disiplin kerja guru secara optimal dapat dilakukan melalui penerapan kepemimpinan demokratis yang efektif dari kepala sekolah, dan dengan memperkuat motivasi kerja guru agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan profesional.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agus Dharma. (2004). *Perlaku dalam organisasi* (Jilid 1 dan 2, Cetakan Keempat). Erlangga.

- [2] Andarmoyo, S. (2015). Pemberian pendidikan kesehatan melalui media leaflet efektif dalam peningkatan pengetahuan perilaku pencegahan tuberkulosis paru di Kabupaten Ponorogo. *Inovasi Pembelajaran untuk Pendidikan Berkemajuan*, November, 600–605.
- [3] Anoraga, P. (2001). *Manajemen bisnis*. Rineka Cipta.
- [4] Antara News. (2022). Penambahan guru di Solok Selatan tidak seimbang dengan yang pensiun. Diakses dari <https://sumbar.antaraneews.com/berita/36653/penambahan-guru-di-solok-selatan-tidak-seimbang>
- [5] Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- [6] Dinas Pendidikan Kabupaten Solok. (2023). *Data statistik pendidikan Kabupaten Solok tahun ajaran 2022/2023*. Diakses dari <https://disdikkabsolok.id/data-statistik-pendidikan>
- [7] Mohammad, I., Rahmat, A., & Gorontalo, U. N. (2019). *Prosiding seminar nasional: Gaya kerja milenial dan tantangan kolaborasi di era disrupsi teknologi* (Issue February).
- [8] Mulyadi. (2016). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru*. Universitas Terbuka.
- [9] Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Rineka Cipta.
- [10] Oktaviani, W., & Putra, D. P. (2021). Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(3), 211–219. Diakses dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jipp/article/view/35146>
- [11] Prijodarminto, S. (2007). *Disiplin, kiat menuju sukses* (Cetakan Ketiga). Pustaka Abadi.
- [12] Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya kepemimpinan di Madrasah Aliyah: Authentic, transformational, authoritarian atau transactional? *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15–31. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>
- [13] Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- [14] Sanjani, M. A. (2019). Kepemimpinan demokratis kepala sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.37755/jsap.v7i1.131>
- [15] Sinambela, L. (2012). *Kinerja pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi*. Graha Ilmu.
- [16] Sudarman. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Rineka Cipta.
- [17] Sukardi. (2011). *Metodologi penelitian pendidikan: Kompetensi dan praktiknya* (Cetakan Kesembilan). Bumi Aksara.
- [18] Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media Group.
- [19] Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar*. Alfabeta.

- [20] Winardi, J. (2004). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- [21] Yanti, F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kompetensi guru. *Journal of Islamic Education Management*, 6(1), 9–24.
- [22] Yulhendri, Y. (2021). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SDN Kecamatan Pauh Kota Padang. *International Journal of Innovation in Educational Management (IJIAM)*, 1(1), 33–40.