

The Effect Of Democratic Principal Leadership, Work Motivation, And Teacher Work Discipline On The Performance Of Kindergarten Teachers In Bireuen Regency**Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru TK Di Kabupaten Bireuen****Cut Intan Jauhari¹, Marwan², Najmuddin³**

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pasca Sarjana, Universitas

Almuslim^{1,2,3}Email: ¹cutintan910@gmail.com, ²marwan.dayah@gmail.com, ³najmuddin@umuslim.ac.id

*Corresponding Author

Received : 5 February 2026, Revised : 6 February 2026, Accepted : 14 February 2026

ABSTRACT

The aims of this research are; 1) Analyze the influence of the school principal's democratic leadership on teacher work motivation; 2) Analyze the influence of the school principal's democratic leadership on work discipline; 3) analyze whether there is an influence of the school principal's democratic leadership on performance; analyze whether there is an influence of work motivation on teacher performance; analyze the influence of work discipline on teacher performance; To analyze the simultaneous influence of the principal's democratic leadership, teacher work motivation, teacher work discipline on teacher performance. The research method used in this research was quantitative descriptive with 118 samples from the 168 research population. The location of this research was carried out at a kindergarten school in Bireuen Regency. With a research time span of approximately 4 months. So the results of this research are that all hypotheses are well accepted, no hypotheses are rejected.

Keywords: *Principal's Democratic Leadership, Work Motivation, Teacher Work Discipline, Teacher Performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini Adalah; 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru; 2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap Disiplin kerja; 3) Menganalisis Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja; 4) Menganalisis Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja; 5) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; 6) Menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja serta; 7) Menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja guru, disiplin kerja guru terhadap kinerja. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini Adalah kuantitatif deskriptif dengan 118 sampel dari 168 orang populasi penelitian. Tempat penelitian ini dilaksanakan pada sekolah TK yang ada Di Kabupaten Bireuen. Dengan rentang waktu penelitian selama kurang lebih 4 bulan. Adapun hasil penelitian ini Adalah semua hipotesis diterima dengan baik tidak ada hipotesis yang tertolak.

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

1. Pendahuluan

Taman Kanak-Kanak (TK) merupakan fondasi krusial dalam pembentukan sumber daya manusia berkualitas. Di Kabupaten Bireuen, sebagai salah satu kabupaten yang sedang berkembang di Provinsi Aceh, kualitas pendidikan TK masih menghadapi berbagai tantangan unik yang belum banyak terungkap dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan data Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen tahun 2024, dari 156 lembaga TK yang ada, hanya 45%

yang menunjukkan kinerja guru yang optimal. Kondisi ini menjadi perhatian serius mengingat peran strategis guru TK dalam pembentukan karakter dan kecerdasan anak di masa *golden age*.

Taman Kanak-Kanak (TK) merupakan dasar yang esensial dalam membentuk karakter dan kecerdasan anak selama masa perkembangan awal mereka. Keberhasilan pendidikan pada tingkat ini sangat bergantung pada kualitas kinerja guru TK yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Menurut penelitian Basori (2024), kinerja guru TK tidak hanya mencakup kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang sesuai dengan tahap perkembangan anak. Selain itu, studi oleh Erika dkk., (2024) kompetensi guru menjadi faktor penentu keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya memfasilitasi perkembangan anak dan harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan dalam rangka menjaga mutu dan meningkatkan kualitas kegiatan pembelajaran di sekolah.

Peningkatan kompetensi guru berpengaruh langsung pada motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Guru yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mengajarnya. Selain itu, kompetensi yang meningkat membantu guru untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, seperti mengelola waktu dengan baik dan memenuhi standar pengajaran yang ditetapkan. Guru yang terampil dan berpengetahuan luas akan lebih mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas, yang pada gilirannya berpengaruh positif pada hasil belajar siswa.

Dalam konteks ini, kepemimpinan demokratis kepala sekolah memegang peran yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kompetensi guru. Kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang inklusif, partisipatif, dan terbuka, di mana guru merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini dapat mendorong guru untuk lebih aktif dalam mengikuti pelatihan, berbagi pengetahuan, dan saling mendukung dalam meningkatkan kompetensi mereka. Kepemimpinan yang demokratis juga memperkuat hubungan antara guru dan kepala sekolah, yang penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja dan disiplin kerja.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi guru tidak hanya tergantung pada upaya individual guru itu sendiri, tetapi juga pada peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang mendukung dan memfasilitasi proses pengembangan kompetensi. Kepala sekolah dengan kepemimpinan demokratis mampu menciptakan lingkungan yang mendorong guru untuk terus berkembang, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif ini akan berkontribusi pada peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa secara keseluruhan.

Kinerja guru TK secara umum dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya menurut penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dkk., (2021) adalah faktor individu, seperti kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial, memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terbukti dari nilai Eigenvalues sebesar 2,506. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Rizal, dkk (2022) menyatakan bahwa peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui program Sekolah Penggerak, yang menawarkan berbagai kegiatan seperti *In-House Training*, lokakarya bagi guru komite pembelajaran, dan forum kerja kelompok untuk manajemen operasional sekolah. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi tuntutan pendidikan yang berkembang pesat.

Masalah tersebut merupakan faktor penting dari suatu manajemen dalam pengelolaan pendidikan di sekolah. Hal tersebut diatur oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan peranannya sebagai seorang *leader*. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan demokratis, misalnya, memungkinkan guru untuk lebih terlibat dalam pengambilan keputusan, meningkatkan rasa memiliki, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jemmy dkk., (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga dapat mendukung pengembangan keterampilan mengajar yang lebih baik serta meningkatkan kualitas

pembelajaran. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang pemimpin dengan bantuan kualitas persuasifnya, mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasi. Seorang pemimpin adalah seseorang yang membimbing, dan memimpin dengan bantuan kualitas persuasifnya, dan akseptansi secara sukarela (Comalasari & Harapan, 2020). Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menganggap pemimpin sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab dengan terlaksananya tujuan bersama.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga satuan pendidikan harus mampu mengambil keputusan di situasi-situasi krisis dan membimbing tenaga pendidikan untuk tetap bekerja dan kegiatan pembelajaran tetap terlaksana (Kusumasari & Alexius, 2022). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjani (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan pola perilaku tugas tinggi dan pola perilaku tenggang rasa tinggi. Kepala sekolah yang melakukan gaya kepemimpinan demokratis besar sekali perhatiannya, baik dalam upaya peningkatan kesejahteraan guru maupun pegawai.

Seorang pemimpin di dalam suatu organisasi dapat mampu mempengaruhi orang-orang dalam suatu organisasi sehingga dapat memotivasi bawahannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al., (2021) mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan demokratis cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan guru dan staf, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Mereka menunjukkan bahwa partisipasi guru dalam pengambilan keputusan yang melibatkan visi dan misi sekolah dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi kerja.

Kepemimpinan akan terjadi secara efektif apabila pemimpin dapat menjalankan dua fungsi utama yaitu; (1) yang berkaitan dengan tugas atau fungsi pemecahan masalah, dan (2) berkaitan dengan pembinaan kelompok atau fungsi sosial (Usman, 2012). Sesuai dengan pengertian dan fungsi kepemimpinan, maka salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pemimpin dalam menjalankan tugasnya ialah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin tersebut, dalam menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di lingkungan sekolah.

Selain itu motivasi kerja guru sangat diperlukan dalam mengajar karena tanpa motivasi akan cepat bosan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianingrum et al., (2022) tentang motivasi kerja guru di SMA Purbolingo. Diperoleh nilai signifikansi 0,444, thitung = 2,069 dan ttabel = 2,012. Dapat ditarik kesimpulan bahwa $2,069 > 2,012$ yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Guru. Hal ini terjadi jika tidak ada motivasi kerja yang positif, kondisi kelas dan sekolah akan kurang kondusif untuk proses belajar mengajar. Secara positif dengan terdapatnya motivasi kerja yang baik yang dimiliki guru, guru akan melakukan seluruh tugasnya selaras pada potensi dan kecakapan yang dimiliki dan diharap bisa mewujudkan tujuan pendidikan.

Perilaku yang muncul dalam diri seseorang untuk meningkatkan semangat kerja dapat membantu tercapainya kebutuhan atau tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang sebanding dengan motivasi kerja. Disiplin memiliki peran krusial dalam mendukung perkembangan organisasi, baik secara individu maupun kelompok. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sahlan Lubis (2020) tentang disiplin kerja guru di MAN 2 Model Medan mendapat nilai koefisien sebesar 0,255 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti disiplin kerja seorang guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MA N 2 Model Medan, dimana hal ini bermakna semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka kinerja guru juga akan semakin baik, namun sebaliknya semakin rendah disiplin kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut akan semakin rendah pula. Lebih lanjut penelitian lain oleh Azahra & Putri (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang.

Kerberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tanggungjawabnya berkaitan erat dengan kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil pencapaian seorang dalam melaksanakan

suatu pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan (Fadillah, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Devitha dkk., (2021) menyatakan bahwa jika guru mempunyai rerata kinerja yang baik, maka guru tersebut akan mendapatkan kualitas belajar dan kualitas optimal terhadap peserta didik. Sehingga guru secara optimal dapat kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran prestasi peserta didik. Tinggi rendahnya kinerja guru menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Rorimpandey, 2020).

Keberadaan kepala sekolah sebagai pemimpin demokratis yang mampu mengayomi, membimbing dan mengarahkan serta mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki sumber daya manusia sekolah termasuk guru dan staf serta peserta didik, harus memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam mengelola sekolah tersebut, agar visi dan misi sekolah dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan oleh semua pihak, sehingga harapan orang tua dan masyarakat merasakan tingkat kepuasan pelayanan pendidikan yang diberikan sekolah yang bersangkutan. Hal ini juga berkaitan erat dengan motivasi, disiplin dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal (Observasi, 2024) pada kenyataan di lapangan menunjukkan survei awal terhadap 50 guru, sebanyak 46% menyatakan bahwa kepala sekolah kurang melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan demokratis oleh kepala sekolah masih belum optimal. Selain itu, dari wawancara dengan 10 kepala sekolah, 4 di antaranya mengaku menggunakan pendekatan otoriter karena tekanan administratif dan terbatasnya waktu.

Motivasi kerja guru TK juga menjadi isu yang signifikan. Hasil survei terhadap 40 guru TK mengungkapkan bahwa 62,5% merasa motivasi kerjanya rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya insentif finansial dan apresiasi terhadap kinerja mereka. Data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen Tahun 2023 menunjukkan bahwa hanya 35% guru yang mendapatkan pelatihan atau penghargaan dalam dua tahun terakhir, yang berpotensi menurunkan semangat dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas.

Disiplin kerja guru juga menunjukkan beberapa kelemahan. Berdasarkan data absensi dari 15 TK, sebanyak 20% guru terlambat hadir lebih dari tiga kali dalam sebulan, sementara 15% guru meninggalkan kelas sebelum waktunya selesai. Selain itu, supervisi pengawas sekolah menunjukkan bahwa 50% guru belum konsisten dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Kinerja guru TK menjadi cerminan dari berbagai permasalahan tersebut. Supervisi akademik di 20 TK menunjukkan bahwa hanya 48% guru yang memenuhi standar kompetensi pedagogik sesuai dengan Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014. Observasi di kelas juga mengungkapkan bahwa 35% guru belum menerapkan metode pembelajaran inovatif, yang berdampak pada kurang optimalnya stimulasi perkembangan anak (Dinas Pendidikan Bireuen, 2024).

Beberapa faktor penyebab utama dari masalah-masalah di atas dapat diidentifikasi. Dalam hal kepemimpinan kepala sekolah, rendahnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap pentingnya pendekatan demokratis dan beban administratif yang tinggi. Di sisi lain, rendahnya motivasi kerja guru disebabkan oleh minimnya penghargaan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di berbagai tingkat Pendidikan. Namun studi yang secara spesifik mengkaji pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru TK di Kabupaten Bireuen masih sangat terbatas. Penelitian yang ada lebih sering berfokus pada konteks pendidikan dasar atau menengah, sementara TK (Taman Kanak-Kanak) sebagai tahap awal pendidikan anak belum mendapatkan perhatian yang cukup, terutama dalam konteks kepemimpinan demokratis. Oleh karena itu, perlu dilakukan

penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana kepemimpinan demokratis kepala sekolah di TK dapat mempengaruhi kinerja guru dalam konteks lokal Kabupaten Bireuen.

Selain itu, meskipun terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja guru mempengaruhi kinerja di berbagai bidang pendidikan, masih sedikit penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut yaitu kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam satu kajian yang mengarah pada peningkatan kinerja guru TK. Variabel-variabel ini saling berhubungan dan saling mempengaruhi dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif. Integrasi ketiga variabel ini dalam penelitian di TK Kabupaten Bireuen dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di lembaga Taman Kanak-Kanak.

Gap ini menjadi semakin penting untuk diteliti karena konteks geografis dan budaya setempat dapat memengaruhi dinamika hubungan antara kepala sekolah, guru, dan kinerja guru di TK. Dalam banyak kasus, faktor-faktor lokal seperti dukungan masyarakat, kebijakan pemerintah daerah, serta budaya pendidikan di wilayah tersebut dapat memberikan dampak yang berbeda dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan di daerah lain. Oleh karena itu, penelitian di Kabupaten Bireuen diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru berinteraksi untuk meningkatkan kinerja guru TK secara spesifik di wilayah ini.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi gap yang ada dengan memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru TK di Kabupaten Bireuen. Temuan dari penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan pendidikan di tingkat TK, serta rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dan guru untuk menciptakan strategi pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas.

2. Literature Review

Kinerja Guru

Kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum (Muliavisitama Desanta & Rozi Achmad, 2020). Lebih lanjut kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru (Asterina & Sukoco, 2019).

Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah

Rostikawati (2022) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan kepemimpinan menurut Masaong (2017) adalah suatu kemampuan mempengaruhi serta membimbing melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Banyak pakar yang memberikan pengertian mengenai motivasi. Wibowo (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Selanjutnya (Mangkunegara A. P., 2010) menyatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai

tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Disiplin Kerja Guru

Ulfatin & Triwijayanto, (2016) mengungkapkan disiplin sebagai keadaan tertib, taat, atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri. Disiplin juga dimaknai sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional. Bagi pegawai disiplin merupakan bentuk pengendalian diri untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam organisasi.

Literasi

Literasi adalah kemampuan untuk memahami, menggunakan, mengevaluasi, merefleksikan berbagai jenis teks untuk menyelesaikan masalah dan mengembangkan kapasitas individu agar dapat berkontribusi secara produktif kepada masyarakat (Perdirjen GTK No. 0340/2022, 2022). Literasi bukan saja tentang kemampuan baca tulis seseorang, melainkan bagaimana kemampuan seseorang setelah mendapat informasi lalu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari (Kurniawan & Parnawi, 2023).

Mutu Lulusan

Secara terminologi mutu lulusan adalah sebuah komponen utama yang menjadi target dari suatu lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Menurut Masunah et al, (2017) dan Lindayani et al, (2019) dalam (Hamidah et al., 2022) mutu lulusan juga dapat diartikan sebagai kualitas kemampuan peserta didik yang dihasilkan dari penyelesaian proses belajarnya di satuan pendidikan berupa nilai yang sesuai kriteria standar kualifikasi. Mutu lulusan ditandai dengan penguasaan kompetensi literasi dasar, karakter yang baik, dan keterampilan abad 21. Supervisi kepala sekolah yang baik dapat membantu guru menciptakan pembelajaran yang relevan dan bermakna sehingga meningkatkan mutu lulusan.

3. Metodologi

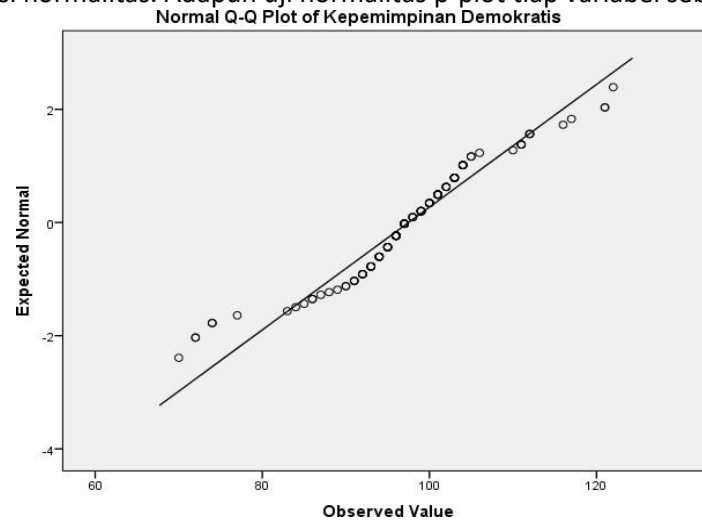
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan desain survei korelasional untuk menganalisis hubungan antarvariabel secara statistik melalui data numerik yang objektif, valid, dan reliabel. Populasi penelitian terdiri atas 168 responden yang meliputi 30 kepala sekolah dan 138 guru TK di Kecamatan Peusangan, Kabupaten Bireuen. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*, sehingga setiap sekolah terwakili secara proporsional. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan 118 responden yang terdiri dari 30 kepala sekolah dan 88 guru. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen angket berbasis skala Likert lima poin untuk mengukur variabel kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru, yang setiap indikatornya dijabarkan ke dalam item pernyataan sebagai alat ukur penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

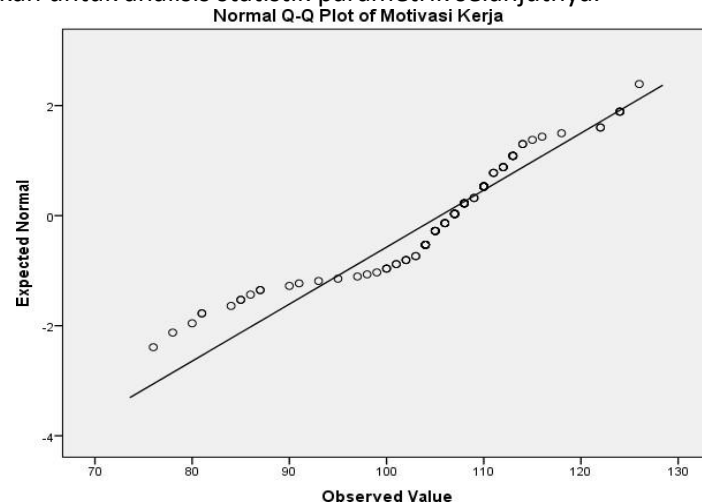
Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Lilliefors dimana merupakan pengembangan dari Kolmogorov Smirnov dengan sampel sebanyak 118 orang. Uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot (Probability– Probability Plot) bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal sebagai salah satu syarat analisis statistik parametrik. Pada grafik ini, distribusi data yang diperoleh dibandingkan dengan distribusi normal teoretis melalui penyebaran titik-titik yang diplot terhadap garis diagonal.

Apabila titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal tanpa penyimpangan yang berarti, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik menyimpang jauh atau membentuk pola tertentu yang menjauhi garis, maka data tidak memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas p-plot tiap variabel sebagai berikut:



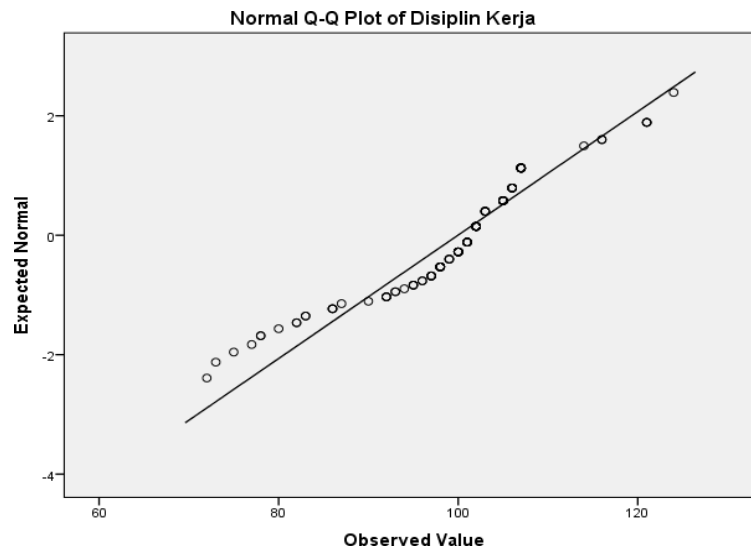
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Demokratis (X1)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik P–P Plot, terlihat bahwa titik-titik data pada variabel kepemimpinan demokratis kepala sekolah menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik parametrik selanjutnya.



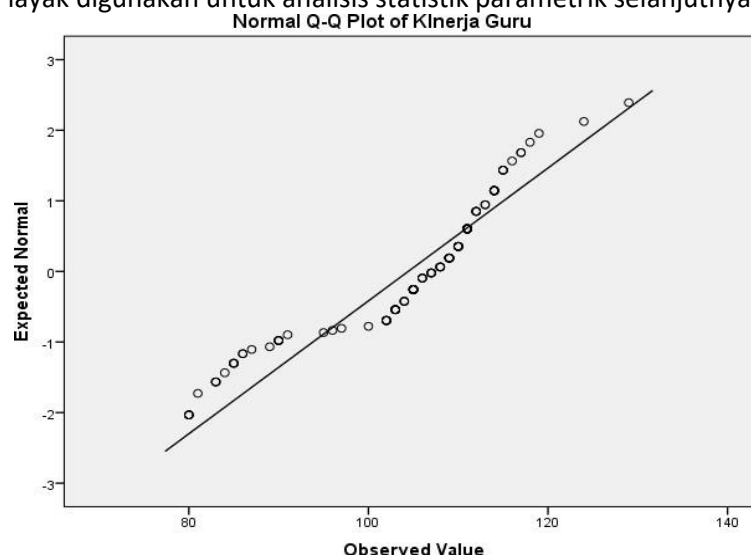
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik P–P Plot, terlihat bahwa titik-titik data pada variabel motivasi kerja guru TK di Kabupaten Bireuen menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik parametrik selanjutnya.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik P–P Plot, terlihat bahwa titik-titik data pada variabel disiplin kerja guru TK di Kabupaten Bireuen menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik parametrik selanjutnya.



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik P–P Plot, terlihat bahwa titik-titik data pada variabel Kinerja guru TK di Kabupaten Bireuen menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik parametrik selanjutnya;

Pengujian Linieritas & Keberartian Persamaan Regresi

Pengujian linieritas merupakan analisis statistik yang dapat digunakan dalam mengetahui, adakah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat yang bersifat linier atau tidak linear. Uji linieritas yang digunakan adalah *lack of fit test* (uji tuna cocok) dengan menggunakan aplikasi *SPSS Versi 2,4*.

Pengujian asumsi linieritas dilakukan perhitungan merujuk pada uji linieritas dengan uji F, dilakukan pada data masing masing variabel bebas atas variabel terikat. Adapaun Hipotesis diajukan pada uji linieritas yaitu:

Ho; regresi tidak linier Ha: regresi linier

Kriteria pengujiannya: tolak Ho jika, signifikansi nilai Fhitung > 0,05 atau terima Ho jika ,signifikansi nilai Fhitung < 0,05.

Pengujian keberartian persamaan regresi, hipotesis diajukan yaitu: Ho: regresi tidak signifikan
Ha: regresi signifikan

Kriteria pengujian: tolak Ho jika signifikansi nilai Fhitung > 0,05 atau terima Ho jika signifikansi nilai Fhitung < 0,05.

Rangkuman perhitungan uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi untuk masing masing pasangan variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian

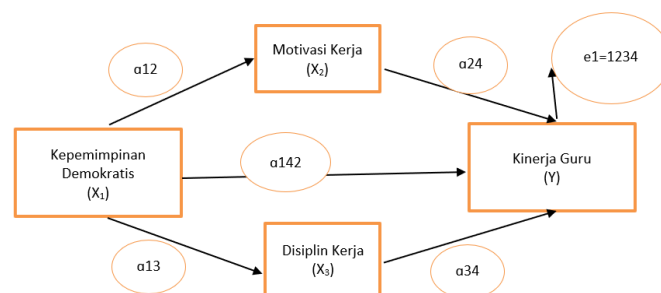
No	Variabel bebas terhadap Variabel terikat	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		F _h	Sig.	Status	F _h	Sig.	Status
1	X ₁ dengan X ₂	39.883	0.130	Linear	44.178	0.000	berarti
2	X ₁ dengan X ₃	42.044	0.321	Linear	45.821	0.000	berarti
3	X ₁ dengan Y	60.101	0.203	Linear	2.613	0.001	berarti
4	X ₂ dengan Y	17.187	0.412	Linear	1.919	0.003	berarti
5	X ₃ dengan Y	43.705	0.304	Linear	4.120	0.000	berarti

Berdasarkan kriteria pengujian di atas, dimana untuk uji linieritas signifikansi nilai F_{9h} harus lebih besar dari 0,050 dan untuk uji keberartian regresi signifikansi nilai F_h harus lebih kecil dari 0,050 maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier dan berarti, sehingga asumsi linieritas dan keberartian regresi telah terpenuhi.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan setelah uji persyaratan analisis dikatakan telah dipenuhi pada setiap variabel bebas dan variabel terikat. Dengan telah dipenuhi uji persyaratan, maka dianggap telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian hipotesis penelitian bertujuan menjawab masalah masalah yang diajukan dalam rumusan penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, model kausal dibentuk atas dasar teoretik ditemukan diagram jalur dalam Gambar 5 sebagai berikut.



Gambar 5. Diagram Jalur Variabel Penelitian

Ket. : X₁ = Kepemimpinan Demokratis

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

X₄ = Kinerja Guru e₄ = variabel residu (error)

Perhitungan uji korelasi menggunakan bantuan program statistik IBM SPSS for Windows versi 24. Setelah dilakukan perhitungannya, maka hasilnya seperti pada tabel berikut.

Tabel 2. Rangkuman Perhitungan Koefisien Korelasi, Koefisien Jalur Uji Sinifikasi dan Keberartian.

Nomor Hipotesis	Koefisien Korelasi	t _{hitung}	Koefisi Jalur	Sig	Ket
1	r ₁₂ = 0.972	44.178	α ₁₂ =0.097	0.000	Jalur Berarti
2	r ₁₃ = 0.973	45.821	α ₁₃ =0.097	0.000	Jalur Berarti
3	r ₁₄ =0.922	2.613	α ₁₄ =0.293	0.010	Jalur Berarti
4	r ₂₄ = 0.957	1.919	α ₂₄ =0.388	0.058	Jalur Berarti
5	r ₃₄ = 0.960	4.120	α ₃₄ = 0.086	0.000	Jalur Berarti

Semua koefesinesi korelasi signifikansi (t_{hitung} > tabel (5%) = 0.676)

Pengujian Sub Struktur Pertama : *Hipotesis 1 dan 2*

Tabel 2 diatas tersebut menunjukkan hasil perhitungan F_{hitung} = 44.178 dan 45.821 dengan taraf signifikansi 0,00, memberikan arti bahwa H_a diterima. Kesimpulannya bahwa kepemimpinan demokratis terdapat pengaruh langsung signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Hipotesis Satu (1) adalah:

Tabel 2 tersebut diatas menunjukkan $\hat{r}_{12}$ = 0.972 dan nilai t_{hitung} = 44.178 dengan taraf signifikansi 0,00, berarti H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Demokratis berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja guru TK Di Kabupaten Bireuen.

Hipotesis Dua (2) adalah:

Tabel 2 tersebut diatas menunjukkan $\hat{r}_{13}$ = 0,973 dan nilai t_{hitung} = 45.821 dengan taraf signifikansi 0,00, berarti H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Demokratis berpengaruh langsung positif terhadap Disiplin Kerja Guru TK Di Kabupaten Bireuen.

Pengujian Sub Struktur Tiga : *Hipotesis 3,4,dan5*

Pengujian substruktur ketiga berdasarkan tabel diatas melalui perhitungan sebagai berikut;
 $X1-Y=0.293 \times 0.922= 0.2701$ $X2-Y=0.388 \times 0.957= 0.3712$ $X3-Y= 0.086 \times 0.960=0.0825$
 $R^2 = 0.2701+0.3713+0.00825= 0.7239$

Artinya secara simultan kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh kepada kinerja guru sebesar 72.39 persen dan selebihnya sebesar 27.61 persen dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

Hipotesis tiga (3) adalah:

Tabel 2 tersebut diatas menunjukkan $\hat{r}_{14}$ = 0.922 dan nilai t_{hitung} = 2.613 dengan taraf signifikansi 0,00, berarti H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan demokratis kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru TK Di Kabupaten Bireuen

Hipotesis(4) adalah:

Tabel 2 tersebut diatas menunjukkan $\hat{r}_{24}$ = 0.957 dan nilai t_{hitung} = 1.919 dengan taraf signifikansi 0,00, berarti H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru TK Di Kabupaten Bireuen.

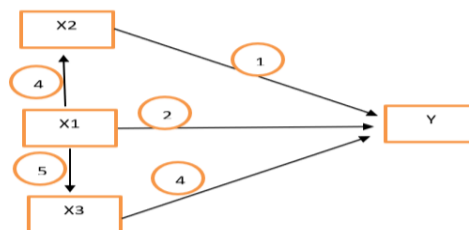
Hipotesis lima (5) adalah:

Tabel 2 tersebut diatas menunjukkan $\hat{r}_{34}$ = 0.960 dan nilai t_{hitung} = 4.120 dengan taraf signifikansi 0,05, berarti H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Di Kabupaten Bireuen.

Novelty Model Peningkatan Kinerja

Kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada integrasi komprehensif antara mekanisme kelompok dan mekanisme individu dalam satu model analisis jalur untuk membedah kinerja guru TK di wilayah spesifik Kabupaten Bireuen. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung menguji variabel secara terpisah, penelitian ini berhasil mensinergikan gaya Kepemimpinan Demokratis (sebagai variabel eksternal/kelompok) dengan Motivasi dan Disiplin Kerja (sebagai variabel internal/individu) yang secara simultan memberikan kontribusi masif sebesar 72,3% terhadap kinerja guru.

Penggunaan *Grand Theory* dari Colquitt, LePine, & Wesson sebagai pisau analisis memberikan perspektif baru dalam konteks pendidikan anak usia dini, di mana interaksi antara inklusivitas kepemimpinan dan dorongan psikologis guru terbukti menjadi determinan utama yang jauh lebih kuat dibandingkan jika variabel tersebut berdiri sendiri. Selain itu, lokus penelitian di Kabupaten Bireuen memberikan kontribusi empiris baru bagi pengembangan kebijakan pendidikan lokal, menunjukkan bahwa efektivitas pengajaran di TK sangat bergantung pada harmonisasi antara iklim kerja yang demokratis dan penguatan mentalitas profesional guru. sehingga novelty dari temuan ini dapat digambarkan pada gambar 6 berikut ini;



Gambar 6. Novelty Penelitian

4. Kesimpulan

Berdasarkan beberapa hasil temuan, dapat disimpulkan berikut ini:

- Terdapat pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja guru TK di Kabupaten Bireuen sebesar , Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan terbuka yang diterapkan kepala sekolah terbukti menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan semangat dan dorongan kerja internal para guru.
- Terdapat pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja guru TK Di Kabupaten Bireuen , Temuan ini menyimpulkan bahwa perlakuan kepala sekolah yang menghargai bawahan dan mengutamakan musyawarah mampu menciptakan kesadaran guru untuk taat pada aturan organisasi tanpa adanya rasa tertekan.
- Terdapat pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja guru TK Di Kabupaten Bireuen , Temuan ini menyimpulkan bahwa perlakuan kepala sekolah yang menghargai bawahan dan mengutamakan musyawarah mampu menghasilkan kinerja guru yang baik
- Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru secara langsung, Kesimpulan ini menegaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru sangat ditentukan oleh stabilitas motivasi kerja mereka; guru yang memiliki motivasi yang kuat cenderung memberikan hasil kerja yang melampaui standar minimal.
- Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Guru Hal ini membuktikan bahwa perilaku disiplin, baik dalam aspek waktu maupun administrasi pengajaran, merupakan pondasi penting yang secara nyata berkontribusi pada pencapaian efektivitas kinerja guru di sekolah.
- Secara Simultan Kepemimpinan Demokratis , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Di Kabupaten Bireuen, Kesimpulan akhirnya adalah kinerja guru TK di Kabupaten Bireuen dipengaruhi oleh sinergi

ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, yang sekaligus membentuk model teoretis baru dalam hubungan kausalitas kinerja.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*.
- Ananda, R. (2019). *Perencanaan Pembelajaran*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management*.
- Asterina, D., & Sukoco. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- Barnawi & Arifin, M. (2017). *Kinerja Guru Profesional*.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*.
- Colquitt, J. A., et al. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Danim, S. (2012). *Visi Baru Manajemen Sekolah*.
- Daryanto. (2015). *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Instruksional*.
- Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen. (2024). *Data Lembaga TK dan Kinerja Guru Kabupaten Bireuen*.
- Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen. (2025). *Data Pokok Pendidikan (Dapodik) Update 10 Januari 2025*.
- Djamarah, S. B. (2015). *Psikologi Belajar*.
- Djamba, Y. K., & Neuman, W. L. (2002). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*.
- Fattah, N. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Gagne, R. M. (1985). *The Conditions of Learning*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Gibson, J. L., et al. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*.
- Hamalik, O. (2015). *Kurikulum dan Pembelajaran*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hartanto, S., & Purwanto, S. (2019). Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ibrahim, N. (2014). *Media Pembelajaran: Makna, Fungsi, dan Peran*. Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2012). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG)*.
- Kunandar. (2015). *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik)*. Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Marwan, et al. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif di Bidang Pendidikan*. Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Mukni'ah. (2016). *Pemanfaatan Strategi Pembelajaran untuk Meningkatkan Kualitas Belajar*.
- Muliavisitama, D., & Rozi, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Musnaeni. (2022). Strategi Pengelolaan Kelas dan Perencanaan Pembelajaran Efektif.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Menjadi Kepala Sekolah yang Efektif. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.

- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*.
- Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Pidarta, M. (2014). *Landasan Kependidikan*.
- Pratiwi, et al. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Taman Kanak-Kanak.
- Priansa, D. J. (2018). *Kinerja Guru dan Pengembangan Profesionalisme Guru*. Purwanto, N. (2017). *Psikologi Pendidikan*.
- Qodir, A. (2017). *Teori Belajar dan Pembelajaran*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*.
- Rorimpandey, W. H. (2020). Kinerja Guru dalam Pengelolaan Kelas. Rusman. (2017). *Model-model Pembelajaran*.
- Sagala, S. (2016). *Konsep dan Makna Pembelajaran*.
- Sanjaya, W. (2017). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Septiawan, B., et al. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sibirian, P. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Ketua Program Studi.
- Situmorang, B. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.
- Slameto. (2015). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Soesanti, I. (2024). *Manajemen Kinerja Guru di Era Digital*.
- Sudjana. (2016). *Metoda Statistika*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Susanto, A. (2020). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Syah, M. (2015). *Psikologi Pendidikan*.
- Syaodih Sukmadinata, N. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*.
- Tunru, et al. (2023). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Pendidikan*. Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*.
- Usman, H. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Winardi, J. (2016). *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*.