



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI  
SMP NEGERI 2 MARDINGDING**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ENDANG RAHMADANI**

**1615310016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ENDANG RAHMADANI  
NPM : 1615310016  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2  
MARDINGDING

MEDAN, 16 MARET 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.SC.M) (DR. ONNY MEDAS SIVA, S.H., M.KN)



PEMBIMBING I

DR. MUHAMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(NONI ARDIAN, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : ENDANG RAHMADANI  
NPM : 1615310016  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2  
MARDINGDING

MEDAN, 16 MARET 2022

KETUA

(AHMAD ASWAN WARURU, S.E., M.SM)

ANGGOTA - I

(DR. MUHAMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(NONI ARDIAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.SI)

ANGGOTA - IV

(NUZULIATI, S.E., M.SI)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

**NAMA** : ENDANG RAHMADANI  
**NPM** : 1615310016  
**Fakultas/program studi** : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
**Judul Skripsi** : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2  
MARDINGDING

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 16 Maret 2022



(Endang Rahmadani)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Endang Rahmadani

NPM : 1615310016

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 16 Maret 2022

Yang membuat pernyataan



(Endang Rahmadani)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: ENDANG RAHMADANI
Tgl. Lahir	: SUKA BERBAKTI / 24 Januari 1997
No. Pokok Mahasiswa	: 1615310016
Bidang Studi	: Manajemen
Bidang Kaji	: Manajemen SDM
SKS yang telah dicapai	: 144 SKS, IPK 3.47
No. Telp.	: 082360113852

mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

**Judul**

Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Mardinding

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

Rektor I,

  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )



Medan, 06 Oktober 2021

Pemohon,

  
 ( Endang Rahmadani )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
 Dekan

  
 ( Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn )



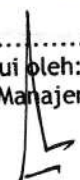
Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :

  
 ( Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM )

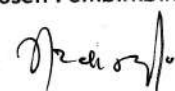
Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen

  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:

  
 ( Noni Ardian, SE., MM. )





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX. 1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Dr. Muhamad Toyib Daulay, S.E., M.M.  
Nama Mahasiswa : Endang Rahmawati  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1615310016  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP N. 2

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
-	latar belakang masalah dan tambahan undang - undang kinerja		
-	Bab IV cantumkan deskripsi objek Penelitian		
	ACC sedang meja kt ilaw		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medaling, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Dr. Muhamad Toyib Daulay, S.E., M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Noni Ardian, S.E., M.M.  
 Nama Mahasiswa : Endang Rahmadani  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen  
 No. Stambuk / NPM : 1615310016  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Motivasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP N 2 Mardinding

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Nota pengantar tambahan ucapan terimakasih kepada SMP N 2 Mardinding.		
	Acc Sidang Meja Hijau		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Noni Ardian, S.E., M.M





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi.....  
 Fakultas : Sosial Sains.....  
 Dosen Pembimbing II : Nani Ardian S.E., M.M.....  
 Nama Mahasiswa : Endang Ramadani.....  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen.....  
 No. Stambuk / NPM : 1615210016.....  
 Jenjang Pendidikan : Strata I.....  
 Judul Proposal : Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin  
 kerja terhadap kinerja guru di SMP N 2 Mdd.....

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Perbaiki BAB I Identifikasi	+	
	Masalah	+	
	Kata pengantar	+	
	Sesuai dgn format penulisan	+	
	Dice sempun	4	

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kr

Dosen Pembimbing II

*Nani Ardian* 16/8 2010

Nani Ardian, S.E., M.M



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

### BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Dr. Muhamad Toyib Daulay, S.E., M.M.  
Nama Mahasiswa : Endang Rahmadani  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1615310016  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Proposal : Pengaruh Efektivitas Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP N. 2 Mandailing...

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
- 06 Juli 2021	Pra survei berangkat dari variabel x saja dan variabel x.		
-	Selanjutnya haruskan pra survei terhadap variabel x, masukkan kedalam variabel		
27 Juli 2021	ACC Seminar Proposal		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medaling, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Dr. Muhamad Toyib Daulay, S.E., M.M



SURAT KETERANGAN  
TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY

Dengan ini saya Ka.PPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan Edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Dr. Henry Aspan, SE., SH., MA., MH., MM

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
TURNITIN PLAGIAT SIMILARITY INDEX**

Nama : ENDANG RAHMADANI  
NPM : 1615310016  
Prodi : MANAJEMEN

Bersamaan dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil **Turnitin Plagiat Similarity Index** Skripsi / Tesis saudara telah **LULUS** dengan hasil :

**48%**

Silahkan melanjutkan tahap pendaftaran Sidang Meja Hijau.

Verifikasi	Nama
21 Februari 2022	Wenny Sartika, SH.,MH

No. Dokumen : FM-DPMA-06-03	Revisi : 00	Tgl*Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

# ENDANG RAHMADANI 1615310016 | MANAJEMEN | SKRIPSI | UNGGAHAN KE-1

Consistency Index

**48%** · **46%** · **9%** · **21%**

Similarity Index · Internet Sources · Publications · Student Papers

Final Paper References

**1** **Jurnal pancabudi.ac.id** **35%**  
Internet Source

**2** **perpustakaan.pancabudi.ac.id** **2%**  
Internet Source

**3** **id.123dok.com** **1%**  
Internet Source

**4** **Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur** **1%**  
Student Paper

**5** **Submitted to Binus University International Student Paper** **1%**





**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 1437/PERP/BP/2022**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
ma saudara/i:

: ENDANG RAHMADANI

: 1615310016

Semester : Akhir

s : SOSIAL SAINS

w/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 08 Februari 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
s tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Februari 2022

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

si : 01

Efektif : 04 Juni 2015



ACC PB I

*[Handwritten signature]*  
Basy MORA CDE



ACC PB II  
23/02 2022

*[Handwritten signature]*  
Noni Ardizul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 MARDINGDING**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ENDANG RAHMADANI**  
1615310016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Februari 2022  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ENDANG RAHMADANI  
 Tempat/Tgl. Lahir : SUKA BERBAKTI / 1997-01-24  
 Nama Orang Tua : suratno  
 N. P. M : 1615310016  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082360113852  
 Alamat : Bukit Makmur Kec. Mardinding Kab. Karo Sumatera Utara

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Mardinding**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :



Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS,



ENDANG RAHMADANI  
 1615310016

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Acc PB 2  
M. Kus  
24/05/2022



Acc Pij  
M. Kus  
25/5  
N. Agian

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI  
SMP NEGERI 2 MARDINGDING**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ENDANG RAHMADANI**  
**1615310016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**MEDAN**  
**2022**



## ABSTRAK

---

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding, dimana  $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ . Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding, dimana  $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ . Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding, dimana  $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,007 < 0,05$ . Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding, dimana  $F_{hitung} 39,604 > F_{tabel} 2,85$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja**

## ABSTRACT

---

*The research analysis aims to determine whether leadership, motivation and work discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance at SMP Negeri 2 Mardinding. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 42 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that leadership partially had a positive and significant effect on teacher performance at SMP Negeri 2 Mardinding, where  $t_{count} 2.364 > t_{table} 2.024$  and significant  $0.011 < 0.05$ . Motivation partially has a positive and significant effect on teacher performance at SMP Negeri 2 Mardinding, where  $t_{count} 2,303 > t_{table} 2,024$  and significant  $0,011 < 0,05$ . Work discipline partially positive and significant effect on teacher performance at SMP Negeri 2 Mardinding, where  $t_{count} 2.837 > t_{table} 2.024$  and significant  $0.007 < 0.05$ . Leadership, motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance at SMP Negeri 2 Mardinding, where  $F_{count} 39.604 > F_{table} 2.85$  and significant  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords : Leadership, Motivation, Work Discipline and Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Mardinding**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhamad Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



5. Ibu Noni Ardian, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Terima kasih kepada seluruh guru dan pimpinan SMP Negeri 2 Mardinding atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Terima kasih kepada civitas akademika Universitas Pembangunan Panca Budi atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan..
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
9. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 16 Maret 2022  
Penulis

Endang Rahmadani  
1615310016

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
E. Keaslian Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	8
1. Kinerja .....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Manfaat Penilaian Kinerja.....	11
d. Penilaian Kinerja .....	12
e. Indikator Kinerja .....	14
2. Kepemimpinan .....	16
a. Pengertian Kepemimpinan .....	16
b. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	16
c. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan .....	17
d. Indikator Kepemimpinan.....	19
3. Motivasi Kerja.....	20
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	20
b. Tipe – tipe Motivasi .....	21
c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi ....	23
d. Manfaat Motivasi .....	23
e. Indikator Motivasi .....	24
4. Disiplin Kerja .....	26
a. Pengertian Disiplin.....	26
b. Arti Penting Disiplin Kerja .....	27
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ....	28
d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja.....	30
e. Indikator Disiplin Kerja .....	30
B. Penelitian Sebelumnya .....	33
C. Kerangka Konseptual .....	34

	D. Hipotesis .....	37
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan Penelitian.....	38
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
	C. Definisi Operasional Variabel .....	39
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	40
	E. Teknik Pengumpulan Data .....	41
	F. Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	47
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	47
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas SMP Negeri 2 Mardinding.....	49
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	58
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	80
	6. Pengujian Asumsi Klasik .....	85
	7. Regresi Linier Berganda .....	89
	8. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	90
	B. Pembahasan.....	92
	1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru .....	92
	2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru.....	93
	3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	94
	4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	94
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	96
	B. Saran.....	97

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Mardinding .....	3
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya .....	33
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	38
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	59
Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	60
Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	60
Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	61
Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	62
Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	62
Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....	63
Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>1.7</sub> .....	63
Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>1.8</sub> .....	64
Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>1.9</sub> .....	64
Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	65
Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	66
Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	66
Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	67
Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	67
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....	68
Tabel 4.20 Pernyataan X <sub>2.7</sub> .....	68
Tabel 4.21 Pernyataan X <sub>2.8</sub> .....	69
Tabel 4.22 Pernyataan X <sub>2.9</sub> .....	69
Tabel 4.23 Pernyataan X <sub>3.1</sub> .....	70
Tabel 4.24 Pernyataan X <sub>3.2</sub> .....	70
Tabel 4.25 Pernyataan X <sub>3.3</sub> .....	71
Tabel 4.26 Pernyataan X <sub>3.4</sub> .....	72
Tabel 4.27 Pernyataan X <sub>3.5</sub> .....	72
Tabel 4.28 Pernyataan X <sub>3.6</sub> .....	73
Tabel 4.29 Pernyataan X <sub>3.7</sub> .....	73
Tabel 4.30 Pernyataan X <sub>3.8</sub> .....	74
Tabel 4.31 Pernyataan X <sub>3.9</sub> .....	75
Tabel 4.32 Pernyataan Y.1 .....	75
Tabel 4.33 Pernyataan Y.2 .....	76
Tabel 4.34 Pernyataan Y.3 .....	76
Tabel 4.35 Pernyataan Y.4 .....	77
Tabel 4.36 Pernyataan Y.5 .....	78
Tabel 4.37 Pernyataan Y.6 .....	78
Tabel 4.38 Pernyataan Y.7 .....	79
Tabel 4.39 Pernyataan Y.8 .....	79



Tabel 4.40	Pernyataan Y.9 .....	80
Tabel 4.41	Uji Validitas X <sub>1</sub> (Kepemimpinan).....	81
Tabel 4.42	Uji Validitas X <sub>2</sub> (Motivasi) .....	81
Tabel 4.43	Uji Validitas X <sub>3</sub> (Disiplin Kerja).....	82
Tabel 4.44	Uji Validitas Y (Kinerja Guru) .....	82
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Kepemimpinan).....	83
Tabel 4.46	Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Motivasi) .....	84
Tabel 4.47	Uji Reliabilitas X <sub>3</sub> (Disiplin Kerja).....	84
Tabel 4.48	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Guru).....	84
Tabel 4.49	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	86
Tabel 4.50	Uji Multikolinearitas .....	87
Tabel 4.51	Regresi Linier Berganda .....	89
Tabel 4.52	Uji Simultan .....	90
Tabel 4.53	Uji Parsial.....	91
Tabel 4.54	Uji Determinasi .....	92

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 2 Mardinding .....	49
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	85
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	85
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	88

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi didirikan pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sehingga guna mengoptimalkan tujuan tersebut maka dibutuhkan guru yang menjadi bagian aset penting bagi keberhasilan organisasi agar dapat bertahan di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Guru yang memiliki kinerja tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadikan salah satu keuntungan dan keunggulan bagi organisasi sehingga manajemen organisasi perlu menjaga dan mempertahankan keberadaan guru yang berkinerja tinggi. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan kinerja dari para gurunya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari dukungan guru yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

Menurut Sutrisno (2020:170), berdasarkan undang-undang No. 14 tahun 2005, “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Kinerja guru yang tinggi maka kesempatan organisasi untuk mencapai dan mengoptimalkan pencapaian tujuan dapat tercapai sehingga pimpinan organisasi

perlu memberikan perhatian dan prioritas atas kinerja guru. Penilaian kinerja juga perlu dilakukan secara periodik misalnya enam bulan atau tahunan dan berkesinambungan sehingga dapat diketahui informasi mengenai kinerja guru apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri 2 Mardinding yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin.

Menurut Sutrisno (2020:161), “kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi kinerja guru, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah guru dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti”. Menurut Mangkunegara (2020:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya”. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2020:81), “Guru yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya”.

Menurut Hasibuan (2020:194), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas



sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi guru akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja guru dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin.

Berdasarkan pra survey terdapat masalah kinerja guru SMP Negeri 2 Mardinding pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Mardinding**

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Guru memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	19	45,24%	23	54,76%	42	100%
2	Guru mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.	20	47,62%	22	52,38%	42	100%
3	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.	17	40,48%	25	59,52%	42	100%

Sumber: SMP Negeri 2 Mardinding (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat masalah kinerja guru pada SMP Negeri 2 Mardinding yaitu guru belum memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Guru belum mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi. Guru belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu. Situasi pandemi covid 19 ini juga sangat berdampak pada kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Pimpinan belum memberikan pengarahan kepada guru di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan. Guru belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja. Guru belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan,**

## **Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Mardinding”.**

### **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

#### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan belum memberikan pengarahan kepada guru di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.
- b. Guru belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
- c. Guru tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu..
- d. Guru belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

#### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Mardinding.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding?

3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding.
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding.
- d. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding.

## 2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Organisasi sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu organisasi khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja guru.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja guru.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Larasati (2019:11), yang berjudul: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (dua) variabel bebas yaitu



kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, 1 (satu), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru.

- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 180 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 42 guru/responden.
- 4. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2022.
- 5. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), sedangkan penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Mardinding.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Rivai (2020:50), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Menurut Mondy (2021:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Kinerja adalah tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2020:77), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Panggabean (2020:209), “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Sedangkan menurut Sutrisno (2020:164), berdasarkan undang-undang No. 14 tahun 2005 “kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Hariandja (2020:10) “kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan, yaitu:

##### 1) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

##### 2) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah

##### 3) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

4) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis.

Menurut Sutrisno (2020:167), berdasarkan undang-undang No. 14 tahun 2005, kinerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Motivasi Kerja

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.



### 3) Gaya Kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

#### **c. Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2020:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

##### 1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

##### 2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer.

##### 3) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

4) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

7) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

8) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

9) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

#### d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2020:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Mangkunegara (2020:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2020:260), berdasarkan undang-undang No. 14 tahun 2005, “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan

karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan”.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

**e. Indikator Kinerja**

Menurut Sutrisno (2020:169), berdasarkan undang-undang No. 14 tahun 2005, “kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni :



- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.”.

Menurut Rivai (2020:52), “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja.

- 2) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 3) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari hasil.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Samsudin (2018:7) “kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu”. Simamora (2021:50), kepemimpinan adalah “kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus”. Definisi lain kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2020:432)”. Menurut Rivai (2020:216) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi”.

### **b. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Menurut Samsudin (2018:9) gaya kepemimpinan adalah “suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. Sementara itu, menurut Simamora (2021:52), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain atau bawahan”. Menurut Rivai

(2020:218), “gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

### **c. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan**

Menurut Samsudin (2018:10), “terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan, adalah sebagai berikut”:

#### **1) Fungsi Penentu Arah**

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **2) Fungsi Sebagai Juru Bicara**

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan.

#### **3) Fungsi Sebagai Komunikator**

Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi.

4) Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

5) Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi.

Menurut Samsudin (2018:14), “sifat-sifat kepemimpinan, adalah sebagai berikut”:

1) Watak dan kepribadian yang terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan”.

2) Keinginan melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.



3) Memahami kondisi lingkungan

Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya”.

4) Intelegensi yang tinggi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami.

5) Berorientasi ke depan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya”.

6) Sikap terbuka dan lugas

Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi”.

**d. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Samsudin, (2018:18), “indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) *Idealized influence* (kharisma)

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan.

2) *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif)

Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana.

3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru”.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2020:455) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sejalan dengan pernyataan ini, Daft (2020:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah “keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Hasibuan (2020:143) Motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya

dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut”.

Menurut Siagian (2020:510) motivasi adalah “sebuah fungsi dari 13 pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. Mangkunegara (2020:61) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

#### **b. Tipe – tipe Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2020:17), “secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

##### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan

memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

#### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

#### 3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

#### 4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar.

### c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

#### 1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

#### 2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

### d. Manfaat Motivasi

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2020:97) “menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai



- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”

**d. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2020:65), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk

mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Menurut Maslow dalam Ishak (2020:15), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan

pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) **Kebutuhan akan Penghargaan**

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Darmawan (2018:41) “disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan

perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Menurut Hasibuan (2020:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2020:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari pendapat yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **b. Arti Penting Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2020:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Menurut Siagian (2020:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”.

Menurut Mangkunegara (2020:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah

untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2020:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu”:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan

yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima.



#### **d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2020:98) “tujuan dan manfaat disiplin, antara lain yaitu”:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2020:195), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran  
Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.
- 2) Tanggung jawab  
Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.
- 3) Norma  
Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang

berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.

Menurut Mathis (2018:194-198) “indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

## 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

## 5) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indisipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

## 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

## 8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan untuk variabel disiplin kerja yang menjadi indikatornya adalah kehadiran, tanggung jawab dan norma.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Larasati (2020)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sutrischastini (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Meilany (2020)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Simanjuntak (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Hardian	Pengaruh gaya	Gaya	Kinerja	Regresi	Hasil penelitian

	(2020)	kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya).	kepemimpinan (X)	Karyawan	Linier Sederhana	menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya.
--	--------	---	------------------	----------	------------------	---

Sumber : Diolah Penulis 2022

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian.

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2020:161), “kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti”. Menurut Siagian (2020:12), “kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan”.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2020:81), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2020:194), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga

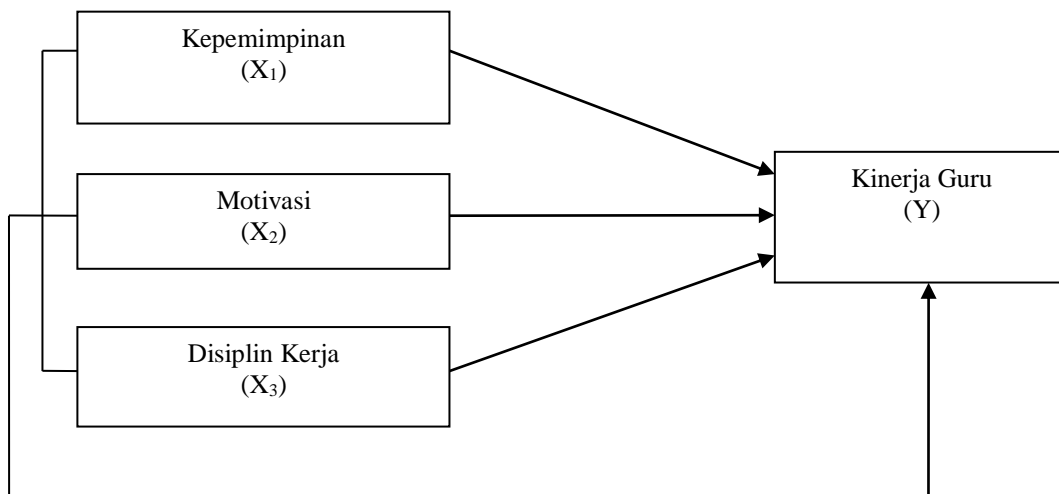


diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2020:166), Kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber: Diolah Penulis (2022)

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding.
2. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding.
3. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding.
4. Diduga kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen yaitu (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) serta variabel dependen (kinerja) (Sugiyono, 2021:84)".

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Mardinding.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan Maret 2022, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan											
		Desember 2021			Januari 2022			Februari 2022			Maret 2022		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal					■	■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2022)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kepemimpinan ( $X_1$ )	Proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.  (Samsudin, 2018:7)	1. Kharisma 2. Motivasi inspiratif 3. Stimulasi intelektual  (Samsudin, 2018:18)	1. Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. 2. Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. 3. Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.	Skala likert
Motivasi kerja ( $X_2$ )	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.  (Mangkunegara, 2020:61)	1. Kebutuhan akan prestasi ( <i>need for achievement</i> ) 2. Kebutuhan akan afiliasi ( <i>need for affiliation</i> ). 3. Kebutuhan akan kekuasaan ( <i>need for power</i> ).	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	Skala likert

		(Mangkunegara, 2020:65)		
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.  (Hasibuan, 2020:193)	1. Kehadiran. 2. Tanggung jawab 3. Norma  (Hasibuan, 2020:195)	1. Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi. 2. Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan. 3. Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.	Skala likert
Kinerja Guru (Y)	Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.  (Sutrisno, 2020:164)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu  (Sutrisno, 2020:169)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan.	Skala likert

Sumber: Penulis (2022)

## D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2021:72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti serta sekumpulan individu dengan ciri-ciri yang sama yang hidup di tempat yang sama dan memiliki kemampuan bereproduksi di antara sesamanya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 2 Mardinding sebanyak 42 guru”.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2021:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini

penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 guru/responden”.

### **3. Jenis Data**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada guru SMP Negeri 2 Mardinding. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

### **4. Sumber Data**

Sumber data di dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 2 Mardinding.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:75), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

#### b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2021:75), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.



## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2021:76), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1) Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

#### 2) Uji P Plot

Normal P Plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengidentifikasikan apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

#### 3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan

menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2021:78), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah  $Tolerance > 0,1$  atau  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2021:79), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas.

### 3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2021:80), “Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Data diolah secara

statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*”.

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

Keterangan :

Y = Kinerja Guru (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X<sub>2</sub> = Motivasi (*Independent Variabel*)

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = *Error term*

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2021:81), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig <  $\alpha$  0,05).

- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ )

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2021:82), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  taraf signifikansi 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ ).

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2021:83), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat SMP Negeri 2 Mardingding**

Pendirian SMP Negeri 2 Mardingding tidak lepas dari upaya pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. SMP Negeri 2 Mardingding didirikan untuk bisa menjangkau anak-anak dari wilayah Kecamatan Mardingding untuk dapat mengenyam pendidikan setingkat SMP. Hal ini disebabkan akses pendidikan SMP untuk wilayah ini relatif jauh yaitu harus ke SMP 1 yang jaraknya relatif jauh. Dengan pendirian SMP Negeri 2 ini diharapkan dapat menjangkau anak-anak dari desa plosak Mardingding sekitarnya untuk bisa mengenyam pendidikan SMP.

SMP Negeri 2 Mardingding adalah salah satu Pendidikan dengan jenjang SMP di Mardingding, Kec Mardingding, Kab. Karo, Sumatera Utara. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 2 Mardingding berada di bawah naungan kementerian pendidikan dan kebudayaan. SMP negeri 2 mardingding beralamat di jl. Medan – kota cane, mardingding, kec. Mardingding, kab. Karo, sumatera utara, dengan kode pos 22165. Pembelajaran di SMP Negeri 2 Mardingding dilakukan pada pagi, dalam seminggu pembelajaran dilakukan selama 6 hari. SMP Negeri 2 Mardingding memiliki Akreditasi B, berdasarkan Sertifikat 1452/BAN-SM/SK/2019

b. Visi, Misi dan Tujuan SMP Negeri 2 Mardinding

1) Visi

Menjadikan sekolah sebagai sarana pembelajaran untuk berprestasi, mandiri, berahlak mulia, berkarakter dan peduli lingkungan.

2) Misi

- a) Meningkatkan ketaqwaan terhadap tuhan yang maha ESA.
- b) Mewujudkan prestasi siswa yang tinggi.
- c) Mewujudkan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan variatif.
- d) Membudayakan warga sekolah untuk peduli terhadap lingkungan hidup.
- e) Mewujudkan lingkungan sekolah yang clean and green serta beauty and healthy.
- f) Memelihara lingkungan sekolah dan sekitarnya supaya tetap bersih, indah, asri dan memberi Kenyamanan kepada seluruh warga sekolah.

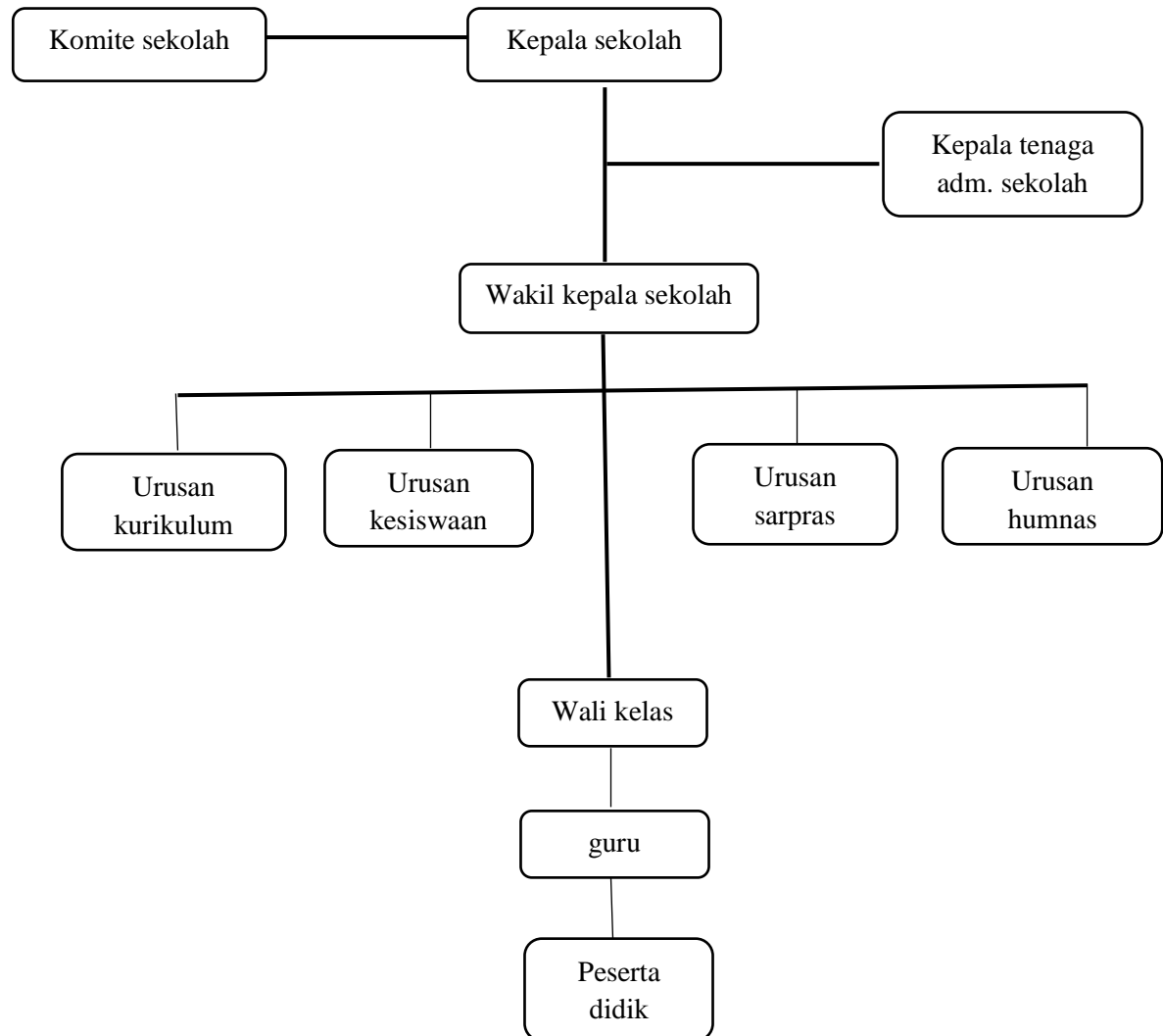
3) Tujuan

- a) Meningkatkan prestasi siswa di bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni budaya.
- b) Menghasilkan lulusan yang berkualitas, beriman dan bertaqwa.
- c) Membisakan warga sekolah agar selalu peduli terhadap lingkungan.

- d) Terciptanya lingkungan sekolah yang dapat menunjang proses pembelajaran

## 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas SMP Negeri 2 Mardinding

Struktur organisasi pada SMP Negeri 2 Mardinding adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi SMP Negeri 2 Mardinding**

*Sumber : SMP Negeri 2 Mardinding (2022)*

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di SMP Negeri 2

Mardinding, yaitu:



**a. Komite sekolah**

Komite sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada pendidikan pra sekolah, jalur pendidikan sekolah, maupun jalur pendidikan di luar sekolah (kepmendiknas no : 044/U/2002). Tugas dan kewajiban komite sekolah yaitu :

- 1) Menyusun AD dan ART komite sekolah.
- 2) Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggara pendidikan yang bermutu.
- 3) Melakukan kerja sama dengan masyarakat dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggara pendidikan yang bermutu.
- 4) Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan masyarakat.
- 5) Memberi masukan, pertimbangan dan rekomendasi kepada sekolah mengenai kebijakan dan program sekolah, RKAS (rencana kegiatan dan anggaran sekolah), kriteria kinerja sekolah, kriteria tenaga pendidikan, kriteria fasilitas pendidikan, dan hal-hal lain yang terkait dengan pendidikan.
- 6) Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan.
- 7) Mengalokasikan dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.
- 8) Melakukan evaluasi pengawasan terhadap kebijakan program, penyelenggaraan dan keluran pendidikan di sekolah.

**b. Kepala sekolah**

Kepala Sekolah berfungsi sebagai Edukator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

- 1) Kepala Sekolah selaku educator bertugas melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien.
- 2) Kepala Sekolah selaku manajer mempunyai tugas :
  - a) Menyusun perencanaan
  - b) Mengorganisasikan kegiatan
  - c) Mengarahkan / mengendalikan kegiatan
  - d) Mengkoordinasikan kegiatan
  - e) Melaksanakan pengawasan
  - f) Menentukan kebijaksanaan
  - g) Mengadakan rapat mengambil keputusan
  - h) Mengatur proses belajar mengajar
- 3) Kepala Sekolah selaku administrator bertugas menyelenggarakan administrasi :
  - a) Perencanaan
  - b) Pengorganisasian
  - c) Pengkoordinasian
  - d) Pengawasan
  - e) Kesiswaan
  - f) Pengarahan dan pengendalian
  - g) Ruang keterampilan (kesenian)
  - h) Sarana / prasarana dan perlengkapan lainnya

- i) Perpustakaan
  - j) Laboratorium
  - k) Bimbingan konselin
  - l) UKS
  - m) OSIS
  - n) Keuangan
  - o) Kantor
  - p) Ketenagaan
  - q) Ketatausahaan
  - r) Kurikulum
  - s) Evaluasi
  - t) Media pembelajaran
  - u) 7K
  - v) Gudang
- 4) Kepala Sekolah selaku Supervisorbertugas menyelenggarakan supervisi mengenal :
- a) Proses belajar mengajar
  - b) Kegiatan bimbingan
  - c) Kegiatan ekstrakurikuler
  - d) Kegiatan ketatausahaan
  - e) Sarana dan prasarana
  - f) Perpustakaan
  - g) Kegiatan kerja sama dengan masyarakat/
  - h) Kehadiran guru, pegawai, dan siswa

- i) Kegiatan OSIS
- j) Kegiatan 7K
- k) Laboratorium
- l) Koperasi sekolah
- m) Kantin/ warung sekolah

**c. Kepala Tenaga Admin Sekolah**

Tugas Staff Administrasi Sekolah Di setiap tingkat pendidikan tentunya ada karyawan Administrasi sekolah. Pekerjaan ini dapat mengarahkan jadwal dan kegiatan sekolah, mengelola anggaran sekolah, mengurus keluar masuknya uang sekolah, menginput data statistik sekolah dan lain lain. Berikut ini tugas admin sekolah SMP Negeri 2 Mardinding.

- 1) Membuat Kerangka Program Kerja
- 2) Bertanggung Jawab Mengawasi Tugas Administrasi yang ada di Sekolah
- 3) Mengurus Sumber Daya yang Tepat untuk Guru
- 4) Mengelola Buku Induk untuk Pegawai dan Siswa
- 5) Menyusun Data Statistik Sekolah
- 6) Melakukan Koordinasi Terkait Program Kerja 7K
- 7) Mengelola Anggaran Keuangan
- 8) Menyusun RAKS
- 9) Mengurus administrasi ketenagakerjaan guru dan juga sisw
- 10) Menyusun data-data administrasi perlengkapan sekolah
- 11) Menyusun dan menyajikan data statistik sekolah
- 12) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan secara rutin

- 13) Menyusun pengurus tata usaha secara berkala
- 14) Melaksanakan hubungan masyarakat antara sekolah dan luar sekolah.
- 15) Mensosialisasikan kebijakan-kebijakan kepala sekolah
- 16) Mengawasi penyusunan laporan periodik dari masing-masing divisi

**d. Wakil Kepala Sekolah**

Wakil Kepala Sekolah membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- 1) Menyusun perencanaan membaut program kegiatan dan melaksanakan program
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Ketenagaan
- 5) Pengoordinasian
- 6) Pengawasan
- 7) Penilaian
- 8) Identifikasi dan pengukuran data
- 9) Penyusunan laporan

**e. Bidang Kurikulum**

- 1) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
- 2) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
- 3) Mengatur penyusunan program pengajaran, Program satuan pelajaran dan persiapan mengajar penjabaran dan penyesuaian kurikulum
- 4) Mengatur pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstra kulikuler

- 5) Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas  
Kriteria kelulusan dan laporan kemajuan belajar siswa serta pembagian rapor dan STTB.
- 6) Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengajaran
- 7) Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
- 8) Mengatur pengembangan MGMP dan koordinator mata pelajaran
- 9) Mengatur mutasi siswa
- 10) Melakukan supervisi administrasi dan akademis
- 11) Menyusun laporan

**f. Bidang kesiswaan**

- 1) Mengatur program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling
- 2) Mengatur dan mengoordinasikan pelaksanaan 7k (keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan, kesehatan dan kerindangan)
- 3) Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi Kepramukaan, palang merah remaja, (PMR), kelompok ilmiah remaja (KIR), usaha kesehatan sekolah (UKS), patroli keamanan sekolah (PKS), Paskibra.
- 4) Mengatur program pasantren kilat
- 5) Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah
- 6) Menyelenggarakan cerdas cermat, olah raga prestasi
- 7) Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat beasiswa

**g. Bidang Sarana Prasarana**

- 1) Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar.

- 2) Merencanakan program pengadaannya
- 3) Mengatur pemanfaatan sarana prasarana
- 4) Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian
- 5) Mengatur pembakuannya
- 6) Menyusun laporan

**h. Bidang Hubungan Dengan Masyarakat**

- 1) Menyusun Program PRAKERIN dan membuat kerjasama dengan DU/DI
- 2) Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan Bp3 dan peran BP3
- 3) Menyelenggarakan bakti social, Karya wisata
- 4) Menyelenggarakan pameran hasil pendidikan disekolah (gebyar pendidikan).
- 5) Menyusun laporan

**i. Wali kelas**

Wali kelas membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Pengelolaan kelas
- 2) Menyelenggarakan administrasi kelas meliputi :
  - a) Denah tempat duduk siswa
  - b) Papan absensi siswa
  - c) Daftar pelajaran kelas
  - d) Daftar piket kelas
  - e) Buku absensi siswa
  - f) Buku kegiatan pembelajaran / buku kelas
  - g) Tata tertib siswa

- 3) Penyusunan pembuatan statistik bulanan siswa
- 4) Pengisian daftar kumpulan nilai siswa
- 5) Pembuatan catatan khusus tentang siswa
- 6) Pencatatan mutasi siswa
- 7) Mengisi buku laporan hasil belajar siswa
- 8) Pembagian buku laporan penilaian hasil belajar

**j. Guru**

- 1) Membuat Perangkat Pembelajaran.
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan Penilaian Proses Belajar, Ulangan Harian, Ulangan Umum, Ujian Akhir.
- 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 6) Mengisi daftar nilai siswa.
- 7) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses kegiatan belajar mengajar.
- 8) Membuat alat pelajaran / alat peraga.
- 9) Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni.
- 10) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.
- 11) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- 12) Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

**k. Peserta Didik**

Tugas siswa di sekolah dibagi menjadi tiga diantaranya adalah:



- 1) Memahami dan mempelajari materi yang diajarkan
- 2) Mengerjakan tugas tugas yang diberikan oleh guru.
- 3) Mempelajari kembali materi yang telah diajarkan dan mengerjakan pekerjaan rumah jika ada pekerjaan rumah.

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	52.4	52.4	52.4
Perempuan	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Negeri 2 Mardinding yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31 - 40 Tahun	31	73.8	73.8	73.8
41 - 55 Tahun	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Negeri 2 Mardinding yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 73.8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	15	35.7	35.7	35.7
S1	27	64.3	64.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Negeri 2 Mardinding yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 64.3% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	22	52.4	52.4	52.4
6 - 10 Tahun	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Negeri 2 Mardinding yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru. Dalam penyebaran

angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 42 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Kepemimpinan)**

**Tabel 4.5**  
**Pimpinan menyapa ketika bertemu dengan pegawai tanpa memandang jabatan guru**  
**Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Tidak Setuju	15	35.7	35.7	50.0
Ragu-Ragu	3	7.1	7.1	57.1
Setuju	7	16.7	16.7	73.8
Sangat Setuju	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (26.2%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.1%), tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa pimpinan menyapa ketika bertemu dengan pegawai tanpa memandang jabatan guru.

**Tabel 4.6**  
**Pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama guru**  
**Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	23.8
Setuju	14	33.3	33.3	57.1
Sangat Setuju	18	42.9	42.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (42.9%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama guru.

**Tabel 4.7**  
**Pimpinan selalu ada kesempatan untuk guru pada masing-masing bidang**  
**Pernyataan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	19.0	19.0	19.0
Ragu-Ragu	10	23.8	23.8	42.9
Setuju	8	19.0	19.0	61.9
Sangat Setuju	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (38.1%), setuju sebanyak 8 orang (19.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.8%) dan sebanyak 8 orang (19.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan selalu ada kesempatan untuk guru pada masing-masing bidang.

**Tabel 4.8**  
**Pimpinan memotivasi guru saat datang sebelum jam kerja dimulai**  
**Pernyataan X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	6	14.3	14.3	31.0
	Setuju	4	9.5	9.5	40.5
	Sangat Setuju	25	59.5	59.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (59.5%), setuju sebanyak 4 orang (9.5%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (59.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan memotivasi guru saat datang sebelum jam kerja dimulai.

**Tabel 4.9**  
**Pimpinan memberikan sebagian tugasnya kepada guru**  
**Pernyataan X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	22	52.4	52.4	52.4
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	61.9
	Setuju	6	14.3	14.3	76.2
	Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 22 orang (52.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan

responden tidak setuju bahwa pimpinan memberikan sebagian tugasnya kepada guru.

**Tabel 4.10**  
**Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan**  
**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	61.9
Setuju	14	33.3	33.3	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.

**Tabel 4.11**  
**Pimpinan memberikan pengarahan kepada guru di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan**  
**Pernyataan X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	76.2
Setuju	7	16.7	16.7	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan memberikan pengarahan kepada guru di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.

**Tabel 4.12**  
**Pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang guru**  
**Pernyataan X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
Setuju	18	42.9	42.9	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang guru.

**Tabel 4.13**  
**Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka kepada guru**  
**Pernyataan X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	21.4	21.4	21.4
Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	69.0
Setuju	11	26.2	26.2	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 9 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pemimpin menganut sistem manajemen terbuka kepada guru.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

**Tabel 4.14**  
**Guru berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja**  
**Pernyataan X<sub>2.1</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
Ragu-Ragu	17	40.5	40.5	47.6
Setuju	17	40.5	40.5	88.1
Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.9%), setuju sebanyak 17 orang (40.5%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (40.5%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa guru berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.



**Tabel 4.15**  
**Guru sangat berantusias untuk berprestasi tinggi**  
**Pernyataan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	9	21.4	21.4	47.6
Setuju	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (52.4%), ragu–ragu sebanyak 9 orang (21.4%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa guru sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

**Tabel 4.16**  
**Guru selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja**  
**Pernyataan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
Setuju	18	42.9	42.9	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.37%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa guru selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

**Tabel 4.17**  
**Guru selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi**  
**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	28.6	28.6	28.6
Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	59.5
Setuju	13	31.0	31.0	90.5
Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.5%), setuju sebanyak 13 orang (31.0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 12 orang (28.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa guru selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi.

**Tabel 4.18**  
**Guru berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain**  
**Pernyataan X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	22	52.4	52.4	52.4
Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	61.9
Setuju	6	14.3	14.3	76.2
Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 22 orang (52.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan

responden tidak setuju bahwa guru berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

**Tabel 4.19**  
**Guru pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja**  
**Pernyataan X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	61.9
	Setuju	14	33.3	33.3	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa guru pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

**Tabel 4.20**  
**Guru sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai**  
**Pernyataan X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
	Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	76.2
	Setuju	7	16.7	16.7	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa guru sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

**Tabel 4.21**  
**Guru berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan**  
**Pernyataan X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa guru berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

**Tabel 4.22**  
**Guru ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepadanya**  
**Pernyataan X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	21.4	21.4	21.4
	Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	69.0
	Setuju	11	26.2	26.2	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu

sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 9 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa guru ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepadanya.

**c. Variabel X3 (Disiplin Kerja)**

**Tabel 4.23**  
**Guru harus hadir setiap hari kerja**  
**Pernyataan X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	26.2
Setuju	11	26.2	26.2	52.4
Sangat Setuju	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa guru harus hadir setiap hari kerja.

**Tabel 4.24**  
**Guru harus masuk kerja tepat waktu**  
**Pernyataan X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
Tidak Setuju	2	4.8	4.8	16.7
Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	35.7
Setuju	10	23.8	23.8	59.5
Sangat Setuju	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%), setuju sebanyak 10 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.8%) dan sebanyak 5 orang (11.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa guru harus masuk kerja tepat waktu.

**Tabel 4.25**  
**Guru selalu semangat untuk hadir dalam bekerja**  
**Pernyataan X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	11.9
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	21.4
	Setuju	18	42.9	42.9	64.3
	Sangat Setuju	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (35.7%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 1 orang (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa guru selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.

**Tabel 4.26**  
**Guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu**  
**Pernyataan X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	33.3	33.3	33.3
	Ragu-Ragu	1	2.4	2.4	35.7
	Setuju	6	14.3	14.3	50.0
	Sangat Setuju	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.4%) dan sebanyak 14 orang (33.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.27**  
**Guru menyelesaikan pekerjaan dengan baik**  
**Pernyataan X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	11.9
	Ragu-Ragu	6	14.3	14.3	26.2
	Setuju	7	16.7	16.7	42.9
	Sangat Setuju	24	57.1	57.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.1%) dan sebanyak 2 orang (4.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa guru menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4.28**  
**Guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan organisasi**  
**Pernyataan X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Tidak Setuju	15	35.7	35.7	50.0
	Ragu-Ragu	3	7.1	7.1	57.1
	Setuju	7	16.7	16.7	73.8
	Sangat Setuju	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (26.2%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.1%), tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan organisasi.

**Tabel 4.29**  
**Guru harus selalu mematuhi perintah pimpinan**  
**Pernyataan X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	26.2
	Setuju	11	26.2	26.2	52.4
	Sangat Setuju	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*



Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa guru harus selalu mematuhi perintah pimpinan.

**Tabel 4.30**  
**Guru mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan organisasi**  
**Pernyataan X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	16.7
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	35.7
	Setuju	10	23.8	23.8	59.5
	Sangat Setuju	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%), setuju sebanyak 10 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.8%) dan sebanyak 5 orang (11.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa guru mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan organisasi.

**Tabel 4.31**  
**Peraturan tersebut mempermudah dan membantu guru mengerjakan pekerjaan**  
**Pernyataan X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	11.9
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	21.4
	Setuju	18	42.9	42.9	64.3
	Sangat Setuju	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (35.7%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 1 orang (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa peraturan tersebut mempermudah dan membantu guru mengerjakan pekerjaan.

#### d. Variabel Y (Kinerja Guru)

**Tabel 4.32**  
**Guru memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan**  
**Pernyataan Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	22	52.4	52.4	66.7
	Setuju	12	28.6	28.6	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 12 orang (28.6%), ragu-ragu

sebanyak 22 orang (52.4%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa guru memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

**Tabel 4.33**  
**Guru mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru**  
**Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
Setuju	18	42.9	42.9	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa guru mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

**Tabel 4.34**  
**Guru dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab**  
**Pernyataan Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.5	9.5	9.5
Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	54.8
Setuju	18	42.9	42.9	97.6
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 4 orang (9.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa guru dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

**Tabel 4.35**  
**Guru selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi**  
**Pernyataan Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	61.9
Setuju	14	33.3	33.3	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa guru selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

**Tabel 4.36**  
**Guru mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi**  
**Pernyataan Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	47.6
	Setuju	17	40.5	40.5	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.9%), setuju sebanyak 17 orang (40.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa guru mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.

**Tabel 4.37**  
**Guru selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan**  
**Pernyataan Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	73.8
	Setuju	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa guru selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

**Tabel 4.38**  
**Guru bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan organisasi**  
**Pernyataan Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	22	52.4	52.4	78.6
Setuju	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (21.4%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa guru bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan organisasi.

**Tabel 4.39**  
**Guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu**  
**Pernyataan Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
Setuju	19	45.2	45.2	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 19 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

**Tabel 4.40**  
**Guru akan merasa puas apabila pekerjaan guru selesai dengan waktu yang tepat**  
**Pernyataan Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	18	42.9	42.9	57.1
Setuju	14	33.3	33.3	90.5
Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.5%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa guru akan merasa puas apabila pekerjaan guru selesai dengan waktu yang tepat.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.41**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Kepemimpinan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	27.7381	30.930	<b>.653</b>	.829
Pernyataan X1.2	26.7381	35.759	<b>.553</b>	.837
Pernyataan X1.3	27.0238	32.609	<b>.745</b>	.816
Pernyataan X1.4	26.6667	36.667	<b>.400</b>	.854
Pernyataan X1.5	27.6905	32.853	<b>.637</b>	.828
Pernyataan X1.6	27.6190	38.729	<b>.399</b>	.850
Pernyataan X1.7	27.7857	35.294	<b>.744</b>	.822
Pernyataan X1.8	27.3810	35.900	<b>.705</b>	.826
Pernyataan X1.9	27.6429	39.113	<b>.403</b>	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.42**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Motivasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	25.6905	25.048	<b>.362</b>	.822
Pernyataan X2.2	26.0000	24.341	<b>.415</b>	.817
Pernyataan X2.3	25.8571	22.613	<b>.643</b>	.793
Pernyataan X2.4	26.0476	22.485	<b>.556</b>	.802
Pernyataan X2.5	26.1667	20.142	<b>.590</b>	.801
Pernyataan X2.6	26.0952	24.283	<b>.406</b>	.819
Pernyataan X2.7	26.2619	22.247	<b>.667</b>	.789
Pernyataan X2.8	25.8571	22.613	<b>.643</b>	.793
Pernyataan X2.9	26.1190	24.010	<b>.491</b>	.809

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor



setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.43**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Disiplin Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	30.6667	46.569	.713	.841
Pernyataan X3.2	31.0476	45.364	.537	.856
Pernyataan X3.3	30.8095	46.743	.651	.845
Pernyataan X3.4	31.0000	43.463	.650	.844
Pernyataan X3.5	30.6667	46.423	.560	.852
Pernyataan X3.6	31.7619	45.259	.481	.864
Pernyataan X3.7	30.6667	46.569	.713	.841
Pernyataan X3.8	31.0476	45.364	.537	.856
Pernyataan X3.9	30.8095	46.743	.651	.845

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.44**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Guru**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0952	26.966	.607	.917
Pernyataan Y.2	25.9286	24.605	.822	.903
Pernyataan Y.3	25.9524	26.778	.702	.911
Pernyataan Y.4	26.2143	24.807	.732	.909
Pernyataan Y.5	25.8571	24.272	.798	.904
Pernyataan Y.6	26.3333	27.252	.593	.918
Pernyataan Y.7	26.3810	26.827	.695	.912
Pernyataan Y.8	25.9524	24.778	.836	.902
Pernyataan Y.9	25.9524	25.900	.655	.914

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja guru dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.45**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kepemimpinan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	9

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,851 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.46**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Motivasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,823 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.47**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Disiplin Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,864 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.48**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Guru**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	9

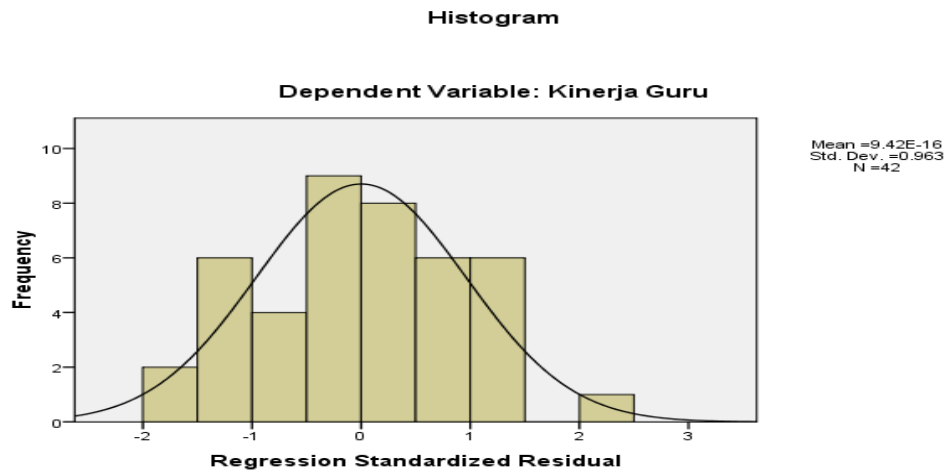
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,919 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja guru adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

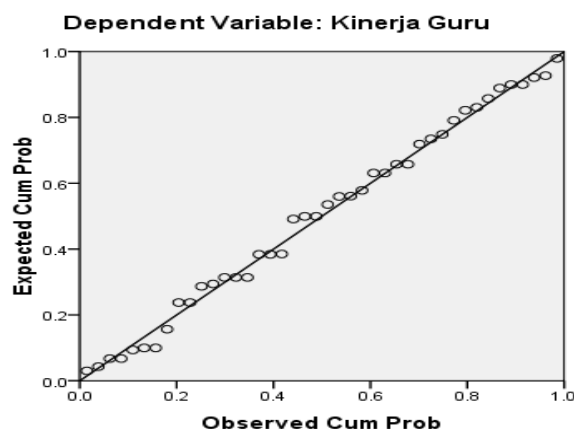


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja guru berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.49**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79880929
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.489
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.971</b>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,971 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,971 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.50**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
	<b>Kepemimpinan</b>	.271	.199	2.364	.011	<b>.119</b>	<b>8.426</b>
	<b>Motivasi</b>	.237	.182	2.303	.011	<b>.218</b>	<b>4.585</b>
	<b>Disiplin Kerja</b>	.308	.109	2.837	.007	<b>.307</b>	<b>3.258</b>

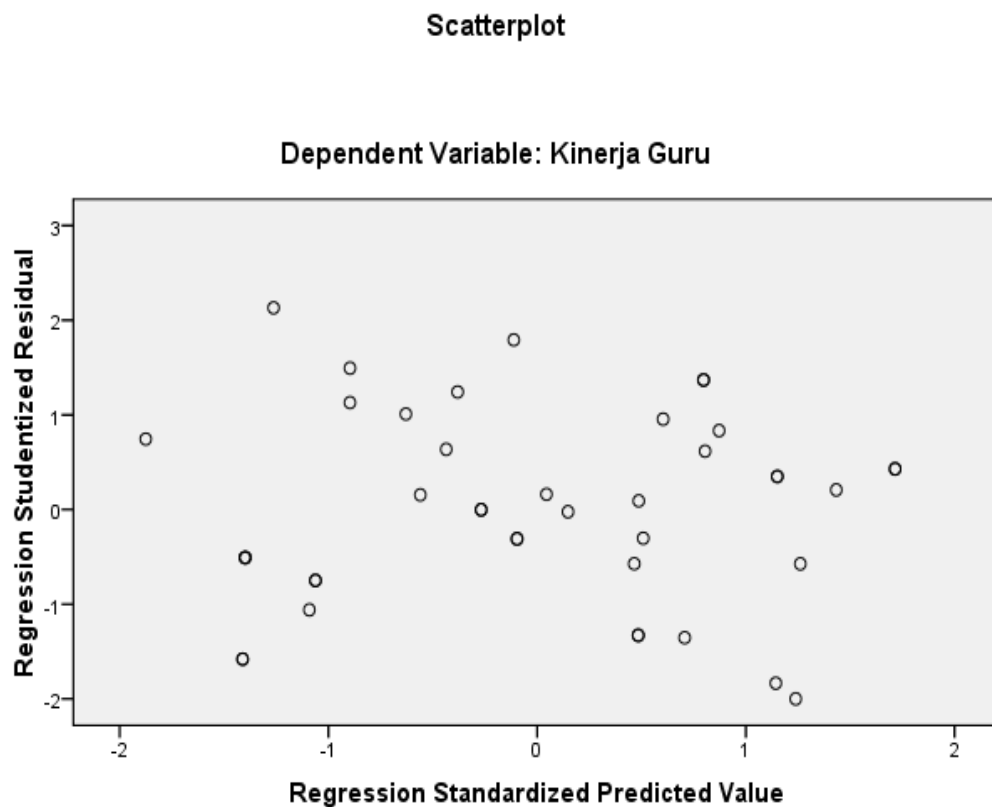
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kepemimpinan 8,426 < 10, motivasi 4,585 < 10 dan disiplin kerja 3,2258 < 10, serta nilai *Tolerance* kepemimpinan 0,119 > 0,10, motivasi 0,218 > 0,10 dan disiplin kerja 0,307 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.51**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>3.331</b>	2.787	1.195	.239		
	<b>Kepemimpinan</b>	<b>.271</b>	.199	2.364	.011	.119	8.426
	<b>Motivasi</b>	<b>.237</b>	.182	2.303	.011	.218	4.585
	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>.308</b>	.109	2.837	.007	.307	3.258

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.51 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 3,331 + 0,271 X_1 + 0,237 X_2 + 0,308 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja guru (Y) adalah sebesar 3,331.
- Jika terjadi peningkatan kepemimpinan 1, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,271.
- Jika terjadi peningkatan motivasi 1, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,237.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,308.



## 8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.52**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004.167	3	334.722	<b>39.604</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	321.167	38	8.452		
	Total	1325.333	41			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 39,604 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

**Tabel 4.53**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
	<b>Kepemimpinan</b>	.271	.199	<b>2.364</b>	<b>.011</b>	.119	8.426
	<b>Motivasi</b>	.237	.182	<b>2.303</b>	<b>.011</b>	.218	4.585
	<b>Disiplin Kerja</b>	.308	.109	<b>2.837</b>	<b>.007</b>	.307	3.258

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

- 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,007 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.54**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.758	.739	2.90719

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,739 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,9% kinerja guru dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 73,9\% = 26,1\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain-lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan

bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti. Kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,007 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya". Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin.

### 4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 39,604 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan

suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding, dimana  $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ .
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding, dimana  $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ .
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding, dimana  $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,007 < 0,05$ .
4. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada di SMP Negeri 2 Mardinding, dimana  $F_{hitung} 39,604 > F_{tabel} 2,85$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan SMP Negeri 2 Mardinding harus memperhatikan guru yang kurang dapat bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan yang memiliki perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu SMP Negeri 2 Mardinding melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku guru di masa yang akan datang.
2. Disarankan agar pimpinan SMP Negeri 2 Mardinding harus memperhatikan guru yang kurang berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu SMP Negeri 2 Mardinding harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada guru sebagaimana dengan misi dan visi SMP Negeri 2 Mardinding, sehingga kedepan kinerja guru dapat meningkat dan dapat mengatasi masalah guru yang belum berupaya dalam mengembangkan kreativitas kerja.
3. Disarankan agar pimpinan SMP Negeri 2 Mardinding harus memperhatikan guru yang kurang mematuhi perintah pimpinan, dengan solusi memberikan apresiasi kepada guru yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.
4. Disarankan pada pimpinan SMP Negeri 2 Mardinding harus memperhatikan karyawan yang kurang bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi. Dengan solusi melakukan orientasi kerja, sehingga dapat



mengatasi masalah guru yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **BUKU:**

- Daft L, Richard. (2020). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Danim, Sudarwan, (2020). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan., Didit. (2018). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit Pt. Jepe Press Media Utama.
- Fadly, Y. (2019). Performa Mahasiswa Akuntansi Dalam Implementasi English For Specific Purpose (Esp) Di Universitas Pembangunan Panca Budi (Unpab) Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pt. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis., Robert. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, Wayne R. (2021). *Sdm Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Sari, P. B., & Siahaan, A. P. U. (2018). Online Shoppers Acceptance: An Exploratory Study. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(6), 793-799.
- Nasution, N. A. (2019). Tata Cara Pelaporan Pajak Terhutang Surat Pemberitahuan Masa Terhadap Pajak Pertambahan Nilai Pada Cv. Bina Rekayasa. *Jurnal Perpajakan*, 1(1), 37-53.
- Panggabean, Mutiara, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Purba, R. B., Erlina, H. U., & Muda, I. (2020). Influence Of Supply Chain Audit Quality On Audit Results Through The Auditor's Ability In Detecting Corruption. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(3), 1046.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen, P. Dan Timothy, A. Judge, (2020). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Salemba Empat, Jakarta.

Samsudin, Sadili H., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Cv. Pustaka Setia. Bandung.

Siagian, Sondang, (2020). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Simamora, H. 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Stie Ykpn, Yogyakarta.

Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno Edy, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

### **JURNAL:**

Hardian, Ferry. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). Universitas Brawijaya Malang.

Larasati, Sindi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).

Meilany., Prastika. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional Pt. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).

Simanjuntak., Betaria. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bni 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

Sutrischastini, Ary. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.