



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA GURU PADA SEKOLAH
SWASTA SMP PAB 9
KLAMBIR LIMA**

SKRIPSI

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

Oleh:

VINNY WIDYA SARI
NPM.1715310690

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : VINNY WIDYA SARI
NPM : 1715310690
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
GURU PADA SEKOLAH SWASTA SMP PAB 9
KLAMBIR LIMA

MEDAN, 28 JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(DR. GRACY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING 1

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

PEMBIMBING 2

(YANA DIANA, S.E., M.Si)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAM A : VINNY WIDYA SARI
NPM : 1715310690
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
GURU PADA SEKOLAH SWASTA SMP PAB 9
KLAMBIR LIMA

MEDAN, 28 JUNI 2021

KETUA

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(YANA DIANA, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(RAHMAD HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : VINNY WIDYA SARI
NPM : 1715310690
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada
Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat 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, 28 Juni 2021



Vinny Widya Sari

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : VINNY WIDYA SARI
NPM : 1715310690
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

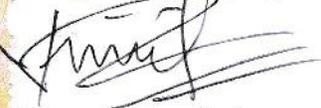
Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, 28 Juni 2021
Yang membuat pernyataan


Vinny Widya Sari

200
Ace Jilid
AMTH



Ace jilid lux
As 23/07.2021

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA GURUPADA SEKOLAH
SWASTA SMP PAB 9
KLAMBIR LIMA**

SKRIPSI

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

Oleh:

VINNY WIDYA SARI
NPM.1715310690

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

Ace Meza Hijau
Amir

Ace Sidang Meza Hijau
As.



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA GURUPADA SEKOLAH
SWASTA SMP PAB 9
KLAMBIR LIMA**

SKRIPSI

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

Oleh:

VINNY WIDYA SARI
NPM.1715310690

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

ACC Sempit
06/04/2021



ACC Sempit
06/04/2021

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJADAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU
PADA SEKOLAH SWASTA SMP PAB 9
KLAMBIR LIMA**

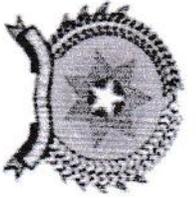
PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Pasyaratan Ujian Mempooleh
Gelara u jana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

VINNY WIDYA SARI
NPM 1715310690

**PROGRAM STUDI MANA EMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIYERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : VINNY WIDYA SARI
NPM : 1715310690
Program Studi : Manajemen
Jurang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klabur Limau

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 April 2021	Ace Seminar Proposal	Disetujui	
06 Juni 2021	Ace Sidang Meja Hijau	Disetujui	
23 Juli 2021	Ace Jind Lux	Disetujui	

Medan, 24 Juli 2021

Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : VINNY WIDYA SARI

NPM : 1715310690

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata Satu

Dosen Pembimbing : Yana Diana, SE., M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Linao

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
12 April 2021	ACC SEMINAR PROPOSAL	Disetujui	
08 Juni 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
08 Juni 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
24 Juli 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 24 Juli 2021

Dosen Pembimbing,



Yana Diana, SE., M.Si



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*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Lengkap : VINNY WIDYA SARI
 Tgl. Lahir : MEDAN / 08 Januari 2000
 No. Pokok Mahasiswa : 1715310690
 Jurusan Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 111 SKS, IPK 3.49
 No. Hp : 081377404396
 Yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima0

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

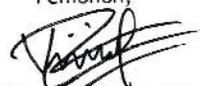
Yang Tidak Perlu

Rektor I,

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

Medan, 19 Februari 2021

Pemohon,

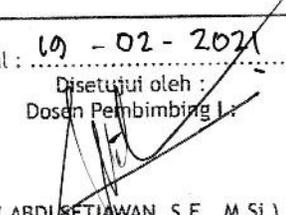

 (Vinny Widya Sari)

Tanggal : 15-02-2021

Disahkan oleh
Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 10-02-2021

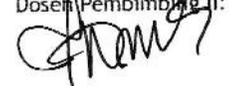
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

 (ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

Tanggal : 18-02-2021

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal : 10-02-2021

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :

 (Yana Diana, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Analyzed document: VINNY WIDYA SARI_1715310690_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

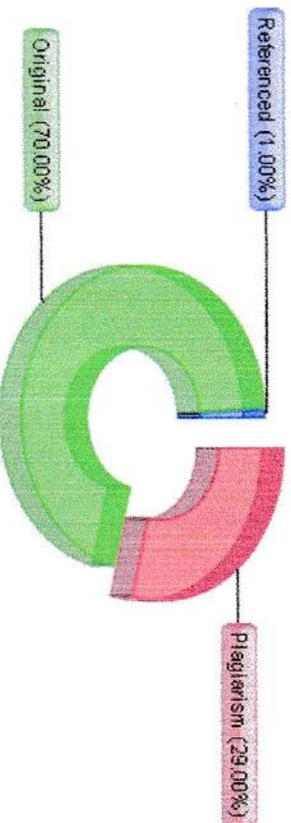
[?](#) Comparison Preset: Rewrite [?](#) Detected language:

[?](#) Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

[?](#) Relation chart:



[?](#) Distribution graph:

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU 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.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4310/PERP/BP/2021

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

: VINNY WIDYA SARI

: 1715310690

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 03 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 03 Juni 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Ektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Juni 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : VINNY WIDYA SARI
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 08 JANUARI 2000
Nama Orang Tua : SELAMAT RIANTO S.Pd
P. M : 1715310690
Kampus : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081377404396
Alamat : DUSUN XXI GANG ANTARA NOMOR 23 KLAMBIR V KEBUN

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut 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 penjiilidan 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 yang 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
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



VINNY WIDYA SARI
1715310690

Keterangan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku 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.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima. Objek penelitian pada penelitian ini adalah guru Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima. Penelitian ini dilakukan tahun 2020-2021. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 40 guru. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Disiplin t_{hitung} sebesar 2,252 sedangkan t_{tabel} 2,028 sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,020 < 0,05$) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,689 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,756 sedangkan t_{tabel} 2,028 Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil Uji F menunjukkan bahwa di peroleh F_{hitung} $10,664 > 2,87$ dan signifikan 0,000. Hasil Uji R^2 sebesar 0,427 atau 42,7% menunjukkan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Guru (Y).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Teacher Performance at Private Schools SMP PAB 9 Klambir Lima. The object of research in this study was a private school teacher at PAB 9 Klambir Lima Junior High School. This research was conducted in 2020-2021. The population and sample of this study amounted to 40 teachers. Data processing using SPSS version 20 application. Data testing is done using classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that the results of the t-test of the Discipline variable t_{count} were 2.252 while t_{table} was 2.028 so that $t_{count} >$ from t_{table} the value was significantly smaller 0.05 ($0.020 < 0.05$) meaning that it partially had a positive and significant effect on teacher performance. The results of the t-test of the Work Motivation variable (X2) show that t_{count} is 2,689 while t_{table} is 2,028, so that $t_{count} >$ from t_{table} the value is significantly smaller 0.05 ($0.000 < 0.05$) meaning that it partially has a positive and significant effect on Teacher Performance and Test Results t Leadership Style shows that t_{count} is 2,756 while t_{table} is 2,028. Significantly smaller value 0.05 ($0.000 < 0.05$) meaning that it partially has a positive and significant effect on teacher performance. The results of the F test show that $F_{count} 10.664 > 2.87$ and significant 0.000. The results of the R2 test of 0.427 or 42.7% indicate that the independent variables of Work Discipline (X1), Work Motivation (X2) and Leadership Style (X3) are able to explain the Teacher Performance variable (Y).

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

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN UJIAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	7
1. Indentifikasi Masalah.....	7
2. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB IITINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Guru	12
a. Pengertian Kinerja Guru	12
b. Faktor-Faktor Kinerja Guru	14
c. Indikator Kinerja Guru	16
d. Penilaian Kinerja Guru	17
2. Disiplin Kerja.....	18
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	18
b. Teknik Disiplin Kerja	18
c. Indikator Disiplin Kerja	19
3. Motivasi Kerja	21
a. Pengertian Motivasi Kerja	21
b. Tujuan Motivasi Kerja	22
c. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	23
d. Indikator Motivasi Kerja	23
4. Gaya Kepemimpinan	24
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	24
b. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	25
c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	26

B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
1. Lokasi Penelitian	33
2. Waktu Penelitian	33
C. Definisi Operasional Variabel	34
1. Variabel Penelitian	34
2. Definisi Operasional.....	37
3. Skala Pengukuran Variabel Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data.....	38
1. Populasi	38
2. Sampel	39
3. Jenis Data dan Sumber Data.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	40
1. Uji Kualitas Data	40
a. Uji Validitas	40
b. Uji Realibilitas.....	41
2. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Multikolinearitas	42
c. Uji Heteroskedastisitas	43
3. Analisis Regresi Linear Berganda	43
4. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of fit</i>)	44
a. Uji Parsial (Uji t).....	44
b. Uji Simultan (Uji F)	44
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Sejarah Singkat Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima	47
2. Visi, Misi dan Motto.....	47
3. Struktur Organisasi dan Deskripsi tugas Sekolah	48
4. Metode Pengumpulan data	51
a. Deskripsi Responden.....	51
b. Presentase Data Kuesioner	53
5. Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner	68
a. Uji Validitas	68
b. Uji Realibilitas.....	71
6. Uji Asumsi Klasik	73
a. Uji Normalitas	73
b. Uji Multikolinearitas	74
c. Uji Heteroskedastisitas	75

7. Analisis Regresi Linear Berganda	77
8. Uji Hipotesis	78
a. Uji Parsial (Uji t)	78
b. Uji Simultan (Uji F)	79
c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	80
B. Pembahasan	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra-survey Variabel Disiplin Kerja	4
Tabel 1.2 Hasil Pra-survey Variabel Motivasi Kerja	5
Tabel 1.3 Hasil Pra-survey Variabel Gaya Kepemimpinan	5
Tabel 1.4 Hasil Pra-survey Variabel Kinerja Guru	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	34
Tabel 3.3 Variabel dan Skala Pengukuran <i>likert</i>	38
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Umur.....	52
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.5 Presentase Data Kuesioner Responden Variabel X1	54
Tabel 4.6 Presentase Data Kuesioner Responden Variabel X2	57
Tabel 4.7 Presentase Data Kuesioner Responden Variabel X3	61
Tabel 4.8 Presentase Data Kuesioner Responden Variabel Y	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Independent X1	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Independent X2	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Independent X3	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Independent Y	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent X1.....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent X2.....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent X3.....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent Y.....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji t.....	78
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Uji F.....	80
Tabel 4.21 Hasil Perhitungan R ²	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima	73
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas- P-Plot	74
Gambar 4.3 Hasil Heteroskedastisitas-Scatterplot.....	76

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat, hidayah dan nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima**”. Penyusunan skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik berupa arahan atau masukan-masukan yang memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang telah memberikan banyak semangat dan dukungan positif baik berupa doa, moral dan materi dan juga penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dan turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya memberikan bimbingan pengarahan penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Yana Diana, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu, dan meluangkan waktu memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Sujatmiko, S.Pd selaku Kepala sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima dan para guru yang telah memberikan izin untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi.
7. Kedua orang tua tercinta Bapak Selamat Rianto, S.Pd dan Almh Ibu Nurhayati, S.Pd yang telah memberikan limpahan kasih sayang, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat yang besar dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
Terima kasih telah memberikan saran kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan, baik dari segitata bahasa maupun cara penulisannya sehingga jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang membangun demi untuk kesempurnaan skripsi ini. Sebagai penutup penulis mengharapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Medan, 28 Juni 2021
Penulis,

Vinnv Widva Sari
NPM. 1715310690

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas SDM merupakan suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Sekolah Menengah Pertama merupakan pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar. Pendidikan dan pembelajaran di tingkat SMP memberikan penekanan peletakan pondasi dalam menyiapkan generasi agar menjadi manusia yang mampu menghadapi era yang semakin berat.

Sekolah suatu lembaga tentunya memiliki tujuan untuk menjalankan fungsi sekolah dengan memerlukan tenaga profesional, tata kerja dan sumber pendukung baik finansial maupun non finansial. Guru, Kepala sekolah dan staf pegawai sekolah yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan sekolah untuk dapat memenuhi kebutuhan sekolah maka dituntut untuk memiliki guru berkompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik.

Perkembangan saat ini masih rendahnya kinerja guru seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang tumpang tindih. Seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk mentransformasikan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Meskipun demikian guru bukanlah satu-satunya

sumber informasi di dalam kelas, siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Tugas guru yang utama bukan lagi menyampaikan pengetahuan melainkan membimbing mereka untuk belajar sendiri. Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain namun dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan.

Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengembang amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Berdasarkan pendapat di atas kinerja guru merupakan seluruh aktivitas atau kegiatan yang harus dilakukan oleh guru dalam mendidik peserta didiknya. Guru dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman menuntut ilmu bersama gurunya tak dapat dipungkiri, kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh siapapun hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain.

Karena itu mengingat guru adalah salah satu komponen sumber daya manusia yang secara manusiawi juga tidak terlepas dari kekurangan dan kelemahan dalam melaksanakan kerjanya, kinerja guru juga ditentukan oleh sikap disiplin kerja setiap guru. Disiplin para guru di sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan sebab disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang oleh karena itu guru dituntut untuk mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh pihak sekolah karena hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga harus berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa seorang guru harus siap mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditentukan.

Motivasi dan Gaya Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja guru motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang guru mau bekerja sesuai dengan keinginan. Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan.

SMP PAB 9 Klambir Lima sebagai sekolah swasta tentunya ingin semua gurunya memiliki kinerja yang lebih baik. Kemajuan sekolah swasta SMPPAB 9 Klambir Lima sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan

sehingga mereka mempengaruhi strategi peningkatan kinerja. Sekolah swasta SMP PAB 9 Klambir Lima masih jauh dari optimal hal ini dikarenakan masih terdapat guru yang tidak menyelesaikan kewajiban dengan tepat waktu. Adapun data hasil survey disiplin kerja yang penulis peroleh seperti terlihat dalam tabel

1.1 berikut;

Tabel 1.1
Hasil Pra-survey Variabel Disiplin Kerja

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	Persen (%)
Pernah Datang Terlambat	8	2	10	45,4
Melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan intruksi	4	4	8	36,4
Tidak Menguasai materi yang diajarkan kepada murid	3	1	4	18,2
Total	15	7	22	100

Sumber : Hasil Pra-Survey yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja guru pada sekolah swasta SMP PAB 9 Klambir Lima secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai disiplin mendapatkan jawaban 22 responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa adanya pernah datang terlambat, tidak sesuai melaksanakan pekerjaan dengan intruksi, dan tidak menguasai materi yang diajarkan murid di sekolah. Adapun data hasil survey motivasi kerja yang penulis peroleh seperti terlihat dalam tabel 1.2 berikut;

Tabel 1.2
Hasil Pra-survey Variabel Motivasi Kerja

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	Persen (%)
Tanggung Jawab yang saya terima selama ini tidak sesuai	5	4	9	40,9
Tidak mendapatkan penghargaan pada pekerjaan yang melebihi target	1	1	2	9,1
Tidak bijaksana dalam mengawasi pekerjaan	7	4	11	50
Total	13	9	22	100

Sumber : Hasil Pra-Survey yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja guru pada sekolah swasta SMP PAB 9 Klambir Lima secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai motivasi mendapatkan jawaban 22 responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tanggung jawab guru tidak sesuai, tidak mendapatkan penghargaan dan tidak bijaksana dalam mengawasi pekerjaan. Adapun data hasil survey gaya kepemimpinan yang penulis peroleh seperti terlihat dalam tabel 1.3 berikut;

Tabel 1.3
Hasil Pra-survey Variabel Gaya Kepemimpinan

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	Persen (%)
Tidak memiliki rasa percaya diri	5	5	10	45,4
Tidak memberikan contoh perilaku baik	5	3	8	36,4
Tidak memiliki kompetensi	3	1	4	18,2
Total	13	9	22	100

Sumber : Hasil Pra-Survey yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan pada sekolah swasta SMP PAB 9 Klambir Lima secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai gaya kepemimpinan mendapatkan jawaban 22 responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak memiliki rasa percaya diri, tidak memberikan contoh perilaku baik dan tidak memiliki kompetensi. Adapun data hasil survey kinerja guru yang penulis peroleh seperti terlihat dalam tabel 1.4 berikut;

Tabel 1.4
Hasil Pra-survey Variabel Kinerja Guru

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	Persen (%)
Tidak keberatan apabila melebihi jam bekerja	2	1	3	13,6
Tidak pernah menunda pekerjaan	6	6	12	54,5
Tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	4	3	7	31,9
Total	12	10	22	100

Sumber : Hasil Pra-Survey yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya kinerja guru pada sekolah swasta SMP PAB 9 Klambir Lima secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai kinerja mendapatkan jawaban 22 responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak keberatan apabila melebihi jam kerja, tidak menunda pekerjaan dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi**

Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah sebagai berikut ;

- a. Tidak memiliki tujuan dan kemampuan dalam penguasaan materi.
- b. Kurangnya strategi dan komunikasi yang tidak baik pada pemimpin dan bawahan.
- c. Belum optimal dalam melakukan pengawasan.
- d. Kurangnya kepedulian pemimpin untuk bermusyawarah.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus pada titik permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis hanya membatasi masalah pada variabel disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan sebagai independen, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Guru sedangkan untuk respondennya sebanyak 40 sampel pada jumlah Guru di Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima?

2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima?
3. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima
- c. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.
- d. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1) Bagi peneliti

Peneliti memberikan kesempatan untuk dapat menerangkan ilmu yang telah diperoleh dalam perkuliahan dan memperdalam dan serta memperluas wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya untuk melihat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima Bagi Universitas Pancabudi Medan sebagai panduan apabila mengadakan penelitian dengan permasalahan di masalah yang akan datang atau sebagai bahan rujukan/sumber informasi bagi yang ingin mempelajari lebih jauh mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

2) Bagi Sekolah

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja guru dengan melihat disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan ilmu pengetahuan dan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Kartika Dewi (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU Medan sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima. Perbedaan dan persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Variabel Penelitian:** Penelitian ini sama-sama menggunakan analisisregresi berganda yang menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang positif antara variabel independen atau bebas variabel Disiplin Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan variabel dependen atau terikat variabel Kinerja karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini variabel independen Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) variabel dependen Kinerja Guru (Y).
- 2. Jumlah Sampel (n):** Penelitian terdahulu berjumlah 58 orang responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yang dijadikan responden.
- 3. Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017, sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 4. Lokasi Penelitian:** Penelitian terdahulu di PT. TASPEN (PERSERO) KCU Medan, sedangkan penelitian ini di Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Sebelum membahas kinerja guru terlebih dahulu penelitian menguraikan definisi dari guru itu sendiri. Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Oleh sebab itu guru terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas, maka guru dapat dikatakan sebagai komponen utama dalam proses pendidikan. Karena kedudukannya itulah, maka guru menempati posisi yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran maupun hasilnya. Menurut pendapat Kashmir (2016:182) mengemukakan bahwa pengertian Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang konsekuensinya guru dituntut untuk berperan aktif dalam memposisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebuah jabatan yang memerlukan keahlian khusus sehingga, pekerjaannya tidak dapat digantikan oleh orang lain di luar bidang pendidikan dan setiap tindakannya

dapat dijadikan teladan oleh anak didik dan masyarakat yang dimaksud dengan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran.

Kinerja guru menurut pendapat Supardi (2016:54) menyatakan bahwa kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi dan hasil belajar siswa-siswanya. Kesimpulan uraian tersebut kinerja dari seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga dengan baik dan maksimal kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha-usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan lembaga.

Selain itu kinerja guru juga dapat diartikan sebagai hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrasi, supervisor, inovator, dan motivator atau apapun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu instansi tertentu baik lembaga internal maupun eksternal. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa untuk uji kinerja guru, meliputi empat kompetensi yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.

- 2) Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan substansi materi yang diajarkan di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- 3) Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.
- 4) Kompetensi Sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Kashmir (2016:188) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.
- 3) Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan guru dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

- 6) Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu sekolah.
- 9) Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
- 11) Loyalitas yaitu merupakan untuk tetap bekerja dan membela sekolah dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen yaitu merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan sekolah dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja yaitu merupakan usaha guru untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator Kinerja Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) **Kualitas (mutu)**

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2) **Kuantitas (jumlah)**

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) **Waktu (jangka waktu)**

Waktu untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) **Penekanan biaya**

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas sekolah sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan

tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

5) Pengawasan

Melakukan pengawasan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas guru agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil

- 8) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri. Menurut Mangkunegara (2018:131), pelaksanaan pemberian sanksi terhadap guru pelanggar disiplin kerja dengan memberikan peringatan sesegera mungkin, konsisten, dan impersonal. Menurut Hasibuan (2013:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Guru yang melakukan pelanggaran kerja terhadap disiplin perlu diberikan surat peringatan satu kali, dua kali, dan ketiga kalinya tujuannya agar guru yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya, surat peringatan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi guru. Selain itu pemberian sanksi kepada guru yang melanggar disiplin harus konsisten, agar guru dapat menghargai peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut.

b. Teknik Disiplin Kerja

Beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Teknik Disiplin Pertimbangan Sedini Mungkin. Tindakan perbaikan sedini mungkin dari Kepala Sekolah mengurangi perlunya tindakan indisipliner di masa mendatang artinya jika keadaan yang tidak baik dibiarkan berlarut

semakin sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dari guru yang tidak efektif atau tidak berkamauan penuh.

- 2) Teknik Disiplin Pencegahan yang Efektif. Kepala sekolah dituntut dapat mendisiplinkan diri sendiri sehingga akan tercapai kondisi kerja yang menantang yang dapat diterima oleh para guru. Salah satu cara yang terbaik untuk membantu guru menyadari perlunya disiplin ialah dengan memberikan teladan. Jika kepala sekolah mau disiplin maka gurunya akan disiplin sebaliknya jika kepala sekolah tidak disiplin maka guru tidak disiplin.
- 3) Teknik Disiplin dengan Mendisiplinkan Diri. Semua mempunyai kesukaran dan kebencian terhadap orang baik itu kebiasaan, kaidah, peraturan, dan pekerjaan. Disiplin diri adalah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi dan usaha seseorang.
- 4) Teknik Disiplin Menegur Guru. Kepala sekolah perlu menegur guru yang menonjol apabila melakukan kesalahan-kesalahan janganlah takut kehilangan guru yang baik jika itu merupakan bibit tidak ketidaksiplinan. Lebih baik ditegur lebih awal dari pada akan bertindak seterusnya.
- 5) Teknik Menimbulkan Kesadaran Diri. Suatu teguran yang lunak dapat diberikan secara halus melalui pertanyaan tertentu kepada guru yang jawabannya merupakan teguran otomatis bagi dirinya sendiri.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:194) yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan seorang guru. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan guru karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap sekolah/pekerjaannya.

4) Keadilan.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman.

5) Waskat (Pengawasan Melekat).

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru di sekolah. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, guru akan semakin takut melanggar

peraturan-peraturan sekolah, sikap dan perilaku *interdisipliner* guru akan berkurang.

7) Ketegasan.

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap guru yang *interdisipliner* akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada sekolah tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan.

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada sekolah. Jadi, kedisiplinan guru akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada didalam diri manusia. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian tujuan tertentu yang nampak dari luar hanyalah tingkah laku dari manusia itu, yang bisa saja dilandasi oleh berbagai ragam motivasi. Demikian dapat dimengerti bahwa tidaklah mudah untuk mempelajari motivasi itu.

Beberapa alasan motivasi itu sulit untuk dipelajari dikarenakan motivasi tidak dapat dilihat bahkan tidak disadari motivasi dapat ditampilkan dalam bentuk tingkah laku yang berbeda, motivasi yang berbeda bisa saja tampil dalam bentuk tingkah laku yang sama dan sebuah tingkah laku bisa dilandasi oleh beberapa

motivasi sekaligus. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kesimpulan dari uraian di atas motivasi merupakan energi dari dalam diri seseorang sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja atau bergerak dengan antusias terhadap suatu kegiatan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan Motivasi Kerja Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja guru.
- 3) Mempertahankan kestabilan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut S.P Hasibuan (2017:150) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi Positif: Memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standart.
- 2) Motivasi Negatif: Memotivasi bawahan dengan standart mereka akan mendapatkan hukuman dengan motivasi ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka panjang berakibat kurang baik.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja merupakan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan (*peristence*), dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu. Rumusan definisi tersebut menanggapi perbincangan yang berlangsung dalam bidang riset movasional, tentang mengapa seseorang dapat bersikap antusias dan (*persistence*) dalam hal melaksanakan tugas dalam Hasibuan (2017:229) adalah:

- 1) Prestasi.

Kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi.

- 2) Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan dalam kesempatan untuk maju.

3) Pengakuan.

Pengakuan dalam rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut dalam meningkatkan harga diri dan menanamkan motivasi.

4) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan yang dilakukan seseorang tersebut, apakah memiliki elemen yang memuaskan. Penempatan guru dan ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan.

5) Penghargaan.

Penghargaan yang dimiliki seseorang melalui dari prestasi dalam kinerja guru itu sendiri.

6) Tanggung jawab.

Tanggung jawab/wewenang yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan untuk guna meningkatkan kualitas kerja yang optimal.

7) Keberhasilan dalam bekerja.

Keberhasilan yang dikaitkan dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut guna untuk mendorong kinerja lebih maju.

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara

satu pemimpin dengan pemimpin lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya.

Menurut Edison (2016) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik.

Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

- 2) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.

Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.

3) Merangsang anggota.

Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.

4) Menjaga ke kompakkan tim.

Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.

5) Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014) terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1) Kepemimpinan Otoriter.

Kepemimpinan Otoriter jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipasi.

Kepemimpinan Partisipasi dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama yang serasi menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3) Kepemimpinan Delegasi.

Kepemimpinan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaanya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rizki Pratama (2017) Universitas Muhammadiyah Surakarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastransos Boyolali	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan melalui uji t. Hasil uji F menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinastransos Boyolali.
2.	Indra Prasetyo Chamariyah (2018) Universitas Wijaya Putra Surabaya	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara	Gaji Kepemimpinan maupun Disiplin Kerja dan Motivasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
3.	Kartika Dewi (2017) Universitas Sumatera Utara	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.TASPEN (PERSERO) KCU Medan	Hasil penelitian Pengaruh signifikan terbesar terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN , Hasil Koefisien determinan R ² 70,9 % Disiplin dan Motivasi sedangkan sisanya 29,1%

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Messa Media Gusti (2012) Universitas Negeri Semarang	Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Guru SMKN 1 Purworejo	Hasil penelitian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo dan tingkat pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 0,106.
5.	Reza Ananto (2014) Universitas Diponegoro Semarang	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada PT DHL Global Forwading Semarang Branch)	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Yoga Kusuma Wardhana (2014) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikan kurang dari 0,05 atau 5%.
7.	Riandhika Yossy Kartikasari (2017) Universitas Sanata	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kodim 0728 Wonogiri	Hasil penelitian secara simultan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan F_{hitung} sebesar 43,166 > F_{tabel} sebesar 3,16

	Dharma Yogyakarta		
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Sindu Pradipto (2015) Universitas Diponegoro Semarang	Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah	Hasil penelitian ini membutuhkan sampel 54 orang pegawai dengan teknik penyebaran kuesioner kemudian dilakukan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi.
9.	Isnayni Rachmawati (2016) Institut Agama Islam Negeri Salatiga	Analisis pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kabupaten Semarang	Hasil penelitian dapat dilihat pada uji t yang menunjukkan nilai signifikan motivasi sebesar 0,019 kurang dari nilai gaya kepemimpinan sebesar 0,159.
10.	Rendra Purnama (2015) Universitas Muhamadiyah Surakarta	Analisis pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asthon Graphindo Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Uji determinasi R ² sebesar 0,308 artinya variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan 0,308 atau 30,8%.

Sumber: Diolah Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berfikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut ;

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Hasibuan (2013:193) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlakusehingga membentuk kedisiplinan berupa ketegasan dalam sanksi hukum. Menurut pendapat Mangkunegara (2018:131) dalam pelaksanaan sanksi terhadap guru pelanggar disiplin kerja dengan memberikan peringatan segera mungkin, konsisten, dan impersonel tujuannya agar guru yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite guru.

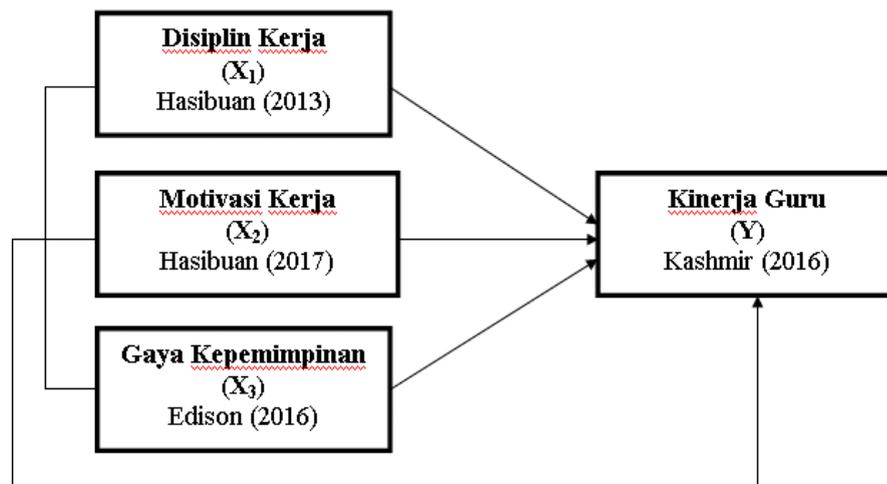
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A.Judges, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan bagi seorang guru tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan minat atau arahan yang baik kepada siswanya agar timbul suatu keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi dalam belajar sesuai dengan yang diharapkan, motivasi menurut Hasibuan (2017:141) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian tujuan yang bertujuan meningkatkan moral/kepuasan kerja, produktivitas kerja, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, dan mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugasnya

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Menurut Edison (2016) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya dalam upaya meningkatkan kinerja guru sedangkan Menurut pendapat Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin dengan mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

Sedangkan pengertian kinerja menurut pendapat lain Kashmir (2016:182) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. penilaian kinerja sangat penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah untuk menetapkan tindakan selanjutnya. Maka faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja guru meningkat. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut ;



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis (2021)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh penulis yaitu:

H₁ : Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

H₂ : Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

H₃ : Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

H₄ : Diduga Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:11) “Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima Medan yang berlokasi di JL. Pasar II Klambir Lima, Hampan Perak , Tj. Gusta, Kec. Sunggal, Kab Deli Serdang Sumatera Utara, Kode Pos 20374, no Telp. (061) 8462131.

2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan mulai dari bulan Februari 2021 sampai Mei 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan (Tahun)					
		Jan (2021)	Februari (2021)	Maret (2021)	April (2021)	Mei (2021)	Juni (2021)
1.	Riset/ 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 (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) Variabel bebas yaitu : Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) Serta Variabel terikat Kinerja Guru (Y).

Table 3.2
Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin Kerja (X_1)	<p>Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.</p> <p>Menurut Hasibuan (2013:193)</p>	<p>1.Tujuan dan kemampuan. 2.Teladan pimpinan. 3.Balas jasa. 4.Keadilan. 5.Waskat. 6.Sanksi hukuman. 7.Ketegasan. 8.Hubungan kemanusiaan.</p> <p>Menurut Hasibuan (2013:193)</p>	<p>1. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan. 2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan. 3. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. 4. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) hukuman. 5. Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif. 6. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan. 7. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap yang interdisipliner. 8. terciptanya human <i>relationship</i> yang akan mewujudkan lingkungan dan suasana nyaman.</p>	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi Kerja (X ₂)	<p>Motivasi Kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.</p> <p>Menurut Hasibuan (2017:141).</p>	<p>1. Prestasi 2. Promosi 3. Pengakuan 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Penghargaan 6. Tanggung jawab.</p> <p>Menurut Hasibuan (2017:141).</p>	<p>1. Kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi. 2. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan dalam kesempatan untuk maju. 3. Pengakuan dalam rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut dalam meningkatkan harga diri dan menanamkan motivasi. 4. Pekerjaan yang dilakukan seseorang tersebut, apakah memiliki elemen yang memuaskan. Penempatan karyawan dan ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan. 5. Penghargaan yang dimiliki seseorang melalui prestasi dalam kinerja karyawan itu sendiri. 6. Tanggung jawab/wewenang yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan untuk guna meningkatkan kualitas kerja yang optimal.</p>	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	<p>Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.</p> <p>Menurut Edison (2016)</p>	<p>1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik. 2. Kepedulian kepada anggota. 3. Merangsang anggota. 4. Menjaga kekompakan. 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.</p> <p>Menurut Edison (2016)</p>	<p>1. Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik 2. Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja 3. Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi 4. Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis 5. Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik</p>	<i>Likert</i>
Kinerja Guru (Y)	<p>Kinerja guru adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.</p> <p>Menurut Kashmir (2016:182).</p>	<p>1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan</p> <p>Menurut Kashmir (2016:182).</p>	<p>1. kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. 2. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.</p>	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>3. lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.</p> <p>4. Biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.</p> <p>5. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.</p> <p>6. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.</p>	

Sumber: Diolah Penulis (2021)

2. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2018) definisi operasional adalah “penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik. Berdasarkan pengertian maka definisi

operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel di atas sebagai berikut.

3. Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Penyusunan angket (kuesioner), terlebih dahulu variabel dan indikator yang akan diukur harus ditetapkan. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur baik variabel bebas maupun variabel terikat dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ini memungkinkan peneliti untuk memasukkan responden ke dalam urutan ranking atas dasar sikapnya, namun tidak memberikan nilai absolute atau suatu objek.

Variabel dan skala pengukuran yang akan diteliti beserta indikatornya disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.3

Variabel dan Skala Pengukuran *Likert*

No	Pertanyaan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/ subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 40 orang sebagai populasi pada penelitian ini.

2. Sampel

Menurut Manullang, M dan Manuntun, M (2014:67), Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka Metode penentuan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel kepada guru di Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir lima.

3. Jenis Datadan Sumber Data

Cara memperoleh data terbagi dalam dua macam, yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pernyataan yang diberikan kepada responden yang terpilih.
2. Data Sekunder, yaitu diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik yang berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Pengamatan (Observasi). Observasi adalah melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, sebagai proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian-kejadian yang sistematis tanpa disertai pertanyaan dan komunikasi dengan individu yang diteliti.
- 2) Wawancara. Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak sekolah dan beberapa guru yang menjadi responden penelitian yaitu berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja guru.
- 3) Daftar Pertanyaan (Kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden untuk dijawab tentang variable-variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru kemudian dari jawaban itu diberikan skornya dengan skala *likert*.
- 4) Studi Dokumentasi. Studi Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku-buku, literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan analisis data dan evaluasi, data diuji dengan :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlation*)

dengan nilai r_{tabel} . Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi untuk masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan program *software* pengelolaan data *statistical package for social sciences* (SPSS) versi 20.0.

Menurut Sugiyono (2010:125) kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid
3. Penentuan nilai r_{tabel} digunakan rumus sebagai berikut :

$$dk = n - 2$$

Keterangan :

n : sampel

dk : derajat kebebasan uji 2 arah dan signifikan 0,05

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013) “suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program *software* pengolahan data *statistical package for social sciences* (SPSS) versi 20.0.

Dalam penelitian ini, Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha*(α). Menurut Sugiyono (2012:129) kriteria suatu variabel dikatakan reliabel, yaitu:

1. Jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,6$ maka dianggap handal, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.
2. Jika memberikan nilai *alpha cronbach* $< 0,6$ maka dianggap kurang handal.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS versi 20.0.

Menurut Situmorang (2011) untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari grafik PP plot. Grafik PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). apabila plot dari keduanya membentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

Menurut Ghazali (2011:98) “Data berdistribusi normal jika grafik yang terdapat pada gambar histogram mengikuti garis lengkung yang berbentuk seperti lonceng tidak melenceng kekiri dan kekanan”.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan SPSS versi 20.0. Menurut Ghazali (2011)

“untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*”. Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau 10% dengan nilai VIF lebih kecil 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 20.0. Menurut Ghozali (2011) “uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*”. Apabila titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola-pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai uji-uji selanjutnya.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Santoso (2010:58) “metode statistik yang digunakan adalah analisis linear berganda. Metode ini mengistimasi untuk mengembangkan sebuah model atau persamaan yang menjelaskan hubungan antara variabel (variabel independen atau dependen)”. Regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik dimana variabel bebas atau variabel independen lebih dari satu.

Bentuk persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Guru

a = Konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = Variabel Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Motivasi Kerja

X_3 = Variabel Gaya Kepemimpinan

e = *error term* (tingkat kesalahan)

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja guru) secara terpisah atau parsial. Uji t dicari dengan program *software* pengolahan data SPSS versi 20.0.

Hipotesis yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja guru).
2. $H_a: b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja guru).

Menurut Sugiyono (2010) uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak

b. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji simultan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir lima Medan. Berikut ini kriteria pengujian secara simultan, yaitu:

1. $H_0: b_1=b_2=0$: berarti secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerjaguru.
2. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$: berarti secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerjaguru.

Berikut ini kriteria pengujian untuk uji F menurut Priyatno (2013:78), yaitu:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak

5. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nilai nol sampai dengan satu. Nilai $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai R^2 mendekati nol, menunjukkan semakin lemahnya pengaruh variabel dependen, sebaliknya jika R^2 mendekati satu, menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variasi

variabel dependen. Menurut Ghazali (2007:83) “nilai R^2 yang digunakan lebih dari satu variabel sebaiknya digunakan nilai *Adjusted R Square*”. Dengan menggunakan *software* pengelolaan data SPSS versi 20.0.

$$\mathbf{D = R^2 \times 100 \%}$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinan

R^2 = Koefisien Korelasi Yang Di Kuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima

Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima berdiri pada Januari 1965 di pasar 4 Klambir Lima, kemudian di tahun 1967 pindah di Jl. Pasar 2 Klambir Lima. Pendiri SMP PAB 9 Klambir Lima adalah Bapak Darman dan Bapak Ismail gedeng. Pertama kali menerima muridnya hanya satu kelas saja dan pada tahun kedua berjumlah satu kelas. Pada tahun ajaran 1965/1966 mendapat murid satu kelas kemudian pada tahun ajaran 1966/1967 menerima murid satu kelas lagi. Kepala sekolah pertama kali adalah Bapak Supangkat kemudian kepala sekolah kedua Bapak Mulyadi, Kepala Sekolah ketiga Bapak Darman, Kepala Sekolah keempat Bapak Jayusman, Kepala Sekolah kelima Bapak Sumardi, Kepala Sekolah keenam Bapak Drs. H. Warno Saskoro M.Pd dan Kepala Sekolah ketujuh Bapak Sujatmiko S.Pd.

B. Visi, Misi, dan Motto Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima

Visi :

”Terwujudnya Kualitas Warga Sekolah Yang Bertaqwa Terhadap Tuhan Yang Maha Esa, Berkarakter, dan Berwawasan Lingkungan”.

Misi :

Adapun yang menjadi misi Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima adalah sebagai berikut:

- a. Menanamkan dan meningkatkan keimanan dan ketaqwaan warga sekolah yang berkarakter melalui pengalaman ajaran agama sebagai cermin dari luhurnya budi yang pekerti dan ahlak mulia.
- b. Melaksanakan dan mengembangkan iptek sebagai kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan minat, bakat dan potensi.
- c. Meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidik dan pelatihan secara berkesinambungan.
- d. Mewujudkan budaya tertib administrasi, waktu dan proses belajar mengajar dilingkungan sekolah.
- e. Membina kemandirian dan membentuk peserta didik yang berprestasi.
- f. Menjalin kerjasama dengan berbagai pihak dalam meningkatkan tata kelola lingkungan dan mengembangkan potensi siswa secara menyeluruh dan seimbang.

Motto:

Adapun yang menjadi motto sekolah yaitu: Tiada Hari Tanpa Prestasi, Tiada Prestasi tanpa Kerja Keras, Kerja Ikhlas, Kerja Cerdas , Kerja Tuntas dan Doa.

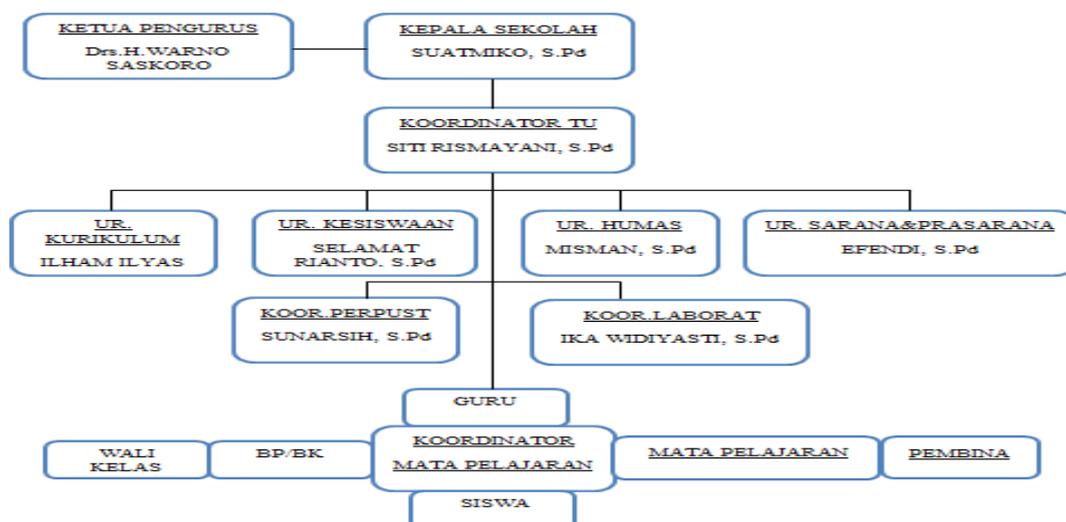
C. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima

Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah salah satu cara atau sistem untuk mengadakan pembagian tugas-tugas dan tanggung jawab serta penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja sama seefektif mungkin untuk mencapai suatu tujuan. Struktur organisasi menjelaskan tentang bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda

tersebut dikoordinasikan. Struktur organisasi juga dapat menggambarkan dengan jelas bagaimana pembagian tugas, saluran perintah, penyampaian laporan, wewenang dan tanggung jawab dari setiap bagian atau karyawan/pegawai sehingga dapat memperlancar pelaksanaan tugas.

Struktur organisasi menggambarkan urutan jabatan dalam sekolah mulai dari yang tertinggi sampai pada yang terendah. Struktur organisasi sekolah belum tentu sama dengan struktur organisasi sekolah lainnya walaupun sekolah tersebut bergerak dibidang yang sama. Struktur organisasi sekolah disusun berdasarkan strategi, sesuai dengan keadaan dan kebutuhan sekolah yang bersangkutan. Dibawah ini penulis menggambarkan bagaimana struktur organisasi yang digunakan pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima untuk memperlancar kegiatan sekolah, serta penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian. Berikut ini adalah bentuk dari Struktur Organisasi Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.



Sumber : Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima

Deskripsi Tugas

Berikut ini adalah uraian tugas masing-masing jabatan yang ada di sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

Ketua Pengurus

- a. Menyusun program pengajaran.
- b. Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan.
- c. Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran.
- d. Menyusun jadwal evaluasi belajar dan pelaksanaan ujian akhir.
- e. Menerapkan kriteria persyaratan kenaikan kelas dan ketamatan.

Kepala Sekolah

- a. Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan visi sekolah.
- b. Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan misi sekolah.
- c. Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan tujuan sekolah.
- d. Membuat Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS).
- e. Membuat perencanaan program induksi.

Koordinator TU

- a. Penyusunan program kerja tata usaha sekolah.
- b. Pengelolaan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar.
- c. Pengurusan administrasi sekolah.
- d. Pembinaan dan pengembangan kariir pegawai tata usaha sekolah.
- e. Penyusunan administrasi sekolah meliputi kesiswaan dan ketenagaan

Guru

- a. Menyiapkan administrasi pengajaran.

- b. Melaksanakan proses pengajaran.
- c. Melaksanakan evaluasi baik sendiri/terkoordinir.
- d. Melaksanakan remedial/perbaikan.
- e. Melaksanakan pengayaan.
- f. Melapor hasil evaluasi kepada siswa, waka kurikulum, sekolah.

4 Metode Pengumpulan Data

a. Deskripsi Responden

Setelah diadakannya penelitian dan pengambilan data di lapangan, maka peneliti memperoleh berbagai data tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Data-data yang diperoleh selama penelitian dilaporkan responden yang akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan sampel 40 orang responden yang merupakan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	21	52,5%
2	Perempuan	19	47,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah guru Laki-laki sebanyak 21 orang atau 52,5%, sedangkan jumlah guru perempuan hanya berjumlah 19 orang atau 47,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah guru laki-laki lebih banyak dari pada guru perempuan.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	21	52,5%
2	31-40 Tahun	13	32,5%
3	>40 Tahun	6	15%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat, yaitu untuk responden pada umur 21-30 tahun sebanyak 21 orang (52,5%), responden pada umur 31-40 tahun sebanyak 13 orang (32,5%), sedangkan > 40 tahun yaitu sebanyak 6 orang (15%).

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMU	5	12,5%
2	Diploma	7	17,5%
3	Sarjana	28	70%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 responden pada tingkat pendidikan, maka terlihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMU sebanyak 5 orang (12,5 %), sedangkan responden yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 7 orang (17,5 %), yang berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 28 orang (70 %).

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-6 Tahun	13	32,5%
2	6-10 Tahun	15	37,5%
3	>10 Tahun	12	30%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel IV.4 responden berdasarkan lama bekerja, maka terlihat bahwa responden yang lama bekerja 1-6 Tahun sebanyak 13 orang (32,5%), sedangkan responden yang lama bekerja 6-10 Tahun sebanyak 15 orang (37,5%), yang lama bekerja >10 Tahun sebanyak 12 orang (30%).

b. Persentase Data Kuesioner

Deskriptif persentase hasil penelitian setiap variabel dengan tanggapan responden adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) : Nilai 5
2. Setuju (S) : Nilai 4
3. Ragu-ragu (R) : Nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) : Nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai 1

Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari angket, dilakukan pentabulasian data yang dihasilkan pada lampiran. Dari data pada lampiran dapat digambarkan persentase indikator disiplin kerja pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
2	17	42,5	17	42,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
3	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
4	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
5	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100

6	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
7	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
8	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
9	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
10	17	42,5	17	42,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
11	17	42,5	17	42,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa:

1. Guru mengerjakan tugas dengan kemampuan yang guru bisa responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
2. Guru harus memiliki sifat disiplin yang tinggi supaya meningkatkan kinerja responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
3. Pimpinan menempatkan seseorang dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang

dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada , dan sangat tidak setuju tidak ada.

4. Guru yang mampu melaksanakan tugas dengan baik untuk mendapatkan tanggung jawab lebih besar responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
5. Pimpinan mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan apabila dibutuhkan oleh bawahannya responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak tidak ada.
6. Pimpinan bijaksana dalam hukuman jika melakukan kesalahan responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
7. Hasil kinerja guru di evaluasi pimpinan sekolah dalam meningkatkan pendidikan responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat

persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

8. Pimpinan membimbing bawahannya yang berkinerja kurang baik responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
9. Peraturan kedisiplinan diterapkan pimpinan responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
10. Guru/Pegawai melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membedakan responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
11. Pimpinan sekolah memiliki hubungan yang baik dengan para guru. responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat

persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner, maka persentase jawaban para responden dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	10	25	23	57,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5	40	100
2	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
3	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
4	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
5	10	25	23	57,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5	40	100
6	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
7	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
8	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
9	10	25	23	57,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5	40	100
10	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
11	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
12	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa:

1. Sebagai guru memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dengan tingkat persentase 25%, yang menyatakan setuju 23 orang

dengan tingkat persentase 57,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%.

2. Sebagai guru honorer merasa bangga apabila hasil kerja guru menjadi acuan bagi teman sejawat responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
3. Meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
4. Guru berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan agar saya bisa mendapatkan promosi responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
5. Sekolah memberdayakan sistem pengakuan/penghargaan untuk mengapresiasi kinerja guru responden yang menyatakan sangat setuju 10

orang dengan tingkat persentase 25%, yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 57,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%.

6. Sekolah selalu berusaha untuk menyediakan dan memenuhi keperluan guru dalam menunjang proses belajar mengajar responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
7. Terpenuhinya kebutuhan hidup yang cukup mendorong saya bekerja lebih baik responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 15 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
8. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus mendapatkan hasil terbaik responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.

9. Gaji dan tunjangan yang guru terima cukup untuk kehidupan sehari-hari responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dengan tingkat persentase 25%, yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 57,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%.
10. Guru mempunyai kemahiran melaksanakan tugas praktis yang menggunakan peralatan, manual baku atau teknis administratif tertenturesponden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 15 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
11. Sebagai guruharus lebih mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 15 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
12. Hasil jerih payah guru dalam mendidik siswanya, tidak bisa menghasilkan generasi yang cerdas responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 15 orang

dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner, maka persentase jawaban para responden dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner
Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
2	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
3	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
4	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
5	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
6	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
7	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
8	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
9	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
10	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa:

1. Strategi komunikasi guru dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolah responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase

- 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
2. Manajemen strategi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
 3. Guru mampu melaksanakan aturan-aturan sekolah termasuk aturan terkait menjaga lingkungan responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
 4. Saya memiliki kepedulian dengan anggota saya dalam meningkatkan kinerja responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
 5. Guru mampu melaksanakan aturan-aturan sekolah termasuk aturan terkait menjaga lingkungan responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang

dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

6. Setiap anggota tim keadilan yang kuat dalam keberhasilan tim responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
7. Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
8. Kami bekerja sama dalam menjalankan tugas responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
9. Guru bersikap simpati terhadap perbedaan pandangan dan sikap teman yang berbeda agama responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

10. Guru sabar dan menahan diri untuk tidak mengganggu dan tidak melecehkan agama atau sistem keyakinan dan ibadah teman yang berbeda agama responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner, maka persentase jawaban para responden dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja Guru (Y)

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
2	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
3	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
4	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
5	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
6	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
7	10	25	23	57,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5	40	100
8	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
9	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
10	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
11	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
12	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa:

1. Mengerjakan pekerjaan dilakukan dengan cermat dan teliti responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
2. Menghindari bertumpuknya pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
3. Sekolah selalu menerapkan metode dan strategi pembelajaran yang tepat untuk meningkatkan minat belajar siswa responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu- ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
4. Sekolah menerapkan proses pembelajaran yang partisipatif dengan melakukan banyak kegiatan diskusi untuk mendorong siswa berpikir kreatif dan produktif responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan

tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

5. Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
6. Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
7. Penghasilan menjadi guru pada saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan keluarga responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dengan tingkat persentase 25%, yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 57,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%.
8. Saya harus berhati-hati dalam memonitor biaya maupun anggaran responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden

yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

9. Saya tidak membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan tugas-tugas responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
10. Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
11. Tempat kerja tercipta hubungan yang harmonis antar karyawan responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
12. Sesama karyawan saling membantu apabila salah satu karyawan mengalami masalah responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan

tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

a. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 40 maka besarnya $df = 40 - 2 = 38$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3120. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Disiplin Kerja)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,402	0,3120	Valid
2	0,579	0,3120	Valid
3	0,777	0,3120	Valid
4	0,361	0,3120	Valid
5	0,402	0,3120	Valid
6	0,355	0,3120	Valid
7	0,579	0,3120	Valid
8	0,728	0,3120	Valid
9	0,579	0,3120	Valid
10	0,477	0,3120	Valid
11	0,477	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independent* Disiplin Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,355 dan nilai

tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,777 masih lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 0,3120.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Motivasi Kerja)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,406	0,3120	Valid
2	0,801	0,3120	Valid
3	0,374	0,3120	Valid
4	0,801	0,3120	Valid
5	0,406	0,3120	Valid
6	0,374	0,3120	Valid
7	0,801	0,3120	Valid
8	0,362	0,3120	Valid
9	0,406	0,3120	Valid
10	0,555	0,3120	Valid
11	0,801	0,3120	Valid
12	0,637	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independent* Motivasi Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,362 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,801 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3120.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Gaya Kepemimpinan)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,577	0,3120	Valid

2	0,472	0,3120	Valid
3	0,648	0,3120	Valid
4	0,780	0,3120	Valid
5	0,472	0,3120	Valid
6	0,342	0,3120	Valid
7	0,780	0,3120	Valid
8	0,472	0,3120	Valid
9	0,506	0,3120	Valid
10	0,651	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independent* Gaya Kepemimpinan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,342 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,780 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3120

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas
Variabel Dependent (Kinerja Guru)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,749	0,3120	Valid
2	0,850	0,3120	Valid
3	0,415	0,3120	Valid
4	0,850	0,3120	Valid
5	0,731	0,3120	Valid
6	0,515	0,3120	Valid
7	0,850	0,3120	Valid
8	0,415	0,3120	Valid
9	0,731	0,3120	Valid
10	0,850	0,3120	Valid

11	0,850	0,3120	Valid
12	0,711	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *dependent* Kinerja Guru adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,415 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,850 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3120.

b. Uji Reliabilitas

Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independent (Disiplin Kerja)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,767	0,60	11

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja $> 0,60$ yaitu 0,767 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Disiplin Kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independent (Motivasi Kerja)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,789	0,60	12

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Motivasi Kerja $> 0,60$ yaitu 0,789 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Motivasi Kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independent (Gaya Kepemimpinan)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,681	0,60	11

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan $> 0,60$ yaitu 0,681 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Dependent (Kinerja Guru)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,852	0,60	12

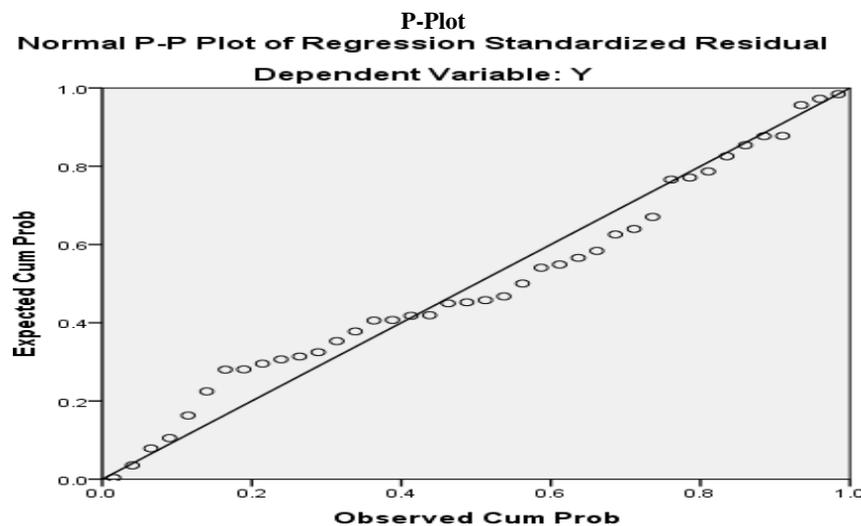
Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kinerja Guru $> 0,60$ yaitu 0,852 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Kinerja Guru memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menggunakan pengujian grafik P-Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar berikut:

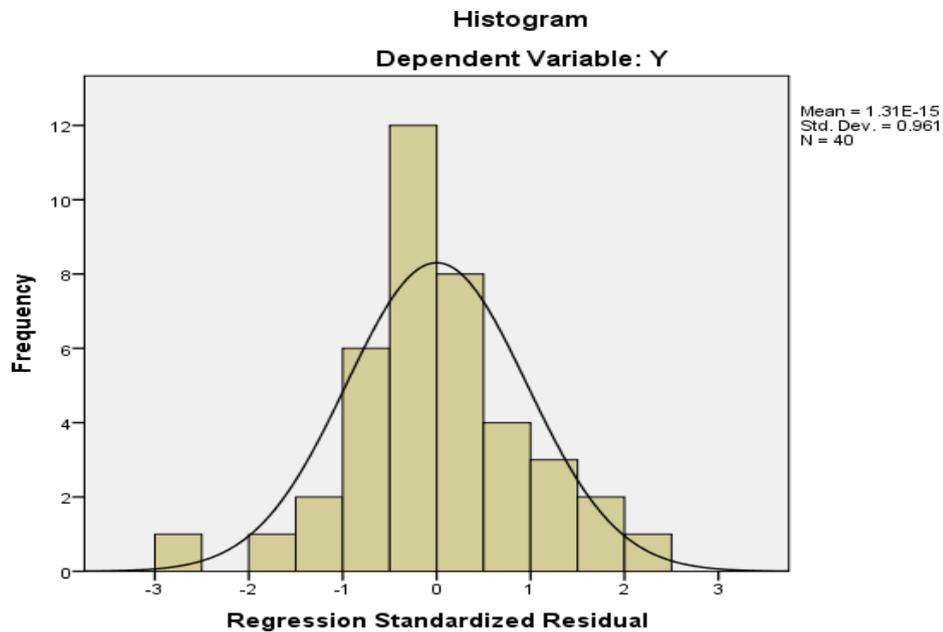


Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas – P-Plot

Pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi

secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas – Histogram

Pada gambar 4.4 dapat dilihat bahwa grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. Menurut Ghozali (2011:105) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari model nilai *tolerance* dan *Varian Invloation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	36.471	14.224		2.564	.015		
1 X1	.360	.237	.042	2.252	.020	.962	1.040
X2	.475	.160	.181	2.689	.000	.950	1.053
X3	.564	.217	.124	2.756	.000	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 20.0 *for Windows*

Pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* 0,978 lebih besar dari 0,10 yang berarti bebas dari masalah multikolinearitas. Dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan *independent* memiliki nilai VIF 1,022 kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID.

	(Constant)	36.471	14.224		2.564	.015		
1	X1	.360	.237	.042	2.252	.020	.962	1.040
	X2	.475	.160	.181	2.689	.000	.950	1.053
	X3	.564	.217	.124	2.756	.000	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 20.0 *for windows*

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 20.0 pada tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Dari nilai perhitungan pada tabel diatas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 36.471 dan nilai B_1 sebesar 0,360 dari nilai B_2 sebesar 0,475 dari nilai B_3 sebesar 0,564 sehingga persamaan regrasi yang diperoleh antara $Y=36.471+0,360X_1+0,475X_2+0,564X_3+e$
2. Konstanta sebesar 36,471 menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan bernilai tetap atau tidak berubah maka Kinerja Guru akan bernilai sebesar 36,471.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,360 menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Kinerja Guru akan meningkat ataupun menurun sebesar 0,360.
4. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,475 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Kinerja Guru akan meningkat ataupun menurun sebesar 0,475.
5. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,564 menyatakan bahwa jika Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Kinerja Guru akan meningkat ataupun menurun sebesar 0,564.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.19
Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36.471	14.224		2.564	.015		
X1	.360	.237	.042	2.252	.020	.962	1.040
X2	.475	.160	.181	2.689	.000	.950	1.053
X3	.564	.217	.124	2.756	.000	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 20.0 *for windows*

1. $X_1 t_{hitung} = 2,252$

$t_{tabel} : 2,02809$

Maka H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

Artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Guru.

2. $X_2 t_{hitung} = 2,689$

$t_{tabel} : 2,02809$

Maka H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Guru.

3. $X_3 t_{hitung} = 2,756$

$t^{tabel} : 2,02809$

Maka H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Guru.

b. Uji Simultan

Hasil pengujian:

1. F_{tabel} diperoleh dengan derajat kebebasan = $n-k-1$

$N =$ jumlah sampel, $n=40$

$K =$ jumlah variabel bebas yang digunakan, $k=3$

Didapat nilai $F_{tabel} = 40-3-1 = 36$, maka F_{tabel} yang digunakan adalah 2,87.

2. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

3. Pada tabel *coefficient* dapat dilihat:

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dari variabel *independent* yaitu hipotesisnya:

a. $H_0 : \alpha =$ (tidak ada pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru).

b. $H_1 : \beta_1 =$ (ada pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru)

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (df). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36.705	3	12.235	10.664	.000 ^b
Residual	663.270	36	18.424		
Total	699.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
Sumber: SPSS versi 20.0 *for windows*

Berdasarkan tabel diatas, nilai F_{hitung} $10,664 > 2,87$ dan signifikan $0,000$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

c. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.21 Hasil
Perhitungan R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 ^a	.524	.427	4.292

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y
Sumber: SPSS versi 20.0 *for windows*

Pada tabel diatas diperoleh keterangan bahwa nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* sebesar 0,427 atau 42,7% menunjukkan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 42,7% dan sisanya sebesar 57,3% ($100\% - 42,7\% = 57,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini serta nilai *Standard Error of The Estimate* sebesar 4.292.

B. Pembahasan

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 2,252 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,020 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dapat disimpulkan H_1 sebelumnya diterima

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 2,689 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dapat disimpulkan H_2 sebelumnya diterima

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 2,756 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dapat disimpulkan H_3 sebelumnya diterima.

4) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, dapat diketahui bahwa hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa di peroleh F_{hitung} 10,664 > 2,87 dan signifikan 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah dilakukan melalui penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dan saran sebagai acuan dalam penetapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima maka dapat disimpulkan:

1. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima. Hasil Uji t variabel Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,252 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan 2,252 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,020 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima. Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,689 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan 2,689 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima. Hasil Uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,756 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan 2,756 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.
4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Swasta SMP PAB 9 Klambir Lima. Hasil Uji F menunjukkan bahwa di peroleh F_{hitung} 10,664 > 2,87 dan signifikan 0,000. Diketahui F_{hitung} lebih besar F_{tabel} Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru peneliti menyarankan untuk meningkatkan ketepatan waktu dengan memperbaiki tingkat kehadiran absensi/fingerprint.
2. Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru peneliti menyarankan untuk meningkatkan semangat kerja dengan pemberian reward atau memberikan fasilitas kerja yang mumpuni.
3. Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru peneliti menyarankan untuk meningkatkan kemampuan

mengelola sekolah lebih baik lagi dengan mengikuti pelatihan mengenai pengelolaan lingkungan sekolah.

4. Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Guru peneliti menyarankan untuk dapat mengembangkan variabel lain yang belum diteliti, dengan beragam variabel penelitian akan dihasilkan kesimpulan yang lebih baik dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ariyani, Ajenga. (2011). “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triloka Jaya Garment Di Kabupaten Sukoharjo*”. Skripsi
- Edison, Emron, dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu April. Bandung: Alfabeta..
- Ghozali. (2011) *Aplikasi Analisis Uji Realibilitas Dengan Program SPSS*. Semarang. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BUMI AKSARA.
- _____, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BUMI AKSARA.
- Indra Prasetyo Chamariyah, (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara*. Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Isnayni Rachmawati, (2016). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kabupaten Semarang*.
- Kartika Dewi, (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU MEDAN*. Universitas Sumatera Utara
- Kartono, Kartini, (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan praktik)*. Depok: RAJAGRAFINDO PERSADA.

- Luftia Hanik, (2011). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Semarang.
- Messa Media Gusti, (2012). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi.
- Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim, (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru.
- Reza Ananto, (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada PT.DHL Global Forwading Semarang Branch. Universitas Diponegoro Semarang.
- _____, (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara, Skripsi Sari, Rahmila, Muis, Mahlia, dan Hamid, Nurdjannah, 2012 : 4, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar.
- Riandhika Yossy Kartikasari, (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kodim 0728.
- Rizki Pratama, (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastransos Boyolali. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono, (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- _____, (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. ALFABETA.
- _____, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Teguh Muhamad, (2001). *Metode penelitian teori dan aplikasi*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.
- Yoga Kusuma Wardhana, (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. UINSH. Jakarta.
- Yuliana Ita dan Ariefientoro Teguh, (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap kinerja karyawan PT Adira Kredit Cabang Semarang.
- Zesbendri Ariyanti & Anik (2019). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kabupaten bogor.