

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
SMPN 2 CIKARANG BARAT**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh:

DHEA ANANDA
NIM: 241.18.07067



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2022



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
SMPN 2 CIKARANG BARAT**

Oleh:

Nama : DHEA ANANDA
NIM : 241.18.07067
Jurusan : Manajemen

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok Pada Tanggal 18 Agustus 2022

Dosen Pembimbing,

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen

Rubiah Fitriyanti, SKM, MM

Altatit Dianawati, S.Si, MM

Mengesahkan,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Sri Gambir Melati Hatta, SH



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
SMPN 2 CIKARANG BARAT**

Oleh:

Nama : DHEA ANANDA
NIM : 241.18.07067
Jurusan : Manajemen

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Skripsi, Pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 18 Agustus 2022
Waktu : 15.40 – 17.00

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS
Tim Penguji Skripsi

Ketua : Sugiharto, SH, MM (.....)
Anggota I : Aldi F. Dira, SE, MM (.....)

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Altatit Dianawati, S.Si, MM

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DHEA ANANDA
NIM : 241.18.07067
Jurusan : Manajemen
Nomor KTP : 3201134606990009
Alamat : Perum. Telaga Murni, RT/RW 02/04, Desa Telaga Murni
Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Cikarang Barat ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini melalui internet dan atau media lain bagi kepentingan akademis baik dengan maupun tanpa sepengetahuan saya sebagai peneliti.

Dengan pernyataan ini saya dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi dalam bentuk apapun sesuai dengan aturan yang berlaku termasuk dicopot gelar kesarjanaannya saya apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya.

Depok, 18 Agustus 2022

Dhea Ananda

ABSTRAK

DHEA ANANDA. NIM 2411807067. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Cikarang Barat

Pendidikan di sekolah pada era globalisasi ini merupakan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Menciptakan pendidikan yang bermutu yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perlu adanya perhatian yang serius disemua pihak yang berkepentingan dan didukung dengan fasilitas yang menunjang termasuk diantaranya peran dari guru dimana guru harus memiliki kinerja yang baik. adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif-korelatif dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu nonprobability sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 40 responden yang merupakan guru SMPN 2 Cikarang Barat

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 67,7% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 32,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu $F_{hitung} (28,237) > F_{tabel} (2,870)$. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (2,806)$ dan variabel disiplin kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (3,231)$ dimana $t_{tabel} (2,028)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat. Adapun variabel kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat dengan hasil analisis $t_{hitung} (0,131)$. Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat adalah disiplin kerja.

kata kunci : kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja guru

ABSTRACT

DHEA ANANDA. NIM 2411807067. The Influence of leadership, Motivation, Discipline and Work Environment on Teacher Performance at SMPN 2 Cikarang Barat.

Education in school in this era of globalization is very important role in improving the quality of human resources, creating quality education that can keep up with the development of science and technology, requires serious attention from all interested parties and supported by supporting facilities including the role of from the teacher where the teacher must have good performance. As for the factors that affect teacher performance, namely leadership, motivation, and work discipline.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, motivation and work environment on teacher performance. The type of research used is associative-correlative with research methods in the form of data collection using a questionnaire. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. The sampling technique used is nonprobability sampling, while the sampling method used is saturated sample. The sample is 40 respondents who are teacher of SMPN 2 Cikarang Barat.

The results of the regression test showed that 68.6% of teacher factors could be explained by leadership, motivation and work environment while the remaining 31.4% was explained by other factors not examined in this study. While the results of the F test show that simultaneously leadership, motivation and work environment have a significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely $F_{\text{count}} (28,237) > F_{\text{table}} (2,870)$. The results of the t -test indicate that the motivation variable shows the results of the t_{count} analysis (2,806) and the work discipline variable shows the results of the t_{count} analysis (3,231) where $t_{\text{table}} (2,028)$ then partially these two variables have a significant effect on teacher performance SMPN 2 Cikarang Barat. The leadership variable has no significant and significant effect on teacher performance SMPN 2 Cikarang Barat with the results of the t_{count} analysis (0,131). The dominant variable that affects teacher performance SMPN 2 Cikarang Barat is work discipline.

Keywords: leadership, motivation, work discipline, teacher performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, maha agung, penulis panjatkan karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam semoga terlimpah curahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW semoga kita semua mendapat syafaatnya kelak di hari pembalasan nanti.

Penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat di susun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Alasan pemilihan judul tersebut karena penulis melihat kurangnya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang tinggi yang berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat.

Dalam proses penulisannya tentunya penulis dibantu oleh banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bunda Fitri dan Ayah Dama selaku orang tua yang saya muliakan, adik-adik yang telah memberikan doa dan dukungan penuh kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi dengan baik.
2. Bapak H. Nurdin Rifa'i, SE, MAP selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berusaha untuk selalu mengembangkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI ini dengan baik.
3. Bapak Prof Sri Gambir Melati Hatta SH selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah mengelola kampus dengan baik.
4. Bapak Aldi F. Dira, SE, MM selaku direktur Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Bekasi yang terus berdedikasi dan berusaha untuk memajukan kampus tercinta dengan sangat baik.
5. Ibu Altatit Dianawati, S.Si, MM selaku ketua Program Studi Manajemen STIE GICI yang terus berusaha untuk memajukan prodi hingga kini telah mendapat akreditasi B.

6. Ibu Rubiah Fitriyanti, SKM, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga penulis selesai menyusun skripsi dengan baik.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis sehingga penulis dapat menjadi Sarjana Ekonomi seperti sekarang.
8. Para staff dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani dan membantu penulis dengan sepuh hati.
9. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2018 yang telah bersama-sama berjuang menjalani masa perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI selama empat tahun dengan sepuh hati.
10. Bapak Daman S.Pd selaku kepala sekolah SMPN 2 Cikarang Barat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
11. Serta semua sahabat terbaik yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu yang telah memberikan bantuan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh sebab itu, penulis selalu mengharapkan saran dan kritik dari pembaca semuanya. Harapan saya, di masa yang akan datang nanti tulisan ini bermanfaat bagi orang lain. Akhir kata sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih yang sangat mendalam dan semoga kita semua selalu diberikan kesehatan, ketenangan hati dan kesuksesan. Aamiin aamiin yarabbalalamin.

Depok, 6 Agustus 2022

Penulis

DHEA ANANDA

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBARAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBARAN SIDANG	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian.....	5
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
1.7. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.2. Kepemimpinan.....	8
2.1.3. Motivasi	14
2.1.4. Disiplin Kerja.....	18
2.1.4. Kinerja	22
2.2. Penelitian Terdahulu.....	24
2.3. Kerangka Konseptual	27
2.4. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.2. Jenis Penelitian	29
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.3.1. Populasi.....	30
3.3.2. Sampel	30
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	31

3.5. Definisi Operasional Variabel	32
3.5.1. Variabel Bebas.....	32
3.5.2. Variabel Terikat	35
3.6. Teknik Analisis Data	37
3.6.1. Skala Angka Penafsiran	38
3.6.2. Persamaan Regresi	39
3.6.3. Uji Kualitas Data.....	40
3.6.4. Uji Asumsi Klasik.....	43
3.6.5. Uji Hipotesis	45
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	48
4.1.1. Gambaran Umum Sekolah	48
4.1.2. Karakteristik Responden	49
4.1.3. Tanggapan Responden	51
1. Kepemimpinan (X_1)	52
2. Motivasi (X_2).....	54
3. Disiplin Kerja (X_3)	58
4. Kinerja Guru (Y).....	60
4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data	62
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas	65
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	66
1. Uji Normalitas.....	66
2. Uji Multikolonieritas.....	67
3. Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	69
1. Persamaan Regresi Linier Berganda	69
2. Hasil Uji F (Simultan).....	71
3. Koefisien Determinasi.....	72
4. Hasil Uji T (Parsial)	72
5. Pengaruh Dominan.....	74
4.1.7. Pembahasan.....	74
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
1.1. Simpulan.....	77
1.2. Saran	77
 DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Absensi Tahun 2022	3
Tabel 1.2.	Data Keterlambatan Kerja Tahun 2022	4
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1.	Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	29
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.3.	Angka Penafsiran	38
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden	49
Tabel 4.2.	Tanggapan Responden Atas Variabel Kepemimpinan	52
Tabel 4.3.	Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi.....	54
Tabel 4.4.	Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja	58
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Guru.....	60
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	63
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	64
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	65
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	66
Tabel 4.10.	Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.11.	Hasil Uji Multikolonieritas (Tolerance dan VIF)	69
Tabel 4.12.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.13.	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	71
Tabel 4.14.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	72
Tabel 4.15.	Hasil Uji T (Uji Parsial)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	27
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas	67
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan	82
Lampiran 2. Kuesioner 2022.....	83
Lampiran 3. Tabulasi Data.....	87
Lampiran 4. Hasil Output SPSS.....	89
Lampiran 5. Kartu Bimbingan	102
Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup	103
Lampiran 7. Tabel r, F,dan t.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di sekolah pada era globalisasi ini merupakan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam proses pembangunan nasional. Pembangunan pendidikan harus ditekankan pada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berimplikasi pada peningkatan kualitas kehidupan pribadi maupun masyarakat. Menciptakan pendidikan yang bermutu yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perlu adanya perhatian yang serius disemua pihak yang berkepentingan dan didukung dengan fasilitas yang menunjang termasuk diantaranya peran dari guru. Peran guru merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh dalam pendidikan.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. jabatan atau profesi guru memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah dan atas. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan yang akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik karna guru harus benar-benar kompeten di bidangnya.

Kinerja guru merupakan keahlian seorang guru untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran agar peserta didik dapat meningkatkan prestasi belajar dengan baik dan memajukan kualitas pendidikan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan sangat di butuhkan untuk menunjang kinerja guru, kepemimpinan merupakan suatu seni atau kemampuan dalam mempengaruhi dan menggerakkan pegawai agar bisa menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Di dalam sekolah, kepemimpinan dipimpin oleh kepala sekolah karena kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengolah dan mengarahkan guru supaya meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Untuk itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki cara tersendiri dari melakukan interaksi dengan guru yang berdampak pada keberhasilan dalam memimpin sekolah.

Kinerja guru juga di pengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, tidak luput pula dari seorang guru yang memiliki dorongan untuk bersikap profesional dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam menumbuhkan motivasi bekerja para guru di sekolah, kepala sekolah harus berperan aktif dengan membuat konsep yang telah tersusun dalam tugas pokoknya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus menjadi contoh atau teladan bagi para guru sehingga guru merasa hormat dan segan dalam bertindak. Sebagai orang yang membuat keputusan dan penentu sebuah kebijakan, kepala sekolah harus mempunyai peran yang sangat sentral dalam upaya peningkatan motivasi bawahannya.

Faktor penting lain yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan atau peraturan tersebut. Dalam mencapai tujuannya, disiplin kerja guru merupakan tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan guru akan ikut baik pula.

SMPN 2 Cikarang Barat merupakan lembaga pendidikan berstatus negeri yang sudah berdiri sejak tahun 1988. Perkembangan SMPN 2 Cikarang Barat sangat pesat dari tahun ke tahun, untuk tahun pelajaran 2021/2022 jumlah siswa-siswi dari kelas tujuh sampai sembilan berjumlah 1013 siswa/i. Sehingga dengan

meningkatnya siswa-siswi yang ada tenaga pendidik di pekerjaan harus sesuai dengan kebutuhan siswa-siswi dengan menggunakan kurikulum 2013 sesuai aturan dinas pendidikan. namun masih terdapat banyak karyawan yang menunjukkan adanya masalah pada kinerja yang disebabkan oleh beberapa faktor.

Berdasarkan hasil observasi peneliti tingkat motivasi guru masih di katakan kurang, hal ini dikarenakan masih adanya wabah virus covid-19 sehingga sekolah menerapkan hanya dua kali pertemuan seminggu saja siswa-siswi bisa belajar tatap muka dengan membagi dua sesi perkelas. Maka dari itu, motivasi guru yang datangnya dari siswa-siswi dan pimpinan kepala sekolah menjadi kurang yang membuat ketidakhadiran guru semakin meningkat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1.
Data Absensi Guru
SMPN 2 Cikarang Barat
Periode Januari 2022 – Maret 2022

No	Bulan	Jumlah Guru	Absensi			Total absensi ketidakhadiran	Total Kehadiran Per bulan	Persentase Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja
			Sakit	Izin	Alpha				
1	Januari	40	8	10	0	18	960	1,87%	24
2	Februari	40	10	9	0	19	960	1,97%	24
3	Maret	40	3	7	0	10	920	1,08%	23
Jumlah			21	26	0	47	2840	4,92%	93

Sumber: Data Internal SMPN 2 Cikarang Barat (2022)

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa tingkat absensi guru pada Januari 2022-Maret 2022 di SMPN 2 Cikarang Barat mengkhawatirkan. Tampak dalam tabel bahwa total absensi ketidakhadiran mengalami kenaikan signifikan dari bulan sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.2.
Data Keterlambatan Kerja Guru
SMPN 2 Cikarang Barat
Periode Januari 2022 – Maret 2022

No	Bulan	Jumlah Guru	Total Keterlambatan Kerja	Total Kehadiran Perbulan	Persentase Keterlambatan	Jumlah Hari Kerja
1	Januari	40	6	960	0,62%	24
2	Februari	40	9	960	0,93%	24
3	Maret	40	11	920	1,19%	23
Jumlah			26	2840	2,74%	93

Sumber : Data Internal SMPN 2 Cikarang Barat (2022)

Tabel 1.2. menunjukkan bahwa ternyata masih banyak guru yang masih kurang disiplin terutama kedisiplinan masalah waktu, karena berdasarkan data keterlambatan masih ada beberapa guru yang terlambat kerja. Disini terlihat kinerja guru yang turun dan tidak mempertahankan konsistensi atas peraturan yang ada. Dari permasalahan di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat sejauh mana kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja guru SMPN 2 Cikarang Barat sehingga guru tersebut mempunyai kinerja yang baik. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Cikarang Barat.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat sudah baik tetapi belum optimal.
2. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap guru.
3. Kurangnya semangat kerja guru.
4. Masih banyaknya guru yang kurang memperhatikan jam mengajarnya.
5. Kesadaran para guru SMPN 2 Cikarang Barat akan pentingnya tata tertib sekolah.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah dengan tujuan agar penelitian ini dapat dilakukan secara efisien dan terarah guna mendapatkan hasil yang maksimal. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat?
4. Apakah secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat?

4. Untuk mengetahui apakah secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat?

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat di gunakan sebagai masukan manajemen SMPN 2 Cikarang Barat untuk memaksimalkan kinerja guru.
2. Menambah pengetahuan dan kesiapan peneliti bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
3. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang sumber daya manusia serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leader* yang berarti pemimpin, selanjutnya *leadership* berarti kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pimpinan sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin. Secara umum semua organisasi atau perusahaan pasti memiliki pemimpin, dimana pemimpin diuntut dapat memberikan pengaruh pada individu atau sekelompok orang untuk memperoleh visi atau tujuan. Seperti halnya pada organisasi formal, dampak ini dapat menjadi bersifat formal yang diberikan oleh pimpinan yang memegang sebuah jabatan pada organisasi sehingga harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh bawahannya.

Seorang pemimpin dalam dilihat dari bagaimana pemimpin tersebut dapat mempengaruhi orang lain dengan kharisma yang dimilikinya dan juga dapat mengendalikan semua situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya di lingkungannya. Seorang pemimpin juga harus memiliki kestabilan emosi dalam memimpin para anggota di bawahnya dan bersikap adil kepada para anggota-anggota.

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif dan persepsi lain-lain tentang legitimasi pengaruh (Wahjosumidjo dalam Apriyanto dan Iswadi, 2020:27). Sedangkan menurut Hutahayan (2020:2) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memberikan motivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk

memperbaiki individu, kelompok dan budayanya. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena ia yang dapat memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru bergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi sesuai apa yang di harapkan.

2. Teori- Teori Kepemimpinan

Dari sejumlah literatur kepemimpinan, ada sejumlah teori kepemimpinan menurut Lian (2017:32) diantaranya sebagai berikut:

a. Teori sifat

Trait *theory* ini mempertanyakan sifat – sifat apakah yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah dilahirkan.

b. Teori kelompok

Menurut group theory ini, agar kelompok – kelompok dalam organisasi bisa mencapai tujuannya maka harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan bawahan.

c. Teori situasional dan model kontijensi

Studi kepemimpinan ini berangkat dari anggapan bahwa kepemimpinan seseorang ditentukan oleh berbagai faktor situasional dan saling ketergantungan satu sama lainnya.

d. Teori situasional Hersey dan Blenhard

Suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian kepada para pengikut kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.

3. Pendekatan-Pendekatan Dalam Kepemimpinan

Terdapat empat pendekatan kepemimpinan yang dijelaskan menurut Badu dan Djafri (2017:55) yaitu sebagai berikut:

a. Pendekatan sifat

Kesuksesan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat yang dimilikinya sejak lahir.

b. Pendekatan keahlian

Individu pemimpin merupakan fokus dari pendekatan keahlian dan pendekatan sifat. namun, jika pendekatan sifat berhubungan dengan karakter pribadi pemimpin yang dibawanya sejak lahir, maka pendekatan keahlian berpusat pada kemahiran dan kemampuan yang dapat di pelajari dan dikembangkan oleh seseorang yang ingin menjadi pemimpin. Jika pendekatan sifat mempertanyakan siapa saja yang mampu untuk menjadi pemimpin, maka pendekatan keahlian mempertanyakan apa yang harus diketahui untuk menjadi seorang pemimpin. Kemampuan seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan merupakan pengertian dari pendekatan keahlian mempertanyakan apa yang harus diketahui untuk menjadi seorang pemimpin. Kemampuan seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan merupakan pengertian dari pendekatan keahlian.

c. Pendekatan perilaku

Pendekatan perilaku berdasarkan pada pemikiran bahwa sikap dan gaya kepemimpinan mampu menentukan kesuksesan atau kegagalan seorang pemimpin. Sikap dan gaya kepemimpinan tersebut terlihat dari kehidupannya sehari-hari, cara ia memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, cara menyelenggarakan dan memimpin rapat anggota, cara mengambil keputusan dan sebagainya.

d. Pendekatan situasional

Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi didasarkan pada pendapat tentang kesuksesan kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku pemimpin saja. Setiap organisasi mempunyai karakter khusus dan unik yang bahkan organisasi sejenis pun akan menghadapi isu-isu yang bervariasi karena lingkungan, semangat, watak dan situasi yang berbeda ini harus ditindaklanjuti dengan perilaku kepemimpinan. Pemimpin merupakan individu yang memimpin orang terpilih sebagai pemimpin. Ia terpilih karena kemampuan kompetitif dan kooperatif dalam kelompoknya. Hal ini sangat penting dalam mengatur atau memanfaatkan sumber-sumber potensial dalam organisasi. Kepemimpinan juga tidak terpisahkan dari istilah kekuasaan yang bersifat dominan. Apabila kekuasaan tidak ada dalam diri seorang pemimpin, maka kurang utuh kewenangan yang ia berikan. Banyak para ahli yang mendefinisikan kekuasaan. Kekuasaan berhubungan erat dengan kepemimpinan. Dengan memberikan interaksi yang menyeluruh antara kepemimpinan dan kekuasaan. Kekuasaan sangat berperan dalam menentukan nasib umat manusia. Hubungan pemimpin dan kekuasaan adalah ibarat gula dengan manisnya, ibarat garam dengan asinnya. Dua-duanya tak terpisahkan. Kepemimpinan yang efektif terwujud pada pemimpin yang kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya mencapai prestasi yang memuaskan. Saat kekuasaan tidak hanya muncul dari satu sumber, kepemimpinan yang efektif bisa dianalogikan sebagai gerakan untuk memanfaatkan asal usul kekuasaan dan menerapkannya di lingkungan yang tepat.

4. Macam–Macam Kepemimpinan

Ada berbagai macam jenis kepemimpinan menurut Lian (2017:34) yaitu di antaranya:

a. Kepemimpinan transaksional

Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional adalah:

1. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan .
2. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

b. Kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan–pesan yang mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai–nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh para pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

c. Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.

d. Kepemimpinan tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo dalam Abdollah (2020:56) adalah sebagai berikut:

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan Universitas Sumatera Utara dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pimpinan dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

c. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan para bawahan.

2.1.2. Motivasi

Selain kepemimpinan, motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi.

Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Busro (2018:51) Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Wardan (2020:109) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang timbul dari diri guru untuk melakukan suatu tugas tertentu dalam mencapai tujuan, baik tujuan dari individu maupun lembaga pendidikan.

2. Prinsip – Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Basro (2018:51), di antaranya sebagai berikut:

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu di berikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih di motivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih di motivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang di lakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang di inginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

3. Teori-teori motivasi

Menurut Mangkunegara dalam Busro (2018:54) Teori-Teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok), yaitu sebagai berikut:

a. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*).

Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan/kegiatan. Contohnya teori motivasi Abraham Maslow.

b. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*).

Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi. Contohnya teori motivasi pengharapan oleh Victor H. Vroom.

c. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*).

Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa dalam Rahmati, dkk (2020:56) faktor faktor motivasi yang mendorong seseorang melakukan sesuatu, yaitu:

a. Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat di pengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

b. Konsep diri

Konsep diri yaitu bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

c. Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya di identifikkan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita tidak maksimal khususnya wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang di dominasi pria.

d. Pengakuan dan presentasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa di pedulikan atau di perhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e. Cita cita atau aspirasi

Cita-Cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin di capai. Target ini di artikan sebagai tujuan yang di tetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna pegawai.

5. Indikator-Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Busro (2018:56) yaitu:

a. Kebutuhan fisik

Yaitu kebutuhan makan, minum, pakaian serta tempat tinggal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar.

b. Kebutuhan rasa aman.

Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Jadi dalam kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman (aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam).

c. Kebutuhan sosial

Yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, dan berinteraksi.

d. Kebutuhan akan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3. Disiplin Kerja

Selain motivasi, faktor lain yang sangat mempengaruhi guru dalam kinerjanya adalah kedisiplinan. Dalam konteks keguruan, disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah. Dalam disiplin terdapat pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman, dan penghargaan. Dalam hal ini guru ditekankan berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang unggul dalam bersaing.

1. Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan dalam Rahmati, dkk (2020:42) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya.

Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas.

Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan- ketentuan atau aturan aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito dalam Vallennia, dkk (2020:42) faktor – faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman,

teladan, pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan yang di jabarkan sebagai berikut:

a. Kesejahteraan karyawan

Untuk menegakan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman – ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin.

b. Ancaman

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja lebih diharapkan untuk berhasil. Dalam memberikan suatu ancaman atau hukuman terhadap pelanggaran harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peraturan yang lain. Untuk mengusahakan efektifitas ancaman hukuman tersebut dalam rangka menegakan disiplin, hendaknya dihindarkan peraturan yang tidak seragam anatar satu bagian dengan bagian yang lain. Keadaan ini untuk menghindari timbulnya rasa iri antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sebab mereka merasa dalam kesatuan pada suatu perusahaan tersebut. Disamping itu ancaman hukuman yang diberikan tidaklah bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik mereka supaya bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan.

c. Teladan pimpinan

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan adalah merupakan pnutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu

perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan dengan tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat pada waktunya. Dengan demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan lebih disiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pemimpinnya.

d. Ketegasan

Seperti telah jelaskan bahwadengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuensinya justru akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman. Maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang di berikan tersebut hanyalah omong kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan tegas.

e. Tujuan dan kemampuan karyawan

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan karyawan. Oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain harus menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. Dengan kata lain jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan yang kita keluarkan apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tinggal di atas kertas. Dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

3. Indikator-Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan dalam Rahmati (2020:42) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

2.1.4. Kinerja

Peningkatan kerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja kepentingan berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam organisasi. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kerja yang baik.

1. Pengertian Kinerja dan Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*job performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Menurut Suryani, dkk (2020:2) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Sedangkan kinerja guru menurut Abas (2017:24) merupakan suatu perilaku atau respons yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi tugas. Dengan demikian kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Menurut Suprata dalam Abas (2017:27) menjelaskan tugas guru dan tanggung jawab guru yaitu:

- a. Mengajar, yaitu menyelenggarakan proses pembelajaran, meliputi: menguasai bahan pengajaran, merencanakan program pembelajaran, melaksanakan, dan mengelola proses pembelajaran dan menilai kegiatan pembelajaran.

- b. Membimbing, yaitu memberi bimbingan kepada peserta didik dalam memecahkan masalah yang dihadapinya baik bersifat akademis maupun nonakademis.
- c. Administrator, yaitu mengelola sekolah dan kelas, memanfaatkan prosedur dan mekanisme pengelolaan tersebut untuk melancarkan tugasnya, serta bertindak sesuai dengan etika jabatan.

2. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut Rusman (2017:183) mengemukakan berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Department of Education telah mengembangkan teacher perperformance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu: (1) rencana pembelajaran (*teaching plan and materiel*) atau sekarang disebut dengan Renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) (2) Prosedur Pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) dan (3) Penilaian pembelajaran.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu:

- a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan

guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

c. Evaluasi/penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru dapat disajikan di bawah ini.

Asterina (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin guru terhadap kinerja guru SDN di kecamatan pagelaran Kabupaten Pringsewu. Jumlah sampel yang di gunakan 182 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. hasil uji regresi menunjukkan bahwa 63,3% faktor-faktor kinerja guru dapat di jelaskan oleh kedisiplinan, motivasi kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya 36,7% di jelaskan faktor-faktor lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini. Hasil uji f menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin guru secara bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.

Sutrisno, dkk (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. Jumlah sampel yang di gunakan 36 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, hasil uji regresi menunjukkan bahwa 58,7% sedangkan sisanya 41,3% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti di penelitian ini. Hasil uji f menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. Sedangkan uji t menunjukkan hanya variabel motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja SMP Muhammadiyah 44 Pamulang.

Indahingwati, dkk (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MI Tarbiyatus Syaridah Sidoarjo. Jumlah sampel yang di gunakan 55 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. hasil uji regresi menunjukkan bahwa 74,1% faktor-faktor kinerja guru dapat di jelaskan oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 25,9% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini. Hasil uji f menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MI Tarbiyatus Syarifah. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MI Tarbiyatus Syarifah Sidoarjo.

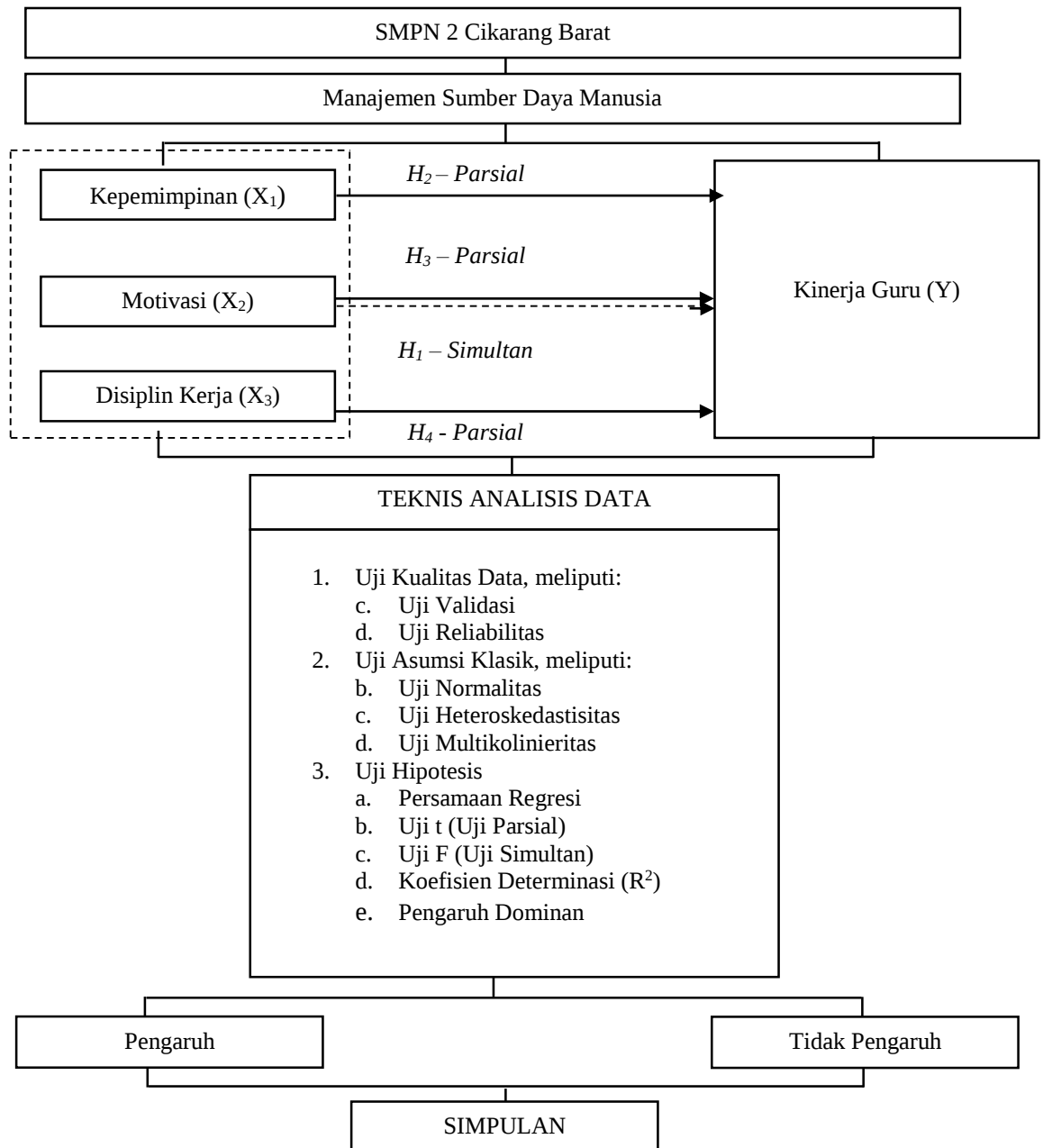
2.1. Tabel Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Asterina (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu	Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 63,3 2. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3. Uji t, variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Sutrisno, dkk (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang	Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kerja Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 58,7 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Indahingwati, dkk (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Tarbiyatus Syaridah Sidoarjo.	Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kerja Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 74,1 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Sumber: Jurnal Terkait (2022)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang di gunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Penulis (2022)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMPN 2 Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMPN 2 Cikarang Barat.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 2 Cikarang Barat pada bulan April sampai Agustus 2022 sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Mar-22				Apr-22				Mei-22				Jun-22				Jul-22				Agt-22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi awal																								
2	Pengajuan izin penelitian																								
3	Persiapan instrumen penelitian																								
4	Pengumpulan data																								
5	Pengolahan data																								
6	Analisis dan evaluasi																								
7	Penulisan laporan																								
8	Seminar hasil penelitian																								

Sumber: Rencana Hasil Penelitian(2022)

3.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif-korelatif dan penelitian kuantitatif. Menurut Anshori dan Iswati (2017:13) penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Dan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Banyak ahli menjelaskan pengertian tentang populasi. Salah satunya Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru SMPN 2 Cikarang Barat. Jumlah populasi berdasarkan informasi dari pihak sekolah ada sebanyak 40 orang. Oleh sebab itu dalam penelitian ini saya menggunakan angka 40 sebagai populasi penelitian.

3.3.2. Sampel

Sejalan dengan pengertian populasi, banyak juga ahli yang mendefinisikan pengertian tentang sampel. Sugiyono (2017:81) mengatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).”

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu nonprobability sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana setiap anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85). Dengan demikian maka jumlah sampel diambil dari populasi yang ada, yakni guru di sekolah sebanyak 40 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data sebenarnya dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satu pendapat yang bersumber dari Sugiyono (2019:194) berpendapat bahwa:

“Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.”

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan

data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen. Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi :

a. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Observasi

Teknik pengumpulan data lainnya yang digunakan adalah observasi. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu komunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan demikian maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) atau yang sering disebut dengan variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang penulis definisikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1)

Adalah istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif dan persepsi lain-lain tentang legitimasi pengaruh (Wahjosumidjo dalam Apriyanto dan Iswadi, 2020:27) dengan indikator sebagai berikut:

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan universitas Sumatera Utara dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pimpinan dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

d. Memberi Sugesti

Sugesti biasanya di sebut saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan di antara para bawahan.

.

2. Motivasi (X_2)

Adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan (Busro, 2018:51). Dengan indikator pernyataan sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisik

Yaitu kebutuhan makan, minum dan perlindungan fisik. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak bagi pegawai.

b. Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin harus memberikan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun.

c. Kebutuhan sosial

Yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, dan berinteraksi

d. Kebutuhan akan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian.

3. Disiplin Kerja (X_3)

Adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan dalam Rahmati, dkk, 2020:42) Dengan indikator sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya

b. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan bekurang.

3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variable*).

Dalam penelitian ini digunakan kinerja karyawan. Menurut Suryani, dkk (2020:2) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan kinerja guru menurut Abas (2017:24) merupakan suatu perilaku atau respons yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi tugas. Dengan demikian kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Adapun indikator-indikator penelitiannya dari kinerja meliputi:

a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

c. Evaluasi/penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator diatas maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel 3.2. di bawah ini

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Kepemimpinan (X ₁)	Sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif dan persepsi lain-lain tentang legitimasi pengaruh (Wahjosumidjo dalam Apriyanto dan Iswadi, 2020:27)	1. Bersifat adil 2. Bersikap menghargai 3. Memberi sugesti	Skala Likert
Motivasi (X ₂)	Penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan (Busro, 2018:51)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Skala Likert
Disiplin Kerja (X ₃)	Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan dalam Rahmati dkk, 2020:42)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Sanksi hukuman	Skala Likert
Kinerja Guru (Y)	Suatu perilaku atau respons yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi tugas (Abas, 2017:24)	1. Perencanaan guru dalam proses pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan 3. Evaluasi/penilaian pembelajaran	Skala Likert

Sumber: Peneliti (2022)

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan

diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Seperti telah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam penelitian ini nanti akan digunakan kuesioner. Adapun penilaiannya dengan menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban instrumen dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, seperti:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Ragu-ragu (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok-kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3. dibawah ini:

$$\begin{aligned}\text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80\end{aligned}$$

Tabel 3.3. Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil penelitian, 2022 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang di gunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

Keterangan:

M = Angka penafsiran

f = Frekuensi jawaban

x = Skala nilai

n = Jumlah seluruh jawaban

3.6.2. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau

lebih (X1), (X2), (X3)..... (Xn) dengan satu variabel terikat (Unaradjan, 2019:225). Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

A = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)

b1...b3 = Koefisien regresi (konstanta) X₁, X₂, X₃

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin Kerja

E = Standar error

Sumber: Unaradjan (2019:225)

3.6.3. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji kualitas data pertama yang harus dilakukan adalah uji validitas. Berkaitan dengan uji validitas ini Arikunto dalam Unaradjan (2019:164) menyatakan bahwa:

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesasihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus Pearson product Moment”, adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi
 $\sum X1$ = Jumlah skor item
 $\sum Y1$ = Jumlah skor total (seluruh item)
 n = Jumlah responden

Sumber: Arikunto dalam Unaradjana (2019:164)

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS). Guna melihat valid tidaknya butir pernyataan kuesioner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel Item-Total Statistic hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$ (Situmorang,dkk dalam Widayat, 2017).

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji

reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians total

K = Jumlah item

Sumber: Unaradjan (2019:186)

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Sciense* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera pada tabel *Reability Statistic* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel)

sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya. (Situmorang, dkk dalam Widayat, 2017).

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi linier berganda khususnya yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *Kolmogorof-Smirnov Test*. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram. Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri (Situmorang, dkk dalam Widayat, 2017).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) dan ini yang seharusnya terjadi. Sedangkan jika varian tidak sama maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser ataupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X (Situmorang, dkk dalam Widayat, 2017)

3. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas dua atau lebih ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dalam penelitian akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF yang terdapat pada tabel *Coefficient* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $< 0,1$ atau VIF > 5 (Situmorang, dkk dalam Widayat, 2017).

3.6.5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji serempak), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (Uji Parsial).

1. Uji Serempak/Simultant (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Sumber : Unaradjan (2019:207)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan SPSS. Caranya dengan melihat nilai yang tertera dalam kolom F pada tabel Anova hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

- a. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

- b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R square* pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t yang dihitung

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.
- b. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$ Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan tabel pada taraf nyata 5% ($\alpha 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

- b. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL PENELITIAN

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

SMPN 2 Cikarang Barat adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP berstatus negeri yang berlokasi di Jl. Desa Telaga Murni, Kec. Cikarang Barat, Kab. Bekasi, Jawa Barat. Dimana SMPN 2 Cikarang Barat berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sekolah ini didirikan pada tahun 1988 dengan No. SK Pendirian 052/02/1988 yang berakreditasi A dengan No. Sk Akreditasi 02.00/330/BAP-SM/XI/2017. Sampai saat ini SMPN 2 Cikarang Barat terus berkembang dengan mewujudkan pendidikan berdasarkan visi dan misinya yang menggunakan kurikulum 2013, untuk tahun pelajaran 2021/2022 terdapat 1013 siswa/i dari kelas tujuh sampai sembilan dengan waktu penyelenggaraan belajar 5 hari penuh dalam seminggu dengan akses penunjang provider untuk sambungan internetnya adalah lainnya (serat optik) yang dapat di gunakan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar lebih mudah.

Visi dan Misi SMPN 2 Cikarang Barat

Visi :

1. Tersenyum manis, yaitu tertib, sejuk, nyaman, serta unggul dalam membangun manusia beriman, inovatif, dan santun.
2. Berprestasi, yaitu terwujudnya warga sekolah yang beriman, berprestasi, dan santun dalam lingkungan yang tertib, aman, sejuk dan inovatif.

Misi :

1. Mensosialisasikan dan menegakkan tata tertib sekolah.
2. Melaksanakan penghijauan di sekitar lingkungan sekolah.

3. Menyediakan fasilitas belajar yang memadai, baik fasilitas fisik maupun non fisik.
4. Menciptakan lingkungan belajar mengajar yang inovatif dan siswacentris.
5. Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler dalam rangka pembinaan keimanan, tatakrma, dan daya kreasi siswa sesuai minat dan bakat siswa, serta untuk meningkatkan kemampuan siswa.
6. Meningkatkan kompetensi guru dan pegawai melalui kegiatan di tingkat sekolah, kabupaten, propinsi, dan nasional.

4.1.2. Karakteristik Responden

Merupakan karakteristik responden yang di gunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan. Dengan mengetahui demografi responden maka kita akan mengetahui karakteristik responden dalam hal kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

Di bawah ini penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk presentasinya. Harapan dengan di ketahui karakteristik tersebut maka dapat di ketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang di sampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin	Laki-Laki	14	35,0%
	Perempuan	26	65,0%
	Jumlah	40	100,0%
Usia	< 20 tahun	-	-
	20 – 30 tahun	6	15,0%
	30 – 40 tahun	6	15,0%
	40 – 50 tahun	21	52,5%
	> 50 tahun	7	17,5%
	Jumlah	40	100,0%
Pendidikan	SD/Sederajat	-	-
	SLTP	-	-
	SLTA	-	-
	Diploma 3	-	-
	Sarjana	40	100,0%
	Jumlah	40	100,0%
Pekerjaan	Guru Honorer	13	32,5%
	PNS/BUMN	27	67,5%
	Wiraswasta	-	-
	Karyawan Swasta	-	-
	Jumlah	40	100,0%
Penghasilan	< 1 Juta	-	-
	1 – 2 Juta	3	7,5%
	2 – 3 Juta	10	25,0%
	3 – 4 Juta	15	37,5%
	4 – 5 Juta	12	30,0%
	> 5 Juta	-	-
	Jumlah	40	100,0%

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa di lihat dari jenis kelamin, guru SMPN 2 Cikarang Barat lebih di dominasi oleh perempuan yaitu sebesar 65% di bandingkan laki-laki yang hanya sebesar 35%. Hal ini karena proses rekrutmen tenaga pengajar perempuan yang lebih memenuhi kriteria yang telah di tetapkan dalam kemampuan mengajar.

Jika di lihat dari usia, guru SMPN 2 Cikarang Barat lebih di dominasi guru dengan rentang usia 40-50 tahun sebanyak 52,5% dan di susul usia lebih dewasa yaitu di atas 50 tahun sebanyak 17,5%, dimana rata-rata guru tersebut sudah berstatus PNS. Maka bisa di simpulkan SMPN 2 Cikarang Barat lebih memilih guru yang berusia kisaran 40-50 tahun karena usia tersebut lebih produktif, lebih bisa bekerja dengan baik di banding berusia di atas 50 tahun.

Selanjutnya jika di lihat dari tingkat pendidikan, guru SMPN 2 Cikarang Barat 100% lulusan sarjana. Hal ini tentunya juga memiliki kelebihan sendiri yang artinya para guru sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Tentunya akan jauh lebih mudah bagi lembaga pendidikan untuk mengimplementasikan berbagai program kedepannya.

Pada jenis pekerjaan, guru SMPN 2 Cikarang Barat, guru SMPN 2 Cikarang Barat lebih di dominasi guru PNS yaitu sebesar 67,5%. Hal ini menunjukkan bahwa SMPN 2 Cikarang Barat merupakan sekolah berstatus negeri dan di dominasi guru yang berstatus PNS, maka hampir seluruh guru sudah berkategori guru tetap.

Terakhir, jika di lihat dari tingkat penghasilan responden ternyata guru SMPN 2 Cikarang Barat sebagian besar di dominasi oleh guru dengan penghasilan sekitar 3-4 Juta sebesar 37,5% berdasarkan status guru tersebut.

4.1.3. Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan responden yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden menjadi hal sangat penting. Ini karena apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan di gunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang di lakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar di perhatikan ke absahannya. Tujuannya agar data yang di dapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 40 responden guru SMPN 2 Cikarang Barat, di bawah ini di sajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang di teliti sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel Kepemimpinan

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI $F(x)$	TAFSIR $[n=f(x)/n]$
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Bersifat Adil 1	-	0%	1	3%	10	25%	13	33%	16	40%	164	4,10
2	Bersifat Adil 2	-	0%	3	8%	14	35%	17	43%	6	15%	146	3,65
3	Bersikap Menghargai 1	1	3%	-	0%	8	20%	23	58%	8	20%	157	3,92
4	Bersikap Menghargai 2	-	0%	1	3%	6	15%	26	65%	7	18%	159	3,97
5	Memberi Sugesti 1	-	0%	-	0%	11	28%	25	63%	4	10%	153	3,82
6	Memberi Sugesti 2	-	0%	-	0%	9	23%	25	63%	6	15%	157	3,92
RATA-RATA		0	0%	1	3%	10	25%	22	55%	7	18%	156	3,90

Tabel 4.2. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kepemimpinan mulai dari indikator pertama yaitu bersifat adil sampai dengan indikator terakhir yaitu memberi sugesti. Indikator pertama yaitu bersifat adil pada pernyataan pertama (pimpinan saya memberi kesempatan untuk mengikuti jenjang karir) sebanyak 25% responden menjawab netral, sedangkan 33% menjawab setuju dan 40% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,10 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk mengikuti jenjang karir oleh pimpinan. Pada pernyataan kedua di indikator kepemimpinan (pimpinan saya tidak membedakan tugas atau aktivitas antar guru) sebanyak 35% responden menjawab netral, 43% responden menjawab setuju, dan 15% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebanyak 3,65 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan tidak membedakan tugas atau aktivitas antar guru.

Pada indikator kedua yaitu bersikap menghargai pada pernyataan pertama (pimpinan memberikan kritik, pujian atau masukan yang baik sebanyak 20% responden menjawab netral, 58% responden menjawab setuju dan 20% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,92 (setuju). hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan mereka memberikan kritik, pujian, atau masukan yang baik. Pada pernyataan kedua di indikator bersikap menghargai (pimpinan menegur apabila salah) sebanyak 15% responden menjawab netral, 65% responden menjawab setuju dan 18% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,97 (setuju) hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mereka menegur apabila salah.

Pada indikator ketiga yaitu memberi sugesti pada pernyataan pertama (pimpinan saya selalu memberikan teladan yang baik) sebanyak 28% responden menjawab netral, 63% responden menjawab setuju, dan 10% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,82 (setuju) hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mereka selalu memberikan teladan yang baik. Pada pernyataan kedua di indikator memberi sugesti (pimpinan saya memberikan dorongan semangat dalam bekerja) sebanyak 23% responden menjawab netral, 63% responden menjawab setuju, dan 15% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan mereka memberikan dorongan semangat dalam bekerja.

Pada variabel kepemimpinan, setelah di rata-rata di dapatkan data sebanyak 25% responden menjawab netral, 55% responden menjawab setuju, dan 18% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,90% (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa semua indikator variabel kepemimpinan, yang terdiri dari bersifat adil, bersifat menghargai, dan memberi sugesti tersebut menjadi acuan bagi responden dalam menentukan kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

2. Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Kebutuhan Fisik 1	-	0%	-	0%	1	3%	22	55%	17	43%	176	4,40
2	Kebutuhan Fisik 2	-	0%	-	0%	1	3%	6	15%	33	83%	192	4,80
3	Kebutuhan Rasa Aman 1	-	0%	-	0%	-	0%	10	25%	30	75%	190	4,75
4	Kebutuhan Rasa Aman 2	-	0%	1	3%	2	5%	30	75%	7	18%	163	4,07
5	Kebutuhan Sosial 1	-	0%	-	0%	1	3%	21	53%	18	45%	181	4,52
6	Kebutuhan Sosial 2	-	0%	-	0%	-	0%	29	73%	11	28%	171	4,27
7	Kebutuhan Sosial 3	-	0%	-	0%	-	0%	32	80%	8	20%	168	4,20
8	Kebutuhan Akan Harga Diri 1	-	0%	-	0%	-	0%	17	43%	23	58%	183	4,57
9	Kebutuhan Akan Harga Diri 2	-	0%	-	0%	-	0%	30	75%	10	25%	170	4,25
10	Kebutuhan Akan Harga Diri 3	-	0%	-	0%	1	3%	29	73%	10	25%	169	4,22
11	Kebutuhan Akan Harga Diri 4	-	0%	-	0%	-	0%	23	58%	17	43%	177	4,42
12	Kebutuhan Akan Harga Diri 5	-	0%	-	0%	-	0%	6	15%	34	85%	194	4,85
13	Kebutuhan Aktualisasi Diri 1	-	0%	-	0%	-	0%	11	28%	29	73%	189	4,72
14	Kebutuhan Aktualisasi Diri 2	-	0%	-	0%	2	5%	23	58%	15	38%	173	4,32
15	Kebutuhan Aktualisasi Diri 3	-	0%	-	0%	-	0%	23	58%	17	43%	177	4,42
RATA-RATA		-	0%	0	0%	1	2%	20	50%	19	48%	178	4,45

Tabel 4.3. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel motivasi mulai dari indikator pertama yaitu kebutuhan fisik sampai dengan indikator terakhir yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Indikator pertama yaitu kebutuhan fisik pada pernyataan pertama (gaji yang di peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya) sebanyak 3% responden menjawab netral, 55% responden menjawab setuju, dan 43% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,40 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa gaji yang mereka peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pada pernyataan kedua di indikator kebutuhan fisik (pihak sekolah memberikan seragam kerja yang nyaman) sebanyak 3% responden menjawab netral, 15% responden menjawab setuju, dan 83% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,80 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar

responden setuju bahwa pihak sekolah memberikan mereka seragam kerja yang nyaman.

Pada indikator kedua yaitu kebutuhan rasa aman pada pernyataan pertama (perusahaan memberikan saya asuransi kesehatan) sebanyak 25% responden menjawab setuju dan 75% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,75 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka mendapatkan asuransi kesehatan dari sekolah. Pada pernyataan kedua di indikator kebutuhan rasa aman (lingkungan di sekolah ini membuat saya bekerja dengan tenang) sebanyak 5% responden menjawab netral, 75% responden menjawab setuju, dan 18% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,07 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka mendapatkan asuransi kesehatan dari pihak sekolah.

Pada indikator ketiga yaitu kebutuhan sosial pada pernyataan pertama (saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja saya dengan baik) sebanyak 3% responden menjawab netral, 53% responden menjawab setuju, dan 45% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,52 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka dapat bersosialisasi dengan rekan kerja dengan baik. Pada pernyataan kedua di indikator kebutuhan sosial (sikap siswa di sekolah memotivasi saya bekerja lebih giat) sebanyak 73% responden menjawab setuju dan 28% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,27 (setuju) hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa sikap siswa di sekolah memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat. Pada pernyataan ketiga di indikator kebutuhan sosial (saya selalu dilibatkan dalam rapat pengambilan keputusan sekolah) sebanyak 80% responden menjawab setuju dan 20% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,20 (setuju)

Hal ini menunjukkan sebagian responden setuju bahwa mereka di libatkan dalam rapat pengambilan keputusan sekolah.

Pada indikator keempat yaitu kebutuhan akan harga diri pada pernyataan pertama (saya mendapat bonus/reward apabila mencapai target kerja) sebanyak 43% responden pernyataan kedua di indikator kebutuhan akan harga diri (saya merasa di hormati oleh sesammenjawab setuju dan 58% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,57 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka mendapat reward/bonus apabila mencapai target kerja. Pada a guru) sebanyak 75% responden menjawab setuju dan 25% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,25 (setuju) hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka di hormati oleh sesama guru. Pada pernyataan ketiga di kebutuhan akan harga diri (pemimpin tidak memprovokasi saya saat saya melakukan kesalahan) sebanyak 3% responden menjawab netral, 73% responden menjawab setuju, 25% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,22 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin mereka tidak memprovokasi ketika mereka melakukan kesalahan. Pada pernyataan keempat di kebutuhan akan harga diri (pimpinan memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan hasil memuaskan) sebanyak 58% responden menjawab setuju dan 43% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,42 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan mereka memberikan pujian jika mereka menjalankan tugas dengan hasil memuaskan. Pada pernyataan kelima di kebutuhan akan harga diri (pemimpin menggunakan bahasa yang sopan saat memberikan arahan) sebanyak 15% responden menjawab setuju dan 25% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,85 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin mereka menggunakan bahasa yang sopan saat memberikan arahan.

Pada indikator kelima yaitu kebutuhan aktualisasi diri pada pernyataan pertama (pihak sekolah memberikan pelatihan kurikulum secara merata) sebanyak

28% responden menjawab setuju dan 73% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,72 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pihak sekolah memberikan mereka pelatihan kurikulum secara merata. Pada pernyataan kedua di indikator kebutuhan aktualisasi diri (sekolah memberikan saya kesempatan dalam pengambilan keputusan) sebanyak 5% responden menjawab netral, 58% responden menjawab setuju, dan 38% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,32 setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pihak sekolah memberikan pelatihan kurikulum secara merata. Pada pernyataan ketiga di indikator kebutuhan aktualisasi diri (saya merasa tertantang dengan tugas yang di berikan) sebanyak 58% responden menjawab setuju dan 43% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,42 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka merasa tertantang dengan tugas yang di berikan.

3. Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Tujuan dan Kemampuan 1	0	0%	2	5%	0	0	28	70%	10	25%	166	4,15
2	Tujuan dan Kemampuan 2	0	0%	0	0%	2	5%	20	50%	18	45%	176	4,40
3	Teladan Pemimpin 1	0	0%	0	0%	4	10%	26	65%	10	25%	166	4,15
4	Teladan Pemimpin 2	0	0%	0	0%	2	5%	26	65%	12	30%	170	4,25
5	Balas Jasa 1	0	0%	0	0%	2	5%	27	67%	11	28%	169	4,22
6	Balas Jasa 2	0	0%	0	0%	0	0	29	72%	11	28%	171	4,27
7	Sanksi Hukuman 1	0	0%	0	0%	4	10%	27	67%	9	23%	165	4,12
8	Sanksi Hukuman 2	0	0%	0	0%	0	0	27	67%	13	33%	173	4,32
9	Sanksi Hukuman 3	0	0%	0	0%	4	10%	24	60%	12	30%	168	4,20
RATA-RATA		0	0%	0	0%	2	5%	26	65%	12	30%	169	4,22

Tabel 4.4. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel disiplin kerja mulai dari indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan sampai dengan indikator terakhir yaitu sanksi hukuman. Indikator pertama yaitu disiplin kerja pada pernyataan pertama (saya memiliki kemampuan mengajar yang baik) sebanyak 70% responden menjawab setuju, dan 30% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,15 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka memiliki kemampuan mengajar yang baik. Pada pernyataan kedua di indikator tujuan dan kemampuan (tugas saya sudah sesuai dengan tujuan dan kemampuan sebagai guru) sebanyak 5% responden menjawab netral, 50% responden menjawab setuju, dan 45% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,40 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa tugas mereka sudah sesuai dengan tujuan dan kemampuan sebagai guru.

Pada indikator kedua yaitu teladan pemimpin pada pernyataan pertama (kepala sekolah datang tepat waktu) sebanyak 10% responden menjawab netral, 65% responden menjawab setuju dan 25% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,15 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan mereka datang tepat waktu. Pada pernyataan kedua di indikator teladan pemimpin (kepala sekolah bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan) sebanyak 5% responden menjawab netral, 65% responden menjawab setuju, dan 30% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,25 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan mereka bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan.

Pada indikator ketiga yaitu balas jasa pada pernyataan pertama (saya menerima gaji sudah sesuai dengan jasa yang di lakukan) sebanyak 5% responden menjawab netral, 67% responden menjawab setuju dan 28% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,22 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka menerima gaji sudah sesuai dengan jasa yang di lakukan. Pada pernyataan kedua di indikator balas jasa (saya menerima gaji tepat waktu) sebanyak 72% responden menjawab setuju, dan 28% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,27 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka menerima gaji tepat waktu.

Pada indikator keempat yaitu sanksi hukuman pada pernyataan pertama (peraturan yang ada sudah sesuai prosedur) sebanyak 10% responden menjawab netral, 67% responden menjawab setuju dan 23% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,12 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa peraturan yang ada di sekolah sudah sesuai prosedur. Pada pernyataan kedua di indikator sanksi hukuman (sanksi hukuman membuat para guru jera) sebanyak 67% responden menjawab setuju, dan 33% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,32 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa sanksi hukuman membuat para guru jera. Pada pernyataan ketiga di indikator sanksi hukuman (hukuman di terapkan sama rata

seluruh guru) sebanyak 10% responden menjawab netral, 60% responden menjawab setuju, 30% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa hukuman diterapkan sama rata seluruh guru.

4. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Guru

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran 1	0	0%	1	3%	1	3%	26	65%	12	30%	169	4,22
2	Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran 2	0	0%	0	0%	0	0%	27	67%	13	33%	173	4,32
3	Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran 3	0	0%	1	3%	1	3%	30	75%	8	20%	165	4,12
4	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 1	0	0%	0	0%	0	0%	28	70%	12	30%	172	4,30
5	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 2	0	0%	0	0%	0	0%	27	67%	13	33%	173	4,32
6	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 3	0	0%	0	0%	0	0%	33	82%	7	18%	167	4,17
7	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 1	0	0%	0	0%	0	0%	27	67%	13	33%	173	4,32
8	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 2	0	0%	0	0%	0	0%	13	32%	27	68%	187	4,67
9	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 3	0	0%	0	0%	0	0%	30	75%	10	25%	170	4,25
10	Evaluasi/Penilaian Pembelajaran 4	0	0%	0	0%	0	0%	15	37%	25	63%	185	4,62
RATA-RATA		0	0%	0	0%	0	0%	26	65%	14	35%	173	4,32

Tabel 4.5. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja guru mulai dari indikator pertama perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran sampai dengan indikator terakhir yaitu evaluasi/penilaian pembelajaran. Indikator pertama yaitu perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran pada pernyataan pertama (saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum) sebanyak 3% responden menjawab netral, 65% responden menjawab setuju, dan 30% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,22 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka menuliskan tujuan pembelajaran

dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum. Pada pernyataan kedua di indikator perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran (saya menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran) sebanyak 67% responden menjawab setuju, dan 33% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,32 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa tugas mereka menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran. Pada pernyataan ketiga di indikator perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran (saya menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku) sebanyak 3% responden menjawab netral, 75% responden menjawab setuju, dan 20% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,12 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

Pada indikator kedua yaitu pelaksanaan kegiatan pembelajaran pada pernyataan pertama (saya memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah) sebanyak 70% responden menjawab setuju dan 30% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,30 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah. Pada pernyataan kedua di indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran (saya menggunakan metode pembelajaran menyesuaikan dengan karakteristik siswa) sebanyak 67% responden menjawab setuju, dan 33% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,32 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden mereka menggunakan metode pembelajaran menyesuaikan karakteristik siswa. Pada pernyataan ketiga di indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran (saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi) sebanyak 82% responden menjawab setuju, dan 18% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,17 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka menggunakan media pembelajaran yang bervariasi.

Pada indikator ketiga evaluasi/penilaian pembelajaran pada pernyataan pertama (saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan) sebanyak 67% responden menjawab setuju dan 33% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,32 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Pada pernyataan kedua di indikator ketiga evaluasi/penilaian pembelajaran (saya menilai keaktifan siswa di kelas sebagai nilai tambahan) sebanyak 32% responden menjawab setuju, dan 68% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,67 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka menilai keaktifan siswa di kelas sebagai nilai tambahan.

Pada pernyataan ketiga di indikator evaluasi/penilaian pembelajaran (saya melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya) sebanyak 75% responden menjawab setuju, dan 25% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,25 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya. Pada pernyataan keempat di indikator evaluasi/penilaian pembelajaran (saya mampu melaksanakan analisis terhadap hasil penilaian pembelajaran) sebanyak 65% responden menjawab setuju dan 35% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,32 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka mampu melaksanakan analisis terhadap hasil penilaian pembelajaran.

4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak dan reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu

syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,300$ maka dinyatakan valid. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang peneliti susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Bersifat Adil 1	0,548	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
2	Bersifat Adil 2	0,430	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
3	Bersikap Menghargai 1	0,721	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
4	Bersikap Menghargai 2	0,658	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
5	Memberi Sugesti 1	0,492	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
6	Memberi Sugesti 2	0,603	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$

Pada tabel 4.6. menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kebutuhan Fisik 1	0,737	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
2	Kebutuhan Fisik 2	0,502	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
3	Kebutuhan Rasa Aman 1	0,604	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
4	Kebutuhan Rasa Aman 2	0,405	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
5	Kebutuhan Sosial 1	0,664	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
6	Kebutuhan Sosial 2	0,590	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
7	Kebutuhan Sosial 3	0,639	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
8	Kebutuhan Akan Harga Diri 1	0,588	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
9	Kebutuhan Akan Harga Diri 2	0,707	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
10	Kebutuhan Akan Harga Diri 3	0,537	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
11	Kebutuhan Akan Harga Diri 4	0,690	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
12	Kebutuhan Akan Harga Diri 5	0,512	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
13	Kebutuhan Aktualisasi Diri 1	0,445	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
14	Kebutuhan Aktualisasi Diri 2	0,604	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
15	Kebutuhan Aktualisasi Diri 3	0,791	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$

Pada tabel 4.7. menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel motivasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tujuan Dan Kemampuan 1	0,854	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
2	Tujuan Dan Kemampuan 2	0,538	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
3	Teladan Pemimpin 1	0,764	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
4	Teladan Pemimpin 2	0,820	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
5	Balas Jasa 1	0,741	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
6	Balas Jasa 2	0,814	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
7	Sanksi Hukuman 1	0,764	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
8	Sanksi Hukuman 2	0,812	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
9	Sanksi Hukuman 3	0,763	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$

Pada tabel 4.8. menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua

item pernyataan tentang variabel disiplin k'erja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran 1	0,377	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
2	Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran 2	0,443	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
3	Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran 3	0,413	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
4	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 1	0,703	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
5	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 2	0,651	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
6	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran 3	0,646	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
7	Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran 1	0,672	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
8	Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran 2	0,445	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
9	Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran 3	0,733	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$
10	Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran 4	0,394	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,329$

Pada tabel 4.9. menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel kinerja guru tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat ukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pernyataan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau Cronbach's Alpha sebesar 0,6 atau lebih. Dibawah ini peneliti sajikan daftar Cronbach Alpha untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikat atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach a	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kepemimpinan	0,783	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6
2	Motivasi	0,907	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6
3	Disiplin Kerja	0,928	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6
4	Kinerja Guru	0,839	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6

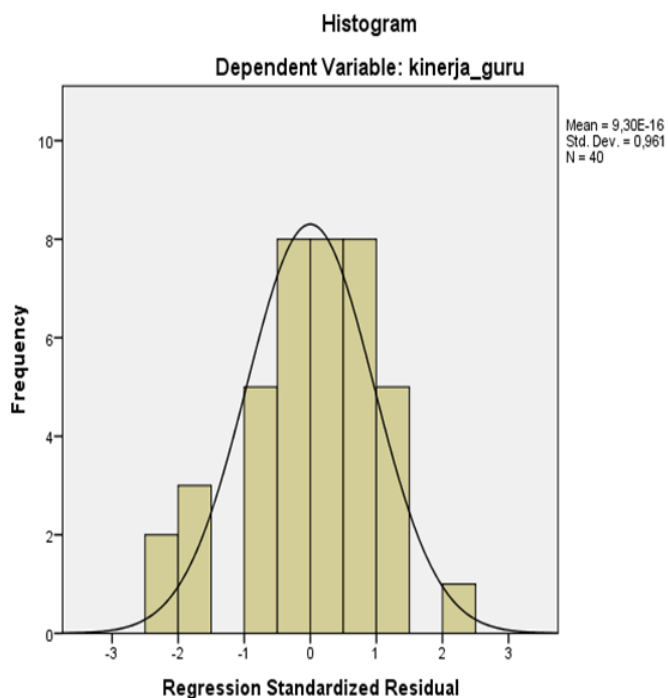
Pada tabel 4.10. tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam tabel Reability Statistic (terlampir) hasil perhitungannya dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi (1) uji normalitas, (2) uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi norma atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram dan juga menggunakan grafik normal P-P *Plot Of Regression Standardized Residual*, hasilnya seperti terlihat pada gambar 4.1. di bawah ini.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Pada gambar histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kiri ataupun ke kanan sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolonieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 5$. Dibawah ini disampaikan hasil uji multikolonieritas dengan melihat Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

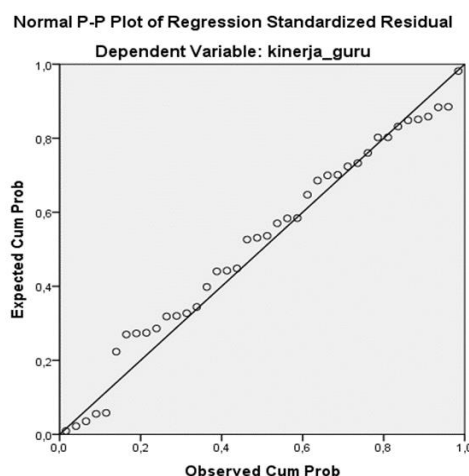
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolonieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Kepemimpinan	0,967	>0,1	1,034	< 5
Motivasi	0,388	>0,1	2,575	< 5
Disiplin Kerja	0,381	>0,1	2,626	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada yaitu di atas 0,1 serta nilai VIF semua variabel independennya dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini peneliti sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar acak (tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas) serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

4.1.6. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), didapatkan tabel Coefficients seperti terlihat

pada tabel 4.1.2. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,126	4,489		2,479	,018		
kepemimpinan	,012	,091	,012	,131	,896	,967	1,034
motivasi	,267	,095	,410	2,806	,008	,388	2,575
disiplin_kerja	,372	,115	,477	3,231	,003	,381	2,626

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Melihat tabel Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = 11,126 + 0,012 X_1 + 0,267X_2 + 0,372X_3$$

Yang berarti bahwa :

- Konstanta sebesar 11,126 yang berarti jika variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dianggap nol, maka variabel kinerja guru sebesar 11,126.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,012 yang berarti jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan, sementara variabel motivasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,012
- Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,267 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan, sementara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan tetap, maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,267.

- d. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai sebesar 0,372 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu poin, sementara variabel kepemimpinan dan motivasi diasumsikan tetap, maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,372.
- e. e (nilai error) menunjukkan penyimpangan koefisien regresi variabel X. Semakin kecil penyimpangan dalam koefisien regresi, itu berarti semakin berarti kontribusi variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y).

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan uji simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Annova di bawah ini.

Tabel 4.13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,444	3	89,148	28,237	,000 ^b
	Residual	113,656	36	3,157		
	Total	381,100	39			

a. Dependent Variable: kinerja_guru

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, kepemimpinan, motivasi

Tabel 4.13. di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 28,237 Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,87. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} = 2,87$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari

kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMPN 2 Cikarang Barat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Sosial Science (SPSS)*, seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,838 ^a	,702	,677	1,77682	1,882

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, kepemimpinan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja_guru

Tabel 4.14. di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,677 atau 67,7%. Yang berarti bahwa variabel idependen berupa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen dan lain sebagainya.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan uji t atau yang lebih dikenal sebagai uji parsial. Jika uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara

bersama-sama, maka uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru, motivasi terhadap kinerja guru, dan disiplin kerja terhadap kinerja yang ada di SMPN 2 Cikarang Barat.

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12. Coefficient di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini

Tabel 4.15. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig		KESIMPULAN
	t_{hitung}	t_{tabel}	HASIL	$\alpha=5\%$	
Kepemimpinan	0,131	< 2,048	0,896	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Motivasi	2,806	> 2,048	0,008	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	3,231	> 2,048	0,003	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak ataupun diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,028. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat, karena t_{hitung} (0,131) < t_{tabel} (2,028) serta nilai signifikansinya diatas 0,05.
- Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat karena t_{hitung} (2,806) > t_{tabel} (2,028) serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.
- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat, karena t_{hitung} (3,231 > t_{tabel} (2,028) serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient* Beta seperti terlihat dalam tabel 4.12. di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient* Beta paling besar adalah variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,477 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan tidak terdapatnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai $t_{hitung} (0,131) < t_{tabel} (2,028)$ dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,896 tersebut lebih besar dari 0,05. Ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak yaitu secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel kepemimpinan adalah bersifat adil pada pernyataan kedua yaitu “Pimpinan saya tidak membedakan tugas atau aktivitas antar guru” dengan angka penafsiran sebesar 3,65. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah bersifat adil pada pernyataan pertama yaitu “Pimpinan saya selalu memberi kesempatan untuk mengikuti jenjang karir” dengan angka penafsiran 4,10. Sekalipun kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pemimpin perlu memperhatikan kepemimpinannya terhadap karyawan.

2. Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapatnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai $t_{hitung} (2,806) > t_{tabel} (2,028)$ dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,008 tersebut lebih kecil dari 0,05. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, Hal ini berarti secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan serta berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat.

Indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi pada variabel motivasi adalah kebutuhan akan harga diri pada pernyataan kelima yaitu “pemimpin menggunakan bahasa yang sopan saat memberikan arahan” dengan angka penafsiran sebesar 4,85. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran terendah adalah kebutuhan rasa aman pada pernyataan pertama yaitu “lingkungan di sekolah ini membuat saya bekerja dengan tenang” dengan angka penafsiran 4,07.

3. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapatnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai $t_{hitung} (3,231) > t_{tabel} (2,028)$ dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari 0,05. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, Hal ini berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat.

Indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi pada variabel disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan pada pernyataan kedua yaitu “saya memiliki kemampuan mengajar yang baik” dengan angka penafsiran pernyataan ketiganya sebesar 4,40. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran terendah adalah sanksi hukuman pada pernyataan pertama yaitu “peraturan yang ada sudah sesuai prosedur” dengan angka penafsiran 4,12.

4. Pengaruh Simultan Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Cikarang Barat

Hasil penelitian model secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 28,237. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,87. Oleh karena itu dikatakan bahwa $F_{hitung} >$ dari

$F_{\text{tabel}} = 2,87$. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

Dalam penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,677 atau 67,7%. Yang berarti bahwa variabel independen berupa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja guru sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen dan lain sebagainya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

5.1. Kesimpulan

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat.
4. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Berdasarkan tinjauan nilai tafsir terendah pada tanggapan responden, pimpinan SMPN 2 Cikarang Barat sebaiknya lebih meningkatkan dan mengevaluasi agar selalu memberikan tugas atau aktivitas antar guru yang sama rata agar seluruh guru merasa tidak di bedakan dan di perlakukan sama, sehingga efektivitas dan efisiensi tugas guru bisa di kembangkan menjadi lebih baik. Contohnya seperti perlakukan seluruh guru yang sama, memberikan tugas sesuai deskripsi pekerjaan masing-masing, dan adil dalam memberikan hak-hak individu guru.

2. Pimpinan SMPN 2 Cikarang Barat hendaknya lebih meningkatkan kesempatan untuk guru mengikuti jenjang karir karna ini termasuk pernyataan dengan tafsir tertinggi pada indikator kepemimpinan, dengan meningkatkan jenjang karir, guru merasa lebih di hargai untuk melakukan membangun kualitas dirinya. Contohnya seperti kesempatan untuk naik jabatan, memberikan penghargaan atas jabatan yang di pegang, dan meningkatnya gaji yang di peroleh sesuai jabatan.
3. Kaitannya dengan motivasi kerja, sebaiknya SMPN 2 Cikarang Barat lebih memperhatikan hal hal yang berkaitan dengan kenyamanan di lingkungan SMPN 2 Cikarang Barat, Contohnya seperti memakai seragam sekolah yang sesuai, memperhatikan hubungan baik antar rekan kerja, lebih menjaga kebersihan lingkungan dan ruangan yang ada di sekolah sehingga kenyamanan tetap terjaga.
4. Berdasarkan tinjauan nilai tafsir pada tanggapan responden yang berkaitan dengan kinerja guru, sebaiknya pemimpin lebih menegaskan lagi agar seluruh guru menyusun kurikulum yang berlaku, dengan begitu semakin menjadi lebih baik mengikuti sesuai prosedur kementrian pendidikan dan meningkatkan kualitas sekolah, Contohnya seperti melakukan pengembangan dan pelatihan antar guru, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Abdollah. (2020). Menjadi Guru Profesional (Studi Tentang Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja Guru Di Zaman Milenial). Cetakan Pertama. Jakarta: UNJ Press.
- Ansori, M., & S. Iswati (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Airlangga University Press.
- Apriyanto & Iswadi. (2020). Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Asterina, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. ISSN: 2337-7895. Volume 7. No. 2, September 2019. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Badu., S. Q., & N. Djafri. (2017). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Hutahayan, B. (2020). Kepemimpinan, Teori Dan Praktik. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Indahingwati, A., R. A. Hafidz. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Tarbiyatus Syarifah. Jurnal Spirit Pro Patria. ISSN: 2443-1532. Volume 6, No. 1, Maret 2020. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Lian, B. (2017). Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai. Cetakan Pertama. Palembang: CV. Amanah.

Rahmati, I., L. Sa'adah, & D. Aprilia. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Jombang. Cetakan Pertama. Jombang: Penerbit LPPM.

Rusman. (2017). Belajar Dan Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Keduapuluh Tujuh. Bandung: Alfabeta.

_____ (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.

Suryani, N. K., I. A. P. W. Sugianingrat., & K. D. I. S. Laksemini. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi Dan Penelitian). Cetakan Pertama. Bali:Nilacakra.

Sutrisno & A. Ervin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. ISSN: 2581-2769. Volume 3, No. 1, September 2019. Universitas Pamulang. Banten.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana.

Unaradjan, D. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atmajaya.

Vallennia, K., A. Atikah., & F.N. Azijah. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek). Jurnal Equilibrium Manajemen. ISSN:2460-2299. Volume 6. No. 2, Juli 2021. Institut Manajemen Koperasi Indonesia. Sumedang.

Wardan, K. (2020). Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran. Bandung: Media Sains Indonesia.

Widayat. F. F. (2017). Pengaruh Ekuitas Merek, Diskon Harga, dan Wiraniaga Terhadap Keputusan Membeli di Supermarket Mahabarata Bogor. STIE GICI Business School. Depok: Tidak dipublikasikan.

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN BEKASI
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 2 CIKARANG BARAT**

Jl. Desa Telagamurni Cikarang Barat Bekasi 17841 Telepon 021-8902349

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.3/136.113/SMPN 2 Cikbar/Disdik.08/2022

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 2 Cikarang Barat Kabupaten Bekasi menerangkan bahwa :

Nama : **Dhea Ananda**
NIM : 2411807067
Jurusan : Manajemen

Adalah mahasiswa dari kampus STIE Gici Business School dan benar telah melakukan penelitian / observasi guna tugas akhir di SMP Negeri 2 Cikarang Barat dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 2 Cikarang Barat**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cikarang Barat, 26 Juli 2022

Kepala Sekolah



NIP. 19631127 198902 1 001

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat,

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kami akan melakukan penelitian dengan topik "Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat". Oleh sebab itu, sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya, dan atas kesediannya diucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Untuk pertanyaan nomor 1 – 5, silakan Bapak/Ibu/Saudara/i memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada huruf yang telah Anda pilih.

Jenis Kelamin	: 1. Laki – laki	2. Perempuan
Usia	: 1. < 20 tahun	2. 20 – 30 tahun 3. 30 – 40 tahun
	4. 40 – 50 tahun	5. > 50 tahun
Pendidikan	: 1. SD/ sederajat	2. SLTP 3. SLTA
	4. Diploma 3	5. Sarjana
Lama Bekerja	: 1. < 1 tahun	2. 1-3 tahun 3. 3-5 tahun
	4. 5-10 tahun	5. > 10 tahun
Penghasilan setiap bulan		
1.	Kurang dari Rp. 1.000.000,-	4. 3 juta – Rp. 4 juta
2.	Rp. 1 juta – Rp. 2 juta	5. Rp. 4 juta – Rp. 5 juta
3.	Rp. 2 juta – Rp. 3 juta	6. Diatas 5 juta

B. PERNYATAAN PENELITIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberikan tanda check list ($\checkmark$) pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

KETERANGAN:

- | | | |
|------------------------------|-----------------------|---------------|
| 1. STS (Sangat Tidak Setuju) | 2. TS (Tidak Setuju) | 3. N (Netral) |
| 4. S (Setuju) | 5. SS (Sangat Setuju) | |

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)						
Indikator : Bersifat Adil						
1.	Pimpinan saya memberi kesempatan untuk mengikuti jenjang karir					
2.	Pimpinan saya tidak membedakan tugas atau aktivitas antar guru					
Indikator : Bersikap Menghargai						
1.	Pimpinan memberikan kritik, pujian atau masukan yang baik					
2.	Pimpinan menegur apabila salah					
Indikator : Memberi Sugesti						
1.	Pimpinan saya selalu memberikan teladan yang baik					
2.	Pimpinan saya memberikan dorongan semangat dalam bekerja					
VARIABEL MOTIVASI (X2)						
Indikator : Kebutuhan Fisik						
1.	Gaji yang di peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
2.	Pihak sekolah memberikan seragam kerja yang nyaman					
Indikator : Kebutuhan Rasa Aman						
1.	Perusahaan memberikan saya asuransi kesehatan					
2.	Lingkungan di sekolah ini membuat saya bekerja dengan tenang					

Indikator : Kebutuhan Sosial					
1.	Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja saya dengan baik				
2.	Sikap siswa di sekolah memotivasi saya bekerja lebih giat				
3.	Saya selalu dilibatkan dalam rapat pengambilan keputusan sekolah				
Indikator : Kebutuhan Akan Harga Diri					
1.	Saya mendapat bonus/reward apabila mencapai target kerja				
2.	Saya merasa di hormati oleh sesama guru				
3.	Pemimpin tidak memprovokasi saya saat saya melakukan kesalahan				
4.	Pimpinan memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan hasil memuaskan				
5.	Pemimpin menggunakan bahasa yang sopan saat memberikan arahan				
Indikator : Kebutuhan Aktualisasi Diri					
1.	Pihak sekolah memberikan pelatihan kurikulum secara merata				
2.	Sekolah memberikan saya kesempatan dalam pengambilan keputusan				
3.	Saya merasa tertantang dengan tugas yang di berikan				
VARIABEL DISIPLIN KERJA (X3)					
Indikator : Tujuan Dan Kemampuan					
1.	Saya memiliki kemampuan mengajar yang baik				
2.	Tugas saya sudah sesuai dengan tujuan dan kemampuan sebagai guru				
Indikator : Teladan Pemimpin					
1.	Kepala sekolah datang tepat waktu				
2.	Kepala sekolah bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan				
Indikator : Balas Jasa					
1.	Saya menerima gaji sudah sesuai dengan jasa yang di lakukan				
2.	Saya menerima gaji tepat waktu				
Indikator : Sanksi Hukuman					
1.	Peraturan yang ada sudah sesuai prosedur				
2.	Sanksi hukuman membuat para guru jera				

3.	Hukuman di terapkan sama rata seluruh guru					
VA RIABEL KINERJA GURU (Y)						
Indikator : Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran						
1.	Saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum					
2.	Saya menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran					
3.	Saya menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku					
Indikator : Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran						
1.	Saya memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah					
2.	Saya menggunakan metode pembelajaran menyesuaikan dengan karakteristik siswa					
3.	Saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi					
Indikator : Evaluasi/Penilaian Pembelajaran						
1.	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan					
2.	Saya menilai keaktifan siswa di kelas sebagai nilai tambahan					
3.	Saya melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya					
4.	Saya mampu melaksanakan analisis terhadap hasil penilaian pembelajaran					

Lampiran 3. Tabulasi Data

RES	JK	Usia	Didik	Kerja	Hasil	Kepemimpinan (X ₁)										JML	Motivasi (X ₂)															JML
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	37	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	61
2	2	3	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	69
3	1	5	5	2	5	3	3	3	2	4	2	3	4	4	2	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
4	2	4	5	1	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	34	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	70
5	1	3	5	1	3	3	2	3	4	4	5	3	4	5	5	38	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	65
6	1	4	5	2	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	38	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	69
7	1	3	5	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	66
8	2	5	5	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
9	2	2	5	1	2	4	3	3	4	4	5	5	4	3	1	36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
10	1	4	5	2	5	2	2	1	3	5	3	3	3	2	3	27	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	70
11	2	2	5	1	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	1	4	5	2	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64
13	2	3	5	2	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	43	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	66
14	2	4	5	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	2	2	5	1	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	2	4	5	2	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	62
17	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	39	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64
18	1	2	5	2	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	1	4	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
20	1	4	5	2	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	35	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	67
21	2	3	5	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64
22	1	4	5	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
23	2	4	5	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24	1	2	5	1	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	66
25	2	2	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66
26	2	4	5	2	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	45	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	69
27	2	5	5	2	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	37	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	66
28	2	4	5	2	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
29	1	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
30	2	4	5	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	63
31	2	5	5	2	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
32	2	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
33	2	4	5	2	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
34	1	4	5	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	72
35	2	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	69
36	2	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64
37	2	4	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	38	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	64
38	2	4	5	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	67
39	2	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	69
40	2	4	5	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74

Disiplin Kerja (X3)									JML	Kinerja Guru (Y)										JML
1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45
4	5	4	4	3	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
4	3	4	4	4	5	4	5	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
5	5	4	4	4	5	5	5	5	42	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	2	5	5	4	4	5	5	5	44
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	5	5	4	4	4	4	39	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	4	4	4	5	41	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	45
5	2	4	4	4	4	4	4	5	36	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
4	5	4	5	5	5	4	4	4	40	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	4	4	4	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Lampiran 4. Hasil Output SPSS

1) Variabel Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
bersifat_adil1	4,4000	,49614	40
bersifat_adil2	4,4000	,54538	40
bersikap_menghargai 1	4,2000	,56387	40
bersikap_menghargai 2	4,3250	,52563	40
memberi_sugesti1	4,3500	,48305	40
memberi_sugesti2	4,2750	,59861	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bersifat_adil1	21,5500	3,741	,513	,754
bersifat_adil2	21,5500	3,895	,362	,790
bersikap_menghargai1	21,7500	3,321	,649	,719
bersikap_menghargai2	21,6250	3,522	,595	,734
memberi_sugesti1	21,6000	3,631	,602	,735
memberi_sugesti2	21,6750	3,507	,493	,761

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,9500	4,972	2,22975	6

2) Variabel Motivasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kebutuhan_fisik1	4,4000	,54538	40
kebutuhan_fisik2	4,8000	,46410	40
kebutuhan_rasa_aman1	4,7500	,43853	40
kebutuhan_rasa_aman2	4,0750	,57233	40
kebutuhan_sosial1	4,4250	,54948	40
kebutuhan_sosial2	4,2750	,45220	40
kebutuhan_sosial3	4,2000	,40510	40
kebutuhan_akan_harga_diri1	4,5750	,50064	40
kebutuhan_akan_harga_diri2	4,2500	,43853	40
kebutuhan_akan_harga_diri3	4,2250	,47972	40
kebutuhan_akan_harga_diri4	4,4250	,50064	40
kebutuhan_akan_harga_diri5	4,8500	,36162	40
kebutuhan_aktualisasi_diri1	4,7250	,45220	40
kebutuhan_aktualisasi_diri2	4,3250	,57233	40
kebutuhan_aktualisasi_diri3	4,4250	,50064	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kebutuhan_fisik1	62,3250	19,251	,737	,896
kebutuhan_fisik2	61,9250	20,738	,502	,904
kebutuhan_rasa_aman1	61,9750	20,487	,604	,901
kebutuhan_rasa_aman2	62,6500	20,644	,405	,909
kebutuhan_sosial1	62,3000	19,549	,664	,899
kebutuhan_sosial2	62,4500	20,459	,590	,901
kebutuhan_sosial3	62,5250	20,563	,639	,900
kebutuhan_akan_harga_d iri1	62,1500	20,182	,588	,901
kebutuhan_akan_harga_d iri2	62,4750	20,102	,707	,898
kebutuhan_akan_harga_d iri3	62,5000	20,513	,537	,903
kebutuhan_akan_harga_d iri4	62,3000	19,754	,690	,898
kebutuhan_akan_harga_d iri5	61,8750	21,240	,512	,904
kebutuhan_aktualisasi_di ri1	62,0000	21,026	,445	,906
kebutuhan_aktualisasi_di ri2	62,4000	19,682	,604	,901
kebutuhan_aktualisasi_di ri3	62,3000	19,344	,791	,894

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66,7250	23,076	4,80378	15

3) Variabel Disiplin Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
tujuan_dan_kemampuan1	4,3000	,46410	40
tujuan_dan_kemampuan2	4,2500	,77625	40
teladan_pemimpin1	4,1250	,56330	40
teladan_pemimpin2	4,2500	,54302	40
balas_jasa1	4,2250	,53048	40
balas_jasa2	4,2750	,45220	40
sanksi_hukuman1	4,1250	,56330	40
sanksi_hukuman2	4,2500	,43853	40
sanksi_hukuman3	4,2000	,60764	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tujuan_dan_kemampuan1	33,7000	12,933	,854	,915
tujuan_dan_kemampuan2	33,7500	12,449	,538	,942
teladan_pemimpin1	33,8750	12,625	,764	,919
teladan_pemimpin2	33,7500	12,551	,820	,915
balas_jasa1	33,7750	12,897	,741	,920
balas_jasa2	33,7250	13,128	,814	,917
sanksi_hukuman1	33,8750	12,625	,764	,919
sanksi_hukuman2	33,7500	13,218	,812	,918
sanksi_hukuman3	33,8000	12,369	,763	,919

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38,0000	16,000	4,00000	9

4) Variabel Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
perencanaan_guru_dalam_progr m_kegiatan_pembelajaran1	4,2250	,61966	40
perencanaan_guru_dalam_progr m_kegiatan_pembelajaran2	4,3250	,47434	40
perencana_guru_dalam_program _kegiatan_pembelajaran3	4,1250	,56330	40
pelaksaaan_kegiatan_pembelajara n1	4,3000	,46410	40
pelaksanaan_kegiatan_pembelaja ran2	4,3250	,47434	40
pelaksanaan_kegiatan_pembelaja ran3	4,1750	,38481	40
evaluasi_penilaian_pembelajaran 1	4,3250	,47434	40
evaluasi_penilaian_pembelajaran 2	4,6750	,47434	40
evaluasi_penilaian_pembelajaran 3	4,2500	,43853	40
evaluasi_penilaian_pembelajaran 4	4,6250	,49029	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
perencanaan_guru_dalam_program_kegiatan_pembelajaran1	39,1250	8,061	,377	,844
perencanaan_guru_dalam_program_kegiatan_pembelajaran2	39,0250	8,333	,443	,832
perencanaan_guru_dalam_program_kegiatan_pembelajaran3	39,2250	8,128	,413	,837
pelaksanaan_kegiatan_pembelajaran1	39,0500	7,741	,703	,808
pelaksanaan_kegiatan_pembelajaran2	39,0250	7,820	,651	,812
pelaksanaan_kegiatan_pembelajaran3	39,1750	8,199	,646	,816
evaluasi_penilaian_pembelajaran1	39,0250	7,769	,672	,810
evaluasi_penilaian_pembelajaran2	38,6750	8,328	,445	,832
evaluasi_penilaian_pembelajaran3	39,1000	7,785	,733	,806
evaluasi_penilaian_pembelajaran4	38,7250	8,410	,394	,836

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43,3500	9,772	3,12599	10

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin_kerja , kepemimpinan, motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja_guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,838 ^a	,702	,677	1,77682	1,882

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, kepemimpinan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja_guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,444	3	89,148	28,237	,000 ^b
	Residual	113,656	36	3,157		
	Total	381,100	39			

a. Dependent Variable: kinerja_guru

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, kepemimpinan, motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,126	4,489		2,479	,018		
kepemimpinan	,012	,091	,012	,131	,896	,967	1,034
motivasi	,267	,095	,410	2,806	,008	,388	2,575
disiplin_kerja	,372	,115	,477	3,231	,003	,381	2,626

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Coefficient Correlations^a

Model			disiplin_kerja	kepemimpinan	motivasi
1	Correlations	disiplin_kerja	1,000	-,174	-,781
		kepemimpinan	-,174	1,000	,105
		motivasi	-,781	,105	1,000
	Covariances	disiplin_kerja	,013	-,002	-,009
		kepemimpinan	-,002	,008	,001
		motivasi	-,009	,001	,009

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	kepemimpinan	motivasi	disiplin_kerja
1	1	3,979	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,015	16,333	,00	,82	,02	,04
	3	,005	28,482	,45	,12	,00	,33
	4	,001	56,416	,55	,05	,98	,63

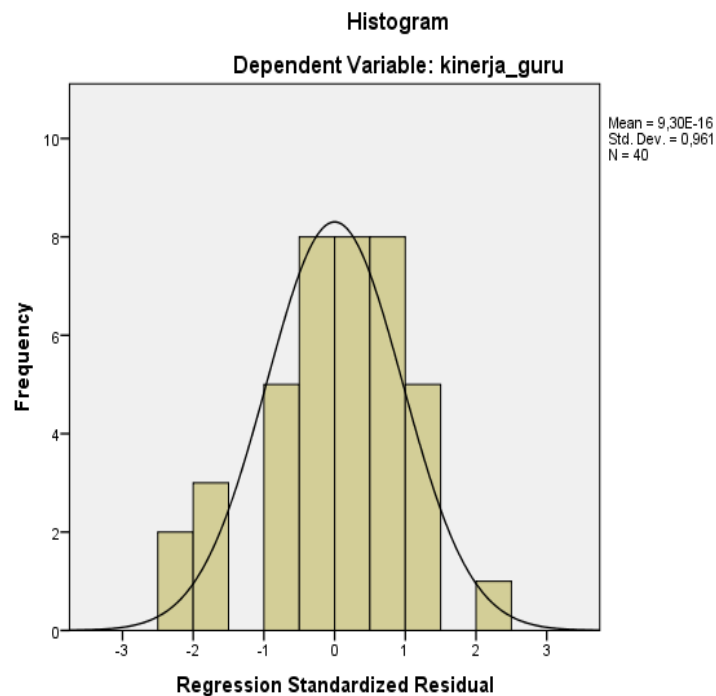
a. Dependent Variable: kinerja_guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40,0622	48,1945	43,3500	2,61869	40
Std. Predicted Value	-1,256	1,850	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,298	1,070	,543	,147	40
Adjusted Predicted Value	39,9851	48,7769	43,3506	2,64669	40
Residual	-4,19455	3,71078	,00000	1,70712	40
Std. Residual	-2,361	2,088	,000	,961	40
Stud. Residual	-2,519	2,184	,000	1,015	40
Deleted Residual	-4,77693	4,05769	-	1,90728	40
Stud. Deleted Residual	-2,737	2,312	-,008	1,049	40
Mahal. Distance	,123	13,179	2,925	2,317	40
Cook's Distance	,000	,220	,030	,051	40
Centered Leverage Value	,003	,338	,075	,059	40

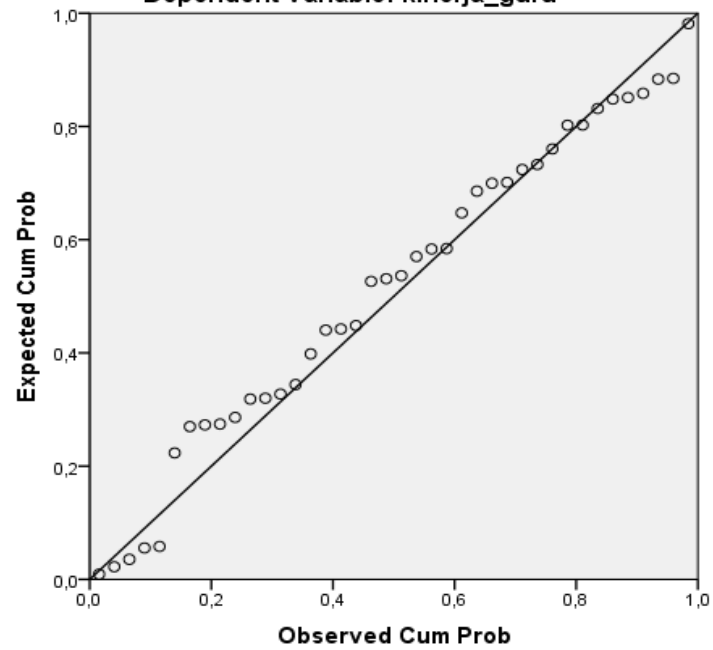
a. Dependent Variable: kinerja_guru

Charts



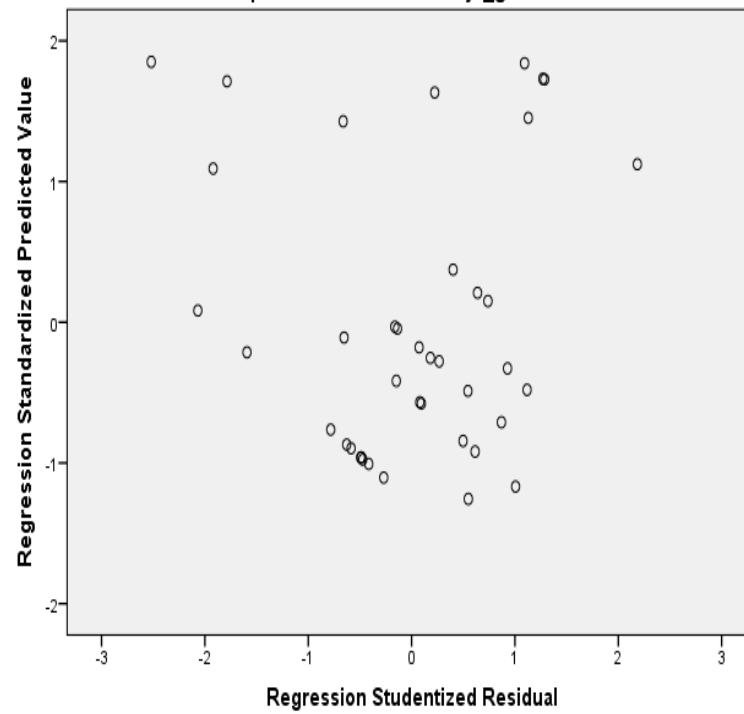
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja_guru



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja_guru



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.	1,70711598
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,081
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5. Kartu Bimbingan



Jl Raya Citayam No.123
RT. 01, Jl. Permata Depok Regency
Kel. Pd. Jaya, Kec. Cipayung, Kota Depok
Call : 021 - 77278094
Fax : 0811408068

KARTU BIMBINGAN KARYA AKHIR

NAMA : Dhea Ananda
NIM : 2411807067
JURUSAN : Manajemen
JENJANG STUDI : Strata Satu (S-1)
JUDUL KARYA AKHIR : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Cikarang Barat
NAMA PEMBIMBING : Rubiah Fitriyanti, SKM, MM
PERIODE BIMBINGAN : 25 Maret - 30 Juli 2022

NO	TANGGAL	TOPIK BAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN MAHASISWA
1	25 Maret 2022	Judul Penelitian	Rubiah	Dhea
2	28 Maret 2022	Konsultasi tempat / objek	Rubiah	Dhea
3	1 April 2022	Pengarahan Bab I	Rubiah	Dhea
4	6 April 2022	Identifikasi Masalah	Rubiah	Dhea
5	7 April 2022	Penyusunan bab II	Rubiah	Dhea
6	9 Mei 2022	Konsultasi bab II	Rubiah	Dhea
7	23 Mei 2022	acc bab II	Rubiah	Dhea
8	26 Mei 2022	acc tempat Penelitian	Rubiah	Dhea
9	5 Juni 2022	Penyusunan Proposal	Rubiah	Dhea
10	13 Juni 2022	acc Proposal Skripsi	Rubiah	Dhea
11	28 Juni 2022	Konsultasi pengubahan data	Rubiah	Dhea
12	25 Juli 2022	Pengumpulan bab IV	Rubiah	Dhea
13	27 Juli 2022	Penyusunan Skripsi	Rubiah	Dhea
14	29 Juli 2022	Penyerahan bab IV dan V	Rubiah	Dhea
15	30 Juli 2022	Hasil Akhir Skripsi	Rubiah	Dhea

Depok, 25 Maret 2022
STIE "GICI"

Alratih Dianawati, S.Si, MM
Ketua Jurusan

Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap	: Dhea Ananda
No. KTP	: 3201134606990009
Tempat, Tanggal Lahir	: Depok, 6 Juni 1999
Agama	: Islam
No. HP	: 0856-9350-9730
Alamat	: Perum. Telaga Murni, Telaga Murni, Cikarang Barat, Bekasi
Email	: dheananda1550@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2006	TK Maisa Hadaya
2006-2011	SDN Bambu Kuning
2011-2014	SMPN 2 Bojonggede
2014-2017	SMK Bina Nasional Informatika
2018-2022	Jurusan Manajemen, STIE GICI Business School

Pengalaman Kerja

2021-2022	Telemarketing di PT. Ezone Asia
-----------	---------------------------------

TABEL R PRODUCT MOMENT

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

TABEL F UNTUK PROBABILITA = 0,05

df penye but (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08

TABEL T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903