

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SDN
JATIRANGGON 1 KOTA BEKASI**

SKRIPSI

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

Oleh :

NEISYA ANGGINIE
NIM : 2412008118



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2024



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SDN
JATIRANGGON 1 KOTA BEKASI**

Oleh :

Nama : Neisya Angginie
NIM : 2412008118
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok Pada Tanggal 10 Agustus 2024

Dosen Pembimbing,

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. (Cand) Eko Yuliawan. SE. M.Si. Drs. Henky Hendrawan. MM, M.Si

Mengesahkan,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Abdul Hamid, MS



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Skripsi Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDN
JATIRANGGON 1 KOTA BEKASI**

Oleh :

Nama : Neisya Angginie
NIM : 2412008118
Program Studi : Manajemen

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Skripsi, Pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 10 Agustus 2024
Waktu :

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Yose Cahyo Benardi W, S.Pd., M.Si


(.....)

Anggota : Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si


(.....)

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Henky Hendrawan. MM, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NEISYA ANGGINIE
NIM : 2412008118
Program studi : Manajemen
Alamat : Jln Setiawarga 2 RT. 05/02 No.28 Kelurahan
Jatiranggon, Jatisampurna, Kota Bekasi, 17432

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Lerja terhadap Kinerja Pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi ini merupakan hasil karya saya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (*plagiat*)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengahliformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini melalui internet dan atau media lain bagi kepentingan akademis baik dengan maupun tanpa sepengetahuan saya sebagai penulis.

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

Depok,.....2024

NEISYA ANGGINIE

ABSTRAK

NEISYA ANGGINIE. NIM 2412008118. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk melalui gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh. Sampel dari penelitian ini berjumlah 34 pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa sebesar 59,7% adanya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1. Adapun variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN jatiranggon 1 Kota Bekasi. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi adalah Disiplin Kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

NEISYA ANGGINIE. 2412008118. The Influence of Leadership Style, Motivation, and Discipline on Employee Performance of SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi

The employee performance can be influenced by several factors, including through the leadership style, motivation, and discipline. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation, discipline to employee performance of SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. The type of research used is quantitative using a questionnaire. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. The sampling method used is saturation sampling. The sample of this study were 34 employee of SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

The coefficient of determination test results show that 59,7% of the influence of leadership style, motivation, discipline on employee performance while the remaining 40,3% is explained by other factors not examined in this study. Meanwhile, the results of the F test show that simultaneously the leadership style, motivation, and discipline variables have a positive and significant effect on customer satisfaction. The t test results show that the leadership style variable and the motivation variable partially both variables has a positive but insignificant effect on employee performance of SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. The Discipline variable has a positive and significant effect on employee performance of SDN Jatiranggon. The dominant variable affecting employee performances is Discipline.

Keywords : Leadership Style. Motivation, Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam juga penulis haturkan untuk junjungan kita semua, Nabi Muhammad SAW dengan harapan kita semua mendapatkan syafaatnya di hari pembalasan nanti.

Penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi ini disusun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Alasan pemilihan judul tersebut karena penulis melihat kurangnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

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

1. Bapak Mildy Rifai SE, MM (Cand) selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berusaha untuk selalu mengembangkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI ini dengan baik

2. Bapak Prof. Dr. Abdul Hamid, MS selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah mengelola kampus dengan cukup baik.

3. Bapak Drs. Henky Hendrawan selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang terus berusaha untuk memajukan prodi hingga kini telah mendapatkan Akreditasi B.

4. Bapak Eko Yuliawan. SE. M.Si. (Cand) selaku Wakil Ketua I dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga penulis selesai menyusun skripsi dengan baik.

5. 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.

6. Para staff dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani penulis dengan sepenuh hati.

7. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2020 yang telah bersama-sama berjuang menjalani masa perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI selama empat tahun dengan penuh suka cita.

8. Kepala Sekolah SDN Jatiranggon 1 yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

9. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

10. Farah Adriana Fauzi dan sahabat lainnya yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, baik bentuk, isi maupun teknik penyajiannya. Oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak akan penulis terima dengan tangan terbuka serta sangat diharapkan. Semoga kehadiran skripsi ini memenuhi sasarannya.

Depok, 2024

Penulis,

Neisya Angginie

NIM : 2412008118

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	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Pembatasan Masalah	3
1.4. Rumusan Masalah	4
1.5. Tujuan Penelitian	4
1.6. Manfaat Penelitian	4
1.7. Sistematika Penulisan	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan	8
2.1.3. Motivasi	9
2.1.4. Indikator Motivasi.....	10
2.1.5. Disiplin.....	10
2.1.6. Indikator Disiplin	11
2.1.7. Kinerja Pegawai	12
2.1.8. Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.2. Penelitian Terdahulu	12

2.3. Kerangka Konseptual	19
2.4. Hipotesis.....	20
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	21
3.2. Jenis Penelitian.....	21
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.3.1. Populasi	22
3.3.2. Sampel.....	22
3.4. Teknik Pengumpulan Data	22
3.5. Definisi Operasional variabel.....	23
3.5.1. Variabel Bebas	23
3.5.2. Variabel Terikat	25
3.6. Teknik Analisis Data.....	27
3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran	28
3.6.2. Persamaan Regresi	29
3.6.3. Uji Kualitas Data.....	30
3.6.4. Uji Asumsi Klasik.....	32
3.6.5. Uji Hipotesis	34
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Hasil Penelitian	37
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.1.2. Karakteristik Responden	38
4.1.3. Tanggapan Responden	39
1. Gaya Kepemimpinan (X_1).....	39
2. Motivasi (X_2).....	42
3. Disiplin Kerja (X_3)	43
4. Kinerja Pegawai (Y).....	46
4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	50
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	51
1. Uji Normalitas	51

2. Uji Multikolinieritas.....	52
3. Uji Heteroskedastisitas.....	53
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	54
1. Persamaan Regresi Linier Berganda	54
2. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	56
3. Koefisien Determinasi.....	56
4. Hasil Uji t (Uji Parsial)	57
5. Pengaruh Dominan.....	58
4.2. Pembahasan.....	58
4.2.1. Pembahasan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai ..	58
4.2.2. Pembahasan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
4.2.3. Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Absensi Guru November 2023 - Januari 2024	2
Tabel 1.2. Data Evaluasi Kinerja Pegawai 2022-2024	2
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	21
Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.3. Angka Penafsiran	29
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	38
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	39
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi.....	42
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja	43
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai	46
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	48
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	49
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variable Disiplin Kerja	49
Tabel 4.9. Hasil Uji validitas Variabel Kinerja Pegawai	50
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.11. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	52
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)	53
Tabel 4.13. Hasil Uji Glejser.....	54
Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Berganda	55
Tabel 4.15. Hasil Uji F	56
Tabel 4.16. Hasil Uji koefisien Determinasi.....	56
Tabel 4.17. Hasil Uji t (Parsial)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	19
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	51
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian	65
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	69
Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....	70
Lampiran 5 Kartu Bimbingan	81
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	82
Lampiran 7 Tabel r, F dan t.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen dikarenakan untuk merencanakan, mengorganisasikan dan menjadi peran utama, kepemimpinan ialah untuk mengajak/mempengaruhi orang lain supaya bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini adalah bukti bahwa seorang pemimpin bisa saja menjadi manajer yang lemah apabila perencanaan yang tidak berjalan lancar yang dapat mengakibatkan sekelompok timnya berjalan kearah yang salah.

Motivasi dapat menjadi faktor pada kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1. Menurut Marlius & Pebrina (2022), rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji tunjangan maupun motivasi yang diberikan perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja, yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

SDN Jatiranggon 1 yang berlokasi di Jl. Kelurahan Jatiranggon, Kel. Jatiranggon, Kec. Jatisampurna, Kota Bks, Jawa Barat berdiri sejak tahun 2000. Sejak berdirinya sekolah, SDN Jatiranggon 1 telah mengalami beberapa kali pergantian

kepala sekolah. Meskipun demikian, perkembangan SDN Jatiranggon 1 dari tahun ke tahun terbilang cukup baik. Pada tahun ajaran 2024/2025, jumlah peserta didik SDN Jatiranggon mencapai 808 siswa. Dengan melihat jumlah peserta didik yang signifikan ini, tenaga pendidik harus memenuhi kebutuhan siswa sesuai dengan kurikulum 2013 sesuai ketentuan dari dinas pendidikan. Namun, tampaknya masih terdapat Pegawai yang belum mencapai kinerja optimal, yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor.

Menurut hasil pengamatan peneliti, kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 dinilai cukup baik, namun masih belum mencapai tingkat optimal. Hal ini terlihat dari keberadaan absensi yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak hadir. Kurangnya motivasi yang berasal dari siswa-siswi dan kepala sekolah dapat menjadi salah satu penyebab tidak optimalnya kinerja Pegawai di SDN Jatiranggon 1. Rincian lebih lanjut dapat ditemukan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1.
Data Absensi Pegawai SDN Jatiranggon 1
Periode Januari 2023 – Januari 2024

No	Bulan	Jumlah pegawai	Absensi			Total absensi ketidakhadiran	Total Kehadiran Per bulan	Persentase Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja
			Sakit	Izin	Alpha				
1	Januari	28	1	3	0	4	660	0,60%	20
2	Februari	28	0	2	0	2	693	0,28%	21
3	Maret	28	0	0	0	0	693	0%	21
4	April	28	2	3	0	5	330	1,55%	10
5	Mei	28	0	1	0	1	693	0,14%	21
6	Juni	28	1	1	0	2	627	0,31%	19
7	Juli	28	2	0	0	2	594	0,33%	18
8	Agustus	28	1	0	0	1	858	0,11%	26
9	September	28	0	0	0	0	825	0%	25
10	Oktober	28	0	0	0	0	793	0%	24
11	November	28	2	1	0	3	700	0,42%	25
12	Desember	28	1	3	0	4	336	1,19%	18
13	Januari	28	1	3	0	4	588	0,68%	21
Jumlah			4	7	0	11	1624	2,29%	64

Sumber: Data Internal SDN Jatiranggon 1 (November 2023-Januari 2024)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi guru di SDN Jatiranggon 1 tidak stabil. Terjadi kenaikan dan penurunan persentase disetiap bulannya. Khususnya di bulan april terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Berikut dibawah ini penilaian kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi yang peneliti dapatkan dari pihak sekolah.

Tabel 1.2.
Penilaian Tahunan Kinerja Pegawai SDN Jatiranggon 1
Periode 2022-2023

Kategori Kinerja	2022		2023	
	Jumlah Pegawai	Rata-rata	Jumlah Pegawai	Rata-Rata
85-100 (Baik Sekali)	2	6,1%	2	6,1%
70-84 (Baik)	31	93,9%	31	93,9%
55-69 (Cukup)	-	-	-	-
40-54 (Buruk)	-	-	-	-
25-39 (Buruk Sekali)	-	-	-	-
Jumlah Pegawai	33	100%	33	100%

Sumber : Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai

Tabel 1.2. Menunjukkan bahwa kinerja pegawai cukup baik namun tidak ada peningkatan yang terjadi pada kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 dari tahun 2022 hingga 2023. Hanya 2 pegawai yang mendapat nilai 85 s/d 100. Dan 31 lainnya mendapat nilai sekitar 70 s/d 84. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru SDN Jatiranggon. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi”.

1.2. Identifikasi Masalah

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

1. Kinerja Pegawai SDN Jatiranggon 1 sudah cukup baik namun belum optimal.
2. Masih terdapat Pegawai yang kurang memperhatikan jam kerja.
3. Kurangnya kesadaran Pegawai SDN Jatiranggon 1 dalam menaati peraturan yang ada.
4. Kurangnya motivasi terhadap para pegawai SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi
5. Kurang tegasnya gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap pegawai di SDN Jatiranggon 1

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah di SDN Jatiranggon 1 menunjukkan beberapa masalah. Guna mencapai hasil penelitian yang efisien dan maksimal, maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi .

1.4. Perumusan Masalah

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

1. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi?
4. Apakah secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi?

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 pegawai SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SDN Jatiranggon 1 Kota

Bekasi

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat di gunakan sebagai masukan manajemen SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi untuk memaksimalkan kinerja pegawai
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 pegawai.
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 terhadap kinerja pegawai.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab 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. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buahnya. Gaya dalam memimpin merupakan cara seorang pemimpin dalam berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok (Rusmalinda, 2023:75)

Gaya kepemimpinan menurut Tampubolon Khaeruman dkk (2021:43) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Irawati dan Yuany, 2021:44). Menurut Thoha dalam Khaeruman dkk (2021:43) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan

1. Teori Kepemimpinan

Berikut teori kepemimpinan berdasarkan Anggoro dkk (2022:5) antara lain :

- a. Teori sifat, mengkaji tentang kepemimpinan dengan memusatkan perhatian pada pemimpin itu sendiri dengan mempertanyakan sifat-sifat yang pantas dianggap sebagai seorang pemimpin
- b. Teori keturunan, menurut Greene dalam Guffar dkk (2022:5) bahwa seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan.
- c. Teori karakteristik, kepemimpinan dijalankan berdasarkan karakteristik kepemimpinan yang memiliki sifat, perilaku, tipe, dan gaya memimpin untuk mengarahkan dan menggerakkan bawahan mewujudkan tujuan organisasi.

- d. Teori situasional dan kontingensi, kepemimpinan dipengaruhi oleh situasi peranan, kecakapan, dan konsekuensi tindakan yang dilakukan.
- e. Teori jalan kecil-tujuan, teori ini beranggapan bahwa kepemimpinan adalah jalan kecil suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Berikut beberapa macam gaya kepemimpinan yaitu :

- a. Gaya Instruktif, leader cenderung memberikan pengarahan dan suportif yang rendah. Leader memberikan instruksi disertai pengawasan yang ketat. Gaya ini sesuai untuk menghadapi bawahan yang belum matang
- b. Gaya Konsultatif, leader memberikan direktif dan suportif yang tinggi. Setiap keputusan memperhatikan masukan bawahan yang telah lebih matang.
- c. Gaya Partisipatif, leader memberikan suportif tinggi tetapi direktif yang rendah. Leader mengambil keputusan yang memperhatikan masukan-masukan bawahan. Gaya ini sesuai untuk menghadapi bawahan yang sudah agak matang.
- d. Gaya Delegatif, leader memberikan direktif dan suportif yang rendah. Leader menyerahkan pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban penuh pada bawahan. Gaya Delegatif hanya cocok untuk menghadapi bawahan yang benar-benar sudah matang

2.1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono dalam Khaeruman (2021:54) berikut beberapa indikator gaya kepemimpinan :

- a. Tingkat komunikasi pimpinan dan bawahan (komunikasi)
- b. Tingkat kesediaan atasan untuk mendorong bawahan dalam mengeluarkan ide dan saran (memotivasi)
- c. Tingkat otoritas pimpinan dalam memberikan kebebasan untuk mengerjakan tugas (tegas)
- d. Tingkat perhatian pimpinan atas prestasi kerja karyawan (perhatian)

2.1.3. Motivasi

Tjokorda dan Selamat dalam Suhartini (2022:13) motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan dalam diri kita muncul keinginan dan menggerakkan atau mengarahkan tingkah laku. Menurut suhartini (2022:14) motivasi adalah dorongan yang dimiliki oleh manusia untuk memenuhi keinginan sehingga melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu secara terarah dan teratur yang telah ditetapkan sebelumnya.

Haerawati (2023:188) motivasi adalah dorongan dalam diri manusia yang mampu memberikan rangsangan untuk mengerahkan seluruh daya dan upayanya untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin dengan tujuan untuk memperoleh hasil maksimal. Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom dalam Setiono dan Enni (2020:236) motivasi prestasi adalah dorongan dari orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki dorongan ini ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian itu sendiri, tidak untuk imbalan yang menyertainya.

1. Teori Motivasi.

Suhartini (2022:18) berpendapat bahwa teori-teori motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Teori tukar menukar, orang bekerja dengan mendapatkan honor/imbalan.

adanya tukar menukar anatar organisasi dan pegawai. Dalam hal ini orang mengembangkan pikiran, tenaga, dan keahlian kepada organisasi dan organisasi memberikan imbalan/honor.

b. Teori harapan.

orang bekerja karena ia berkeyakinan dan berharap akan mendapat atas shasil kerjanya, sehingga jika imbalan tinggi maka moivasinya tinggi begitu pula sebaliknya jika imbalan rendah motivasi rendah.

c. Teori kebutuhan.

adanya dorongan dari dalam atau kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan secara

umum ada dua yaitu jasmani dan rohani

2.1.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Saigian dalam Khaeruman dkk (2021:32) adalah sebagai berikut :

a. Pengarahan Diri.

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan.

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja.

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

2.1.5. Disiplin

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444). Menurut Rivai dalam Khaeruman dkk (2021:23) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran (Luis dan Idrus, 2021:20).

1. Faktor-Faktor Disiplin

Menurut Adi Sutrisno dalam Khaeruman dkk (2021:25) faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

c. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai/karyawan.

2.1.6. Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan dalam Khaeruman dkk (2021:26) berikut indikator disiplin :

- a. Tingkat absensi
- b. Mematuhi peraturan perusahaan
- c. inisatif
- d. Penggunaan waktu secara efektif
- e. Tanggung jawab dalam komitmen dan kewajiban

2.1.7. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Khaeruman dkk (2021:7) pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Performance. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan dalam Khaeruman dkk, 2021:8).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Khaeruman, 2021:8). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Setiono dan Enni (2020:199)

1. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Khaeruman (2021:9) berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja :

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai (Mangkunegara dalam Khaeruman dkk, 2021:9).

2.1.6 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman (2021:17) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas, ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.
- c. Kerjasama, adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

1.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja 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 :

Haposan Siregar , Indrayani , Muammar Khaddafi , Yanita , Henny Irawati (2022) melakukan penelitian tentang *The Influence of Motivation and Leadership Style on Employee Performance at The Environment and Forestry Service of Riau Islands Province*. Populasi dalam penelitian ini 55 pegawai dengan sampel yang digunakan 35. Penelitian ini menggunakan teknik sensus. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh 30.9% sisanya 69,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan gaya kepemimpinan tidak semua berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Syamsul Hadi, Andhi Supriyadi, Henry Yuliamir (2024) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Demak. Populasi dalam penelitian ini adalah 82. Dan sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi yaitu 82. Hasil ujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan pengendalian internal berpengaruh sebesar 50,8% terhadap kinerja pegawai. Sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan, motivasi kerja dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Siti Nurhalizah, Nurvi Oktiani (2024) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Samugara Artajaya yang berjumlah 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling dengan menggunakan perhitungan rumus slovin. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30. koefisien determinasi menunjukkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif sebesar 68,4% terhadap kinerja karyawan. sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Melistiana Rachmawati, Taat Kuspriyono, Lady Diana Warpindyastuti (2023) melakukan penelitian tentang *The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Indo Suhar Jaya Bogor Branch*. Dengan jumlah sampel berjumlah 52. Sampel dipilih dengan memakai teknik sampel random sampling, berupa sampel yang dipilih secara sembarang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sejumlah 57,9 % terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yuni Indriani, Kiki Joesyiana, Erfa Okta Lussianda (2023) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara dan penyebaran angket. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus untuk menjadi responden penelitian. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 Karyawan. Sampel tersebut merupakan seluruh karyawan pada Divisi perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,4%, sementara 46,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji t secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Hendri Yanova, Karona Cahya Susena, Yun Fitriano (2023) melakukan penelitian tentang *The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On*

Employee Performance At The Regional Secretariat Of Lebong Distric. Responden pada penelitian ini berjumlah 79 orang pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 77,8%. Sedangkan 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain di tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Haposan Siregar , Indrayani , Muammar Khaddafi , Yanita , Henny Irawati (2022)	<i>The Influence of Motivation and Leadership Style on Employee Performance at The Environment and Forestry Service of Riau Islands Province</i>	Motivasi Gaya Kepemimpinan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Koefisien determinasi 30,9% 2. Uji t, tidak semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Syamsul Hadi, Andhi Supriyadi, Henry Yuliamir (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja danPengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Demak	Kepemimpinan Motivasi Pengendalian Internal Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Liniear Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 50,8% 2. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
Siti Nurhalizah, Nurvi Oktiani (2024)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Disiplin Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Liniear Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 68,4% 2. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

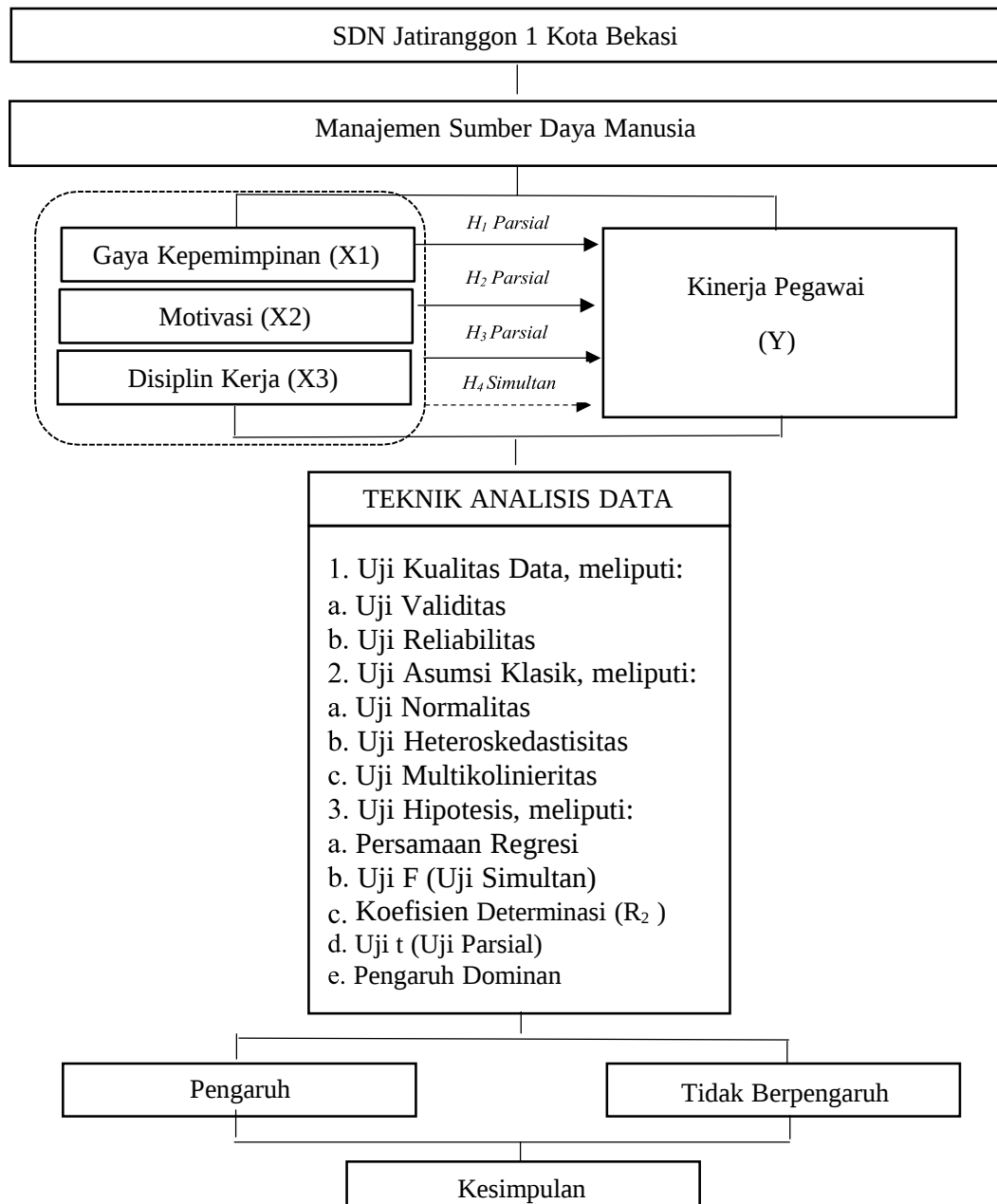
Melistianana Rachmawati, Taat Kuspriyono, Lady Diana Warpindyastuti (2023)	<i>The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT.Indo Suhar Jaya Bogor Branch</i>	Motivasi Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Liniear Berganda	1. Uji Koefisien Determinasi 57,9% 2. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
ni Indriani, Kiki Joesyiana,Erfa Okta Lussianda (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah	Disiplin Beban Kerja Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Liniear Berganda	1. Hasil Uji Koefisien Determinasi 53,4% 2. Uji t, semua variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Hendri Yanova, Karona Cahya Susena, Yun Fitriano (2023)	<i>The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Lebong District</i>	Gaya Kepemimpinan Disiplin Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Hasil Uji Koefisien Determinasi 77,8 2. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
--	---	---	---	---

Sumber : Jurnal Terkait (2024)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2010:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulissampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan

sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

2 . Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi pada Bulan Februari sampai dengan Juni, sesuai dengan tabel dibawah ini :

no	kegiatan	Februari 2024				Maret 2024				April 2024				Mei 2024			
		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																

Sumber : Rencana Penelitian

3.2. Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik dalam perencanaan, proses, membangun hipotesis, teknik, analisis data dan menarik kesimpulan (Musianto, 2002). Menurut (Moh Kasiram, 2009), penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data angka sebagai alat menganalisis data. Dapat disimpulkan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka dan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis penelitian.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Garaika & Darmanah, 2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Definisi lain mengungkapkan populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain dan keseluruhan karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek (Muhyi et al., 2018).

Menurut Sugiono (2011:117), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Kesimpulannya bahwa populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari obyek yang merupakan perhatian dari peneliti. Dalam penelitian ini populasi adalah pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Jumlah populasi yang didapat dari informasi pihak sekolah adalah 34.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Garaika & Darmanah, 2019). Sampling adalah teknik (prosedur atau perangkat) yang digunakan oleh peneliti untuk secara sistematis memilih sejumlah item atau individu yang relatif lebih kecil (subset) dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya untuk dijadikan subjek (sumber data) untuk observasi atau eksperimen sesuai tujuan. dari studiny (Delice, 2010)

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 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. Berikut beberapa Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini antara lain :

a. Kuesioner

Angket atau kuesioner juga digunakan sebagai instrumen dalam penelitian kuantitatif. Instrumen ini berisi serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Pertanyaan dapat berupa pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan atau pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden memberikan tanggapan bebas (Creswell, 2014).

b. Observasi

Observasi terstruktur melibatkan pengamatan sistematis terhadap variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti menggunakan daftar periksa atau instrumen pengamatan untuk mencatat dan mengukur perilaku, interaksi, atau fenomena yang diamati. Observasi terstruktur bertujuan untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Creswell, 2014)

3.5. Devinisi Operasional Variabel

Definisi operasional 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 bebas Gaya Kepemimpinan, Motivasi , dan Disiplin kerja , yang penulis definisikan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buahnya. Gaya dalam memimpin

merupakan cara seorang pemimpin dalam berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok (Rusmalinda, 2023:75). Menurut Kartini Kartono dalam Khaeruman (2021:54) berikut beberapa indikator gaya kepemimpinan :

- a. Tingkat komunikasi pimpinan dan bawahan (komunikasi).
- b. Tingkat kesediaan atasan untuk mendorong bawahan dalam mengeluarkan ide dan saran (memotivasi).
- c. Tingkat otoritas pimpinan dalam memberikan kebebasan untuk mengerjakan tugas (tegas)'
- d. Tingkat perhatian pimpinan atas prestasi kerja karyawan (perhatian).

2. Motivasi (X2)

Menurut suhartini (2022:14) motivasi adalah dorongan yang dimiliki oleh manusia untuk memenuhi keinginan sehingga melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu secara terarah dan teratur yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator motivasi menurut Saigian dalam Khaeruman dkk (2021:32) adalah sebagai berikut :

a. Pengarahan Diri.

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan.

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja.

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

3. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran (Luis dan Idrus, 2021:20). Menurut Hasibuan dalam Khaeruman dkk (2021:26) berikut indikator disiplin :

- a. Tingkat absensi
- b. Mematuhi peraturan perusahaan
- c. inisiatif
- d. Penggunaan waktu secara efektif
- e. Tanggung jawab dalam komitmen dan kewajiban

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 Pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Khaeruman dkk (2021:7) pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Performance. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman (2021:17) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas, ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.
- c. Kerjasama, kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

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

Tabel 3.2. Definisi Operasional Tabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Gaya Kepemimpinan (X1)	Suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buahnya. Gaya dalam memimpin merupakan cara seorang pemimpin dalam berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok	1. Komunikasi 2. Motivasi 3. Tegas 4. Perhatian	Skala Likert
Motivasi (X2)	Sebuah kekuatan potensial yang berada di dalam diri seorang manusia, dan dapat dikembangkan dengan sejumlah kekuatan dari luar yang intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat membuat pengaruh dari hasil kinerjanya positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dijumpai orang yang bersangkutan	1. Pengarahan Diri 2. Kekuasaan 3. Kebutuhan Keamanan Kerja	Skala Likert

Disiplin Kerja (X3)	Suatu sikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya	1. Tingkat Absensi 2. Mematuhi Peraturan Perusahaan 3. Penggunaan Waktu Secara Efektif 4. Tanggung Jawab Dalam Komitmen dan Kewajiban	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya perjam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama	Skala Likert

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 di bawah 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	Ragu-ragu
3,41 - 4,20	Setuju
4,21 - 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil penelitian, 2024 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan :

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

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)..... (X_n) dengan satu variabel terikat (Unaradjan, 2013:225). 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 pegawai)
A	= Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
b1,b2, b3	= Koefisien regresi (konstanta) X1, X2
X1	= Gaya Kepemimpinan
X2	= Motivasi
X3	= Disiplin
e	= Standar error

Sumber: Arikunto dalam Unaradjan (2013:225)

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Metode yang dapat digunakan adalah metode enter, stepwise, backward, serta forward (Situmorang, dkk, 2008:109-127). Khusus penelitian ini penulis akan menggunakan metode enter.

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan ujiheteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

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 (2013:164) menyatakan bahwa: “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan

suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Guna 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 total skor yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus Pearson Product Moment”, adalah:

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

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$\sum X_1$ = Jumlah Skor Item

$\sum Y_1$ = Jumlah Skor Total (seluruh item)

N = Jumlah responden

Sumber: Arikunto dalam Unaradjan (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, 2017:34).

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas, yang dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten semua pernyataan. Jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten, butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal.

Dengan kata lain, uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan apakah kuesioner digunakan dengan benar. Sebuah pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika konsisten saat digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda. Teknik Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas, dimana suatu item dianggap handal atau

reliabel jika koefisien keandalan atau alphasnya sebesar 0,6 atau lebih, dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right)$$

Keterangan :

R₁₁ = Nilai reliabilitas

∑S_i = Jumlah varians skor setiap item

S_t = 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 Science* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha yang tertera pada tabel *Reliability 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 sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya (Situmorang dkk dalam Widayat, 2017:34).

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, 2017:35).

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 (Situmorang dkk dalam Widayat, 2017:35).

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat polagambar *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, 2017:36).

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, 2017:36).

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 simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Uji Serempak/Simultan (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 = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Sumber: Unaradjan (2013:207)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada 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

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

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

keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan

membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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

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

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

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). Rumus yang digunakan yaitu:

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standart error regresi X

Sumber: Arikunto dalam Widayat (2008:73)

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

a. $H_0 : \beta_1 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

b. $H_a : \beta_1 \neq 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{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 gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum

SDN Jatiranggon 1 adalah salah satu sekolah berstatus negeri yang berlokasi di Jl. Kelurahan Jatiranggon, Kel. Jatiranggon, Kec. Jatisampurna, Kota Bekasi, Jawa Barat. SDN Jatiranggon 1 berada dibawah naungan kementrian Pendidikan dan kebudayaan. Sekolah ini berdiri sejak tahun 2000 dengan No. SK Pendirian 425/1119-KOT/P&K yang berakreditasi A dengan No. SK Akreditasi . Sejak berdirinya sekolah, SDN Jatiranggon 1 telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah. Meskipun demikian, perkembangan SDN Jatiranggon 1 dari tahun ke tahun cukup baik. Pada tahun ajaran 2024/2025, jumlah peserta didik SDN Jatiranggon 1 mencapai 808 siswa. Waktu penyelenggaraan belajar 6 hari penuh dalam seminggu.

Visi dan Misi SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi :

Visi :

1. Unggul dalam mutu dan berakhlak mulia

Misi :

1. Meningkatkan pembelajaran secara efektif, inovasi, dan kreatif agar siswa berkembang optimal
2. Menumbuhkan semangat belajar secara efektif untuk berprestasi secara kompetitif.
3. Menghayati dan mengajarkan ajaran agama, budaya, bangsa sehingga terbentuk harmonisasi dalam kehidupan.

4.1.2. Karakteristik Responden

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin	Laki-Laki	14	41%
	Perempuan	20	59%
Jumlah		34	100%
Usia	< 20	0	0%
	20-30	5	15%
	31-40	15	46%
	41-50	8	24%
	> 50	6	15%
Jumlah		34	100%
Pendidikan	SD	0	0%
	SLTP	0	0%
	SLTA	4	12%
	Diploma	0	0%
	Sarjana	30	88%
Jumlah		34	100%
Pekerjaan	Karyawan Swasta	0	0%
	PNS	24	71%
	Wiraswasta	0	0%
	Mahasiswa	0	0%
	Honoror	10	29%
Jumlah		34	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa di lihat dari jenis kelamin, pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi lebih didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 55% sedangkan laki-laki sebesar 45%. Hal ini dapat disebabkan oleh tenaga kerja perempuan lebih memenuhi kriteria dibandingkan laki-laki.

Jika dilihat dari usia, pegawai SDN Jatiranggon 1 didominasi dengan rentan usia 31- 40 dengan persentase sebesar 46%. Pegawai dengan rentan usia lebih muda yaitu 21-30 sebesar 15%. Pegawai dengan rentan usia 41-50 sebesar 24% dan pegawai

yang usianya diatas 50 tahun memiliki persentase sebesar 15%. Maka disimpulkan SDN Jatiranggon 1 memilih guru yang berusia 31-40 tahun karena usia tersebut dianggap lebih produktif.

Selanjutnya jika dilihat dari tingkat pendidikan, pegawai di SDN jatiranggon 1 kota Bekasi 88% lulusan sarjana. Sedangkan sisanya sebesar 12% pegawai merupakan lulusan SLTA. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di SDN Jatiranggon 1 memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik.

Terakhir jika dilihat dari pekerjaan, pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi lebih di dominasi dengan PNS yaitu sebesar 70%. Dan sisanya sebesar 30% pegawai adalah honorer.

4.1.3. Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan respon 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 digunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan ke absahannya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 34 responden pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi, di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

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

Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	STS		T S		N		S		S S		Nilai i (FX)	Tafsir [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1.	Komunikasi 1	0	0%	0	0%	0	0%	19	56%	15	44%	151	4,44

2	Komunikasi 2	0	0%	0	0%	0	0%	19	56%	15	44%	151	4,44
3.	Motivasi 1	0	0%	0	0%	0	0%	19	56%	15	44%	151	4,44
4.	Motivasi 2	0	0%	0	0%	1	3%	22	65%	11	32%	146	4,29
5.	Tegas 1	0	0%	0	0%	2	6%	23	68%	9	26%	143	4,20
6.	Tegas 2	0	0%	0	0%	1	3%	27	79%	6	18%	141	4,14
7.	Perhatian 1	0	0%	0	0%	1	3%	25	74%	8	23%	143	4,20
8.	Perhatian 2	0	0%	0	0%	1	3%	24	71%	9	26%	144	4,23
Rata-rata		0	0%	0	0%	1	2%	22	66%	11	32%	146	4,29

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.2. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel gaya kepemimpinan mulai dari indikator pertama yaitu komunikasi 1 sampai dengan indikator terakhir yaitu perhatian 2. Indikator pertama yaitu komunikasi pada pernyataan pertama (Pemimpin kami aktif dalam mencari umpan balik dari staf pengajar dan karyawan untuk meningkatkan komunikasi dan kinerja sekolah secara keseluruhan), sebanyak 56% responden menjawab setuju dan 44% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,44 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa komunikasi pemimpin dengan aktif mencari umpan balik mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Pada pernyataan kedua komunikasi (Pemimpin kami efektif dalam mendengarkan dan memahami masukan dari staf pengajar dan karyawan sekolah), sebanyak 56% responden menjawab setuju dan 44% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,44 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa komunikasi pemimpin yang efektif dalam mendengarkan dan memahami masukan turut mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Indikator kedua yaitu motivasi pada pernyataan pertama (Pemimpin rutin memberikan pengakuan atau apresiasi kepada para pegawai atas kontribusi dan pencapaian), sebanyak 56% responden menjawab setuju dan 44% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,44 (sangat setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa motivasi dari pemimpin berupa memberikan apresiasi mempengaruhi kinerja pegawai di SDN jatiranggon 1 Kota Bekasi. Pada pernyataan kedua indikator motivasi (pemimpin

mampu memberikan dorongan motivasi ketika staf akademik menghadapi tantangan atau kesulitan), sebanyak 65% responden menjawab setuju dan 32% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,29 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa motivasi dari pemimpin berupa memberikan dorongan turut mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi

Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu tegas pada pernyataan pertama (pemimpin menangani masalah secara tegas dan tepat waktu), sebanyak 68% responden menjawab setuju dan 26% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden setuju bahwa pemimpin menangani masalah dengan tegas dan tepat waktu mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Pada pernyataan kedua indikator tegas (pemimpin menunjukkan konsistensi dalam memberlakukan konsekuensi terhadap pelanggaran), sebanyak 79% responden menjawab setuju dan 18% responden sangat setuju dengan angka penafsiran 4,14 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin menunjukkan konsistensi dalam memberlakukan konsekuensi terhadap pelanggaran mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Terakhir indikator keempat yaitu perhatian pada pernyataan pertama (pemimpin secara teratur menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi pribadi para guru), sebanyak 74% responden setuju dan 23% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin secara teratur menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi pribadi para guru mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Pada pernyataan kedua indikator perhatian (pemimpin memberikan dukungan yang cukup kepada para guru dalam menghadapi situasi sulit atau krisis), sebanyak 71% responden setuju dan 26% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,23 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden setuju bahwa pemimpin memberikan dukungan yang cukup dalam menghadapi situasi sulit mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variable gaya kepemimpinan, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 66%

responden menjawab setuju dan 32% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,29 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa gaya kepemimpinan turut mempengaruhi kinerja guru di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

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 (FX)	Tafsir [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1.	Pengarahan diri 1	0	0%	1	3%	2	6%	22	65%	9	27%	139	4,08
2.	Kekuasaan 1	0	0%	0	0%	2	6%	24	71%	8	23%	142	4,17
3.	Kekuasaan 2	0	0%	0	0%	2	6%	19	56%	13	38%	147	4,32
4.	Kebutuhan keamana nkerja	0	0%	0	0%	2	6%	22	65%	10	29%	144	4,23
Rata-rata		0	0%	0	1%	2	6%	22	64%	10	29%	143	4,20

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.3. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel motivasi mulai indikator yaitu pengarahan diri hingga indikator ketiga yaitu kebutuhan keamanan kerja. Pada indikator pertama yaitu pengarahan diri dengan pernyataan (Saya merasa mampu mengatasi hambatan dan rintangan yang muncul dalam jalur karier saya), sebanyak 65% responden menjawab setuju dan 27% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,08 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa kemampuan mengatasi hambatan dan rintangan mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Indikator kedua yaitu kekuasaan pada pernyataan pertama (mendapatkan pengakuan dan apresiasi atas kinerja saya oleh atasan atau rekan kerja memberi saya motivasi tambahan untuk mencapai keberhasilan), sebanyak 71% responden menjawab setuju dan 23% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,18 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa mendapatkan pengakuan

dan apresiasi mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1. Pada pernyataan kedua indikator kekuasaan (saya cenderung bekerja lebih keras ketika diberikan kebebasan dalam menjalankan tugas saya), sebanyak 56% responden menjawab setuju dan 38% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,32 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju jika diberikan kebebasan mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Terakhir indikator ketiga yaitu kebutuhan keamanan kerja dengan pernyataan “saya merasa yakin bahwa pekerjaan saya memberikan keamanan finansial yang cukup”, sebanyak 65% responden menjawab setuju dan 29% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,23 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju bahwa pekerjaan memberikan keamanan finansial mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variable motivasi, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 64% responden menjawab setuju dan 29% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa motivasi turut mempengaruhi kinerja guru di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

3. Disiplin Kerja

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		T S		N		S		S S		Nilai (FX)	Tafsir [$n=f(x)n$]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1.	Tingkat absen 1	0	0%	0	0%	4	12%	26	76%	4	12%	136	4,00
2.	Tingkat absen 2	0	0%	2	6%	5	15%	20	58%	7	21%	134	3,92
3.	Mematuhi peraturan 1	0	0%	0	0%	0	0%	19	56%	15	44%	151	4,40
4.	Mematuhi peraturan 2	0	0%	0	0%	1	3%	22	65%	11	32%	146	4,29
5.	Inisiatif 1	0	0%	0	0%	0	0%	23	68%	11	32%	147	4,32

6.	Inisiatif 2	0	0%	0	0%	2	6 %	26	76%	6	18%	130	4,11
7.	Waktu 1	0	0%	0	0%	1	3 %	25	74%	8	23%	143	4,20
8.	Waktu 2	0	0%	0	0%	3	9 %	24	70%	7	21%	140	4,11
9.	Tanggung jawab 1	0	0%	0	0%	3	9 %	25	73%	6	18%	139	4,08
10.	Tanggung jawab 2	0	0%	0	0%	3	9 %	23	68%	8	23%	141	4,14
Rata-rata		0	0%	0	1%	2	7 %	22	68%	8	24%	142	4,16

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.4. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel disiplin kerja mulai dari pertama yaitu tingkat absen sampai dengan indikator kelima yaitu tanggung jawab. Pada pernyataan pertama indikator pertama yaitu tingkat absen (saya merasabahwa tingkat absensi guru di sekolah ini sering kali mempengaruhi jalannya pembelajaran), sebanyak 76% responden menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa tingkat absensi mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Pada pernyataan kedua indikator tingkat absensi (sekolah menyediakan insentif atau penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi), sebanyak 58% responden menjawab setuju dan 21% sangat setuju dengan angka penafsiran 3,92(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa penyediaan insentif atau penghargaan mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Indikator kedua yaitu mematuhi peraturan pada pernyataan pertama (saya selalu tiba tepat waktu untuk memulai pelajaran), sebanyak 56% responden menjawab setuju dan 44% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,40(sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa tiba tepat waktu mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Pada pernyataan kedua indikator mematuhi peraturan (saya selalu berada disekolah meskipun jam mengajar saya telah selesai dan pulang sesuai jam kerja), sebanyak 65% responden menjawab setuju dan 32% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,29(sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden sangat setuju bahwa berada disekolah meskipun jam mengajar telah selesai dan pulang tepat waktu mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Pada pernyataan pertama indikator ketiga yaitu inisiatif (saya berinisiatif untuk mencari bahan atau sumber daya tambahan untuk melengkapi materi pelajaran yang saya ajarkan.), sebanyak 68% responden menjawab setuju dan 32% sangat setuju dengan angkape-nafsiran 4,32(sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju bahwa inisiatif mencari bahan tambahan materi pelajaran mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Pada pernyataan kedua indikator inisiatif (saya aktif terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler atau proyek khusus di sekolah sebagai wujud inisiatif saya), sebanyak 76% responden menjawab setuju dan 18% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,11(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden setuju bahwa aktif dalam kegiatan atau proyek di sekolah mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Selanjutnya pada pernyataan pertama indikator keempat yaitu waktu (saya dapat mengatur jadwal yang fleksibel agar dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi), sebanyak 74% responden menjawab setuju dan 23% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa mengatur jadwal yang fleksibel mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Pada pernyataan kedua indikator waktu (saya memiliki keterampilan manajemen waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan dalam batas waktu yang ditentukan), sebanyak 70% responden menjawab setuju dan 21% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,1 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden setuju bahwa memiliki keterampilan manajemen waktu mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Pada pernyataan pertama indikator terakhir yaitu tanggung jawab (saya secara aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan dan misi sekolah), sebanyak 73% responden menjawab setuju dan 18% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,08(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa aktif berkontribusi mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Pada pernyataan kedua indikator tanggung jawab (saya menerima kritik dan umpan balik dengan baik untuk meningkatkan kinerja saya), sebanyak 68% responden menjawab setuju dan 23% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,14(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden setuju bahwa menerima kritik dan umpan balik mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel disiplin kerja, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 68% responden menjawab setuju dan 24% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,16 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa disiplin kerja turut mempengaruhi kinerja guru di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

4. Kinerja (Y)

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

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Nilai (FX)	Tafsir [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1.	Kuantitas 1	0	0	0	0	1	3%	25	74%	8	23%	143	4,20
2.	Kuantitas 2	0	0%	0	0%	1	3%	24	71%	9	26%	144	4,23
3.	Kualitas 1	0	0%	0	0%	3	9%	21	62%	10	29%	143	4,20
4.	Kualitas 2	0	0%	0	0%	3	9%	24	70%	7	21%	140	4,11
5.	Kerjasama 1	0	0%	0	0%	2	6%	22	65%	10	29%	144	4,23
6.	Kerjasama 2	0	0%	0	0%	2	6%	24	71%	8	23%	142	4,17
Rata-rata		0	0%	0	0%	2	6%	23	69%	9	25%	143	4,20

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.5. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja mulai dari indikator pertama yaitu kuantitas sampai indikator ketiga yaitu kerjasama. Padapernyataan indikator pertama yaitu kuantitas (saya menangani permintaan dan pertanyaan dari siswa, orang tua, dan staf dengan cepat dan efisien), sebanyak 74% responden menjawab setuju dan 23% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa menangani permintaan dan pertanyaan mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Pada pernyataan

kedua indikator kuantitas (saya menangani tugas-tugas harian dengan cepat dan efisien tanpa mengorbankan kualitas hasilpekerjaan), sebanyak 71% responden menjawab setuju dan 26% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,23(sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju bahwa menangani tugas-tugas harian dengan cepat dan efisien mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Pada pernyataan pertama indikator kedua yaitu kualitas (saya merasa memiliki keterampilan yang cukup dalam menjalankan tugas-tugas saya dengan baik), sebanyak 62% responden menjawab setuju dan 29% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa memiliki keterampilan mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Pada pernyataan kedua indikator kualitas (saya secara rutin mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya), sebanyak 70% responden menjawab setuju dan 21% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,11(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa rutinnya mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Pada pernyataan pertama indikator ketiga yaitu kerjasama (saya merasa manajemen sekolah mendorong dan mendukung budaya kerja sama di antara semua pegawai), sebanyak 65% responden menjawab setuju dan 29% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,23 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa kerjasama dalam manajemen sekolah mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Pada pernyataan kedua indikator kerjasama (saya merasa ketika ada proyek atau inisiatif baru, pegawai di sekolah ini bersedia bekerja sama tanpa ragu-ragu), sebanyak 71% responden menjawab setuju dan 23% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,17(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kerjasama dalam proyek atau inisiatif baru mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel kinerja, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 68% responden menjawab setuju dan 25% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal

ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa semua indikator kuantitas, kualitas, dan kerjasama tersebut pengaruh pada responden dalam kinerja sebagai pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang 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 serta 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 $r_{hitung} > 0,338$. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulissusun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Komunikasi 1	0,709	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,338$
2.	Komunikasi 2	0,690	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,338$
3.	Motivasi 1	0,709	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,338$
4.	Motivasi 2	0,893	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,338$
5.	Tegas 1	0,781	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,338$
6.	Tegas 2	0,594	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,338$
7.	Perhatian 1	0,837	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,338$
8.	Perhatian 2	0,859	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,338$

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel ekuitas merek tersebut valid dan dapat digunakan untuk ujiuji selanjutnya.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Pengarahan Diri	0,728	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
2.	Kekuasaan 1	0,854	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
3.	Kekuasaan 2	0,590	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
4.	Kebutuhan Keamanan Kerja	0,746	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel diskon harga tersebut valid dan dapat digunakan untuk ujiuji selanjutnya.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

No	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Tingkat Absensi 1	0,589	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
2.	Tingkat Absensi 2	0,541	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
3.	Mematuhi Peraturan 1	0,447	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
4.	Mematuhi Peraturan 2	0,540	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
5.	Inisiatif 1	0,774	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
6.	Inisiatif 2	0,518	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
7.	Waktu 1	0,459	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
8.	Waktu 2	0,780	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
9.	Tanggung Jawab1	0,827	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
10.	Tanggung Jawab 2	0,806	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel wiraniaga valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
----	-----------	---------	----------	------------

1.	Kuantitas 1	0,716	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
2.	Kuantitas 2	0,738	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
3.	Kualitas Kerja 1	0,882	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
4.	Kualitas Kerja 2	0,793	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
5.	Kerjasama 1	0,684	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338
6.	Kerjasama 1	0,638	VALID	Karena nilai rhitung > 0,338

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel keputusan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Realibilitas

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

Tabel 4.10. Hasil Uji Realibilitas

No	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Gaya Kepemimpinan	0,896	RELIABEL	Karena Cronbach α > 0,6
2.	Motivasi	0,695	RELIABEL	Karena Cronbach α > 0,6
3.	Disiplin	0,821	RELIABEL	Karena Cronbach α > 0,6
4.	Kinerja	0,838	RELIABEL	Karena Cronbach α > 0,6

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach Alpha yang tertera dalam Tabel Reability Statistics (terlampir) hasil perhitungan 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.

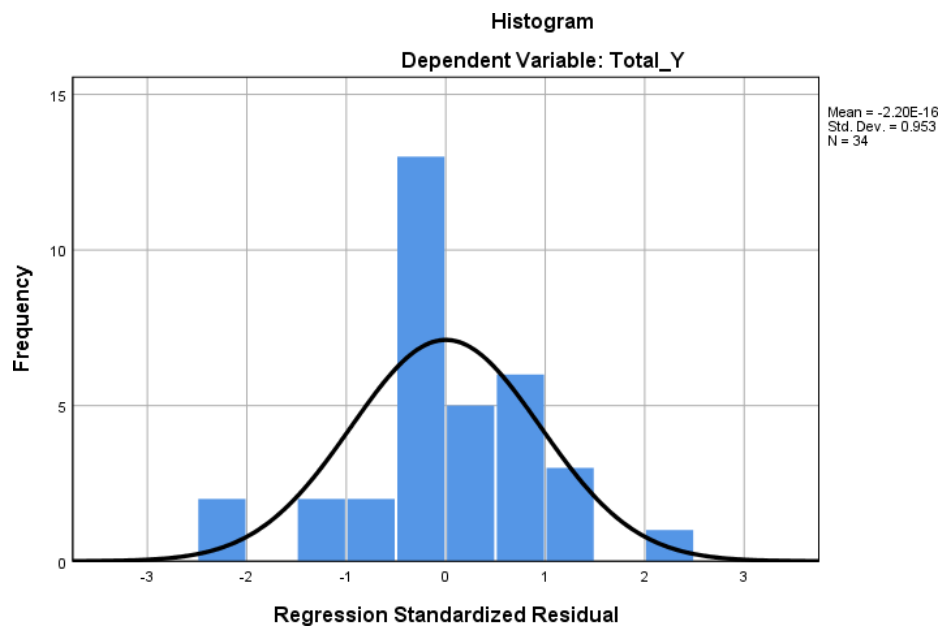
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

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 multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal 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 maupun pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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

Distribusi normal dalam penelitian ini penulis deteksi juga dengan

menggunakan analisis non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* dimana dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Dari hasil pengujian diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,121 (terlampir), karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari *Cronbrach's Alpha* ($\alpha = 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43243766
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.119
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

2. Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTIC	
	TOLERANCE	V I F

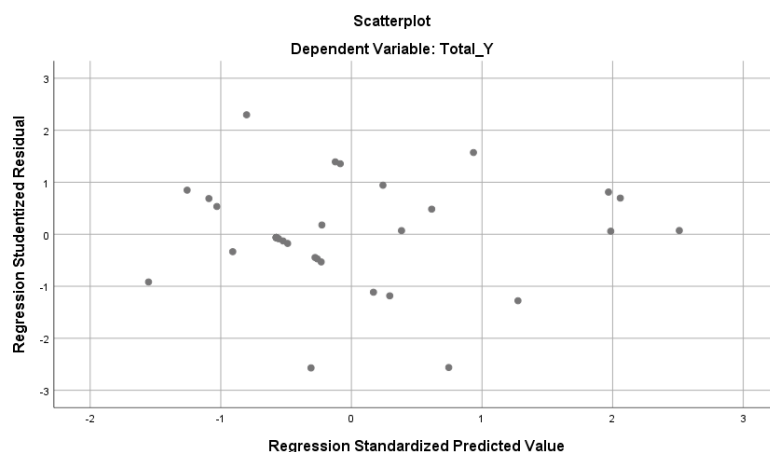
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Gaya Kepemimpinan	0,924	> 0,1	1,083	< 5
Motivasi	0,461	> 0,1	2,169	< 5
Disiplin	0,487	> 0,1	2,054	< 5

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan 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 penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik
Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara 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 pegawai berdasarkan masukan variabel independennya.

Penelitian ini juga menggunakan uji glejser dilihat dengan cara menghasilkan

nilai *absolute residual* (Abs_RES) terhadap variabel independen lainnya. Hasil uji glejser pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.222	2.901		.421	.676
	Total_X1	-.026	.063	-.077	-.413	.683
	Total_X2	.156	.160	.258	.976	.337
	Total_X3	-.047	.078	-.156	-.605	.550

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan melalui uji glejser pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa *Sig* pada masing-masing variabel independent bernilai lebih dari 0,05. Dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

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 ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan 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 (R²) dan ujit (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 4.12. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.701	4.153		.169	.867
	Total_X1	.033	.090	.042	.365	.718
	Total_X2	.324	.229	.231	1.417	.167
	Total_X3	.429	.112	.606	3.829	.001

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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

$$Y = 0,701 + 0,033X_1 + 0,324X_2 + 0,429X_3$$

Yang berarti bahwa:

- a. Konstanta sebesar 0,701 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin dianggap nol maka variabel kinerja pegawai hanya sebesar 0,701.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0,033 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sementara variabel motivasi dan disiplin diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,033.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,324 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan sementara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,324.
- d. Koefisien regresi variabel disiplin diperoleh nilai sebesar 0,429 yang berarti bahwa jika variabel motivasi mengalami kenaikan sementara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,429.

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 gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (dependent). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Anova di bawah ini.

Tabel 4.15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.229	3	39.076	17.313	.000 ^b
	Residual	67.712	30	2.257		
	Total	184.941	33			

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 17,313. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,922. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 17,313 >$ dari $F_{tabel} = 2,922$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 4.16. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.597	1.502

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,597 atau 59,7%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya partisipasi komite sekolah, lingkungan kerja, kompetensi, loyalitas dan lain sebagainya.

4. Hasil Uji t (Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama 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 gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai serta pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Coefficients 4.13 di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun *sig.*-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 4.17. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	t		Sig.		KESIMPULAN
	thitung	ttabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Gaya Kepemimpinan	0,365	< 2,042	0,718	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Motivasi	1,147	< 2,042	0,167	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Disiplin	3,829	> 2,042	0,001	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau 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 2,042. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi karena t_{hitung} (0,365) < t_{tabel} (2,042) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
- Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi karena t_{hitung} (1,147) < t_{tabel} (2,042) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
- Secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi karena t_{hitung} (3,829) > t_{tabel} (2,042) serta nilai

signifikansinya di bawah 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 pada Tabel 4.17 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel disiplin yaitu sebesar 3,829 yang berarti bahwa variabel disiplin merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan tidak terdapatnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai $t_{hitung} (0,365) < t_{tabel} (2,042)$ dengan taraf nilai significansinya sebesar 0,718 tersebut lebih besar dari 0,05. Ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak yaitu secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa perubahan dalam gaya kepemimpinan (misalnya, dari gaya kepemimpinan otoriter ke gaya kepemimpinan demokratis) tidak memiliki dampak yang cukup besar atau konsisten terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa terjadi karena Gaya kepemimpinan mungkin tidak relevan atau tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam konteks spesifik organisasi yang diteliti. Misalnya, jika organisasi sudah memiliki sistem dan proses yang sangat terstruktur, kinerja pegawai mungkin lebih dipengaruhi oleh prosedur, kebijakan, motivasi intrinsik, budaya organisasi, fasilitas kerja, atau kesejahteraan pegawai. Jika faktor-faktor ini lebih dominan, pengaruh gaya kepemimpinan bisa menjadi tidak signifikan.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel gaya kepemimpinan adalah tegas pada pernyataan kedua yaitu “Pemimpin menunjukkan

konsistensi dalam memberlakukan konsekuensi terhadap pelanggaran” dengan angka penafsiran sebesar 4,14. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah bersifat komunikasi pada pernyataan pertama yaitu “Pemimpin kami aktif dalam mencari umpan balik dari staf pengajar dan karyawan untuk meningkatkan komunikasi dan kinerja sekolah secara keseluruhan” dengan angka penafsiran 4,44. Kemudian komunikasi memiliki angka penafsiran yang sama 4,44 pada pernyataan kedua yaitu “Pemimpin kami efektif dalam mendengarkan dan memahami masukan dari staf pengajar dan karyawan sekolah”. terakhir indikator tegas memiliki angka penafsiran yang sama pula 4,44 yaitu pada pernyataan pertama “Pemimpin menangani masalah secara tegas dan tepat waktu”. Sekalipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya terhadap pegawainya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haposan dkk (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan tidak terdapatnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai $t_{hitung} (1,147) < t_{tabel} (2,042)$ dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,167 tersebut lebih besar dari 0,05. Ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, Hal ini berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, ini berarti bahwa perubahan dalam tingkat motivasi tidak secara konsisten berhubungan dengan perubahan dalam kinerja pegawai. Hal ini bisa disebabkan karena Lingkungan kerja mungkin sudah diatur sedemikian rupa sehingga kinerja pegawai lebih bergantung pada faktor-faktor lain seperti prosedur operasional standar, teknologi yang digunakan, atau tim dan rekan kerja. Kinerja pegawai mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti pelatihan, keterampilan, budaya organisasi, atau dukungan manajerial daripada oleh motivasi. Jika faktor-faktor ini lebih dominan, pengaruh motivasi terhadap kinerja bisa menjadi tidak signifikan.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel

motivasi adalah pengarahan diri dengan pernyataan yaitu “Saya cenderung bekerja lebih keras ketika diberikan kebebasan dalam menjalankan tugas saya” dengan angka penafsiran sebesar 4,08. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah kebutuhan keamanan kerja dengan pernyataan “Saya merasa yakin bahwa pekerjaan saya memberikan keamanan finansial yang cukup” dengan angka penafsiran 4,23. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haposan dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapatnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai thitung ($3,829$) $>$ t_{tabel} ($2,042$) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,001 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 serta berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

Indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi pada variabel disiplin kerja adalah mematuhi peraturan pada pernyataan pertama yaitu “Saya selalu tiba tepat waktu untuk memulai pelajaran.” dengan angka penafsiran sebesar 4,40. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran terendah adalah tingkat absen pernyataan kedua yaitu “Sekolah menyediakan insentif atau penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi” dengan angka penafsiran 3,92. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Siti dkk (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN & 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. Simpulan

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 gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.
2. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi.

5.2. Saran

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

1. Berdasarkan tinjauan tafsir tertinggi pada tanggapan responden, pimpinan SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi sebaiknya mempertahankan komunikasi kepada pegawai dalam bentuk memberikan umpan balik, memahami dan mendengarkan para pegawai. Sedangkan berdasarkan tinjauan tafsir terendah, Pimpinan SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi sebaiknya lebih tegas dan konsisten dalam menunjukkan konsekuensi terhadap pelanggaran. Misalnya seperti menegur pegawai secara langsung atau memberikan konsekuensi sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

2. Berkaitan dengan motivasi, berdasarkan nilai tafsir tertinggi pada tanggapan responden pimpinan sebaiknya mempertahankan kebebasan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan berdasarkan tinjauan nilai tafsir terendah pada tanggapan responden, pimpinan SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi sebaiknya memberikan insentif atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki tingkat kehadiran tertinggi sehingga memberikan dorongan pada pegawai untuk tetap produktif. Misalnya berikan akses kepada pegawai yang memiliki tingkat kehadiran tertinggi untuk mengikuti pelatihan dan seminar yang relevan.
3. Berkaitan dengan disiplin kerja, berdasarkan tafsir tertinggi pada tanggapan responden sebaiknya pimpinan SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi mempertahankan ketepatan pegawai dalam bekerja. Dan berdasarkan tafsir terendah pimpinan SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi sebaiknya lebih memperhatikan hal-hal berkaitan dengan pengarahan diri dalam menghadapi hambatan dan rintangan dalam karir pegawai. Misalnya tunjukkan empati dan dukungan kepada pegawai yang menghadapi hambatan atau rintangan dalam karir mereka. Berikan ruang untuk mereka berbicara tentang perasaan mereka dan tawarkan bimbingan atau saran jika diperlukan.
4. Berkaitan dengan kinerja pegawai, berdasarkan nilai tafsir tertinggi pada tanggapan responden sebaiknya pimpinan mempertahankan kecepatan dan efisien para pegawai dalam menangani tugas harian tanpa mengorbankan hasil kualitas kerja. Sedangkan berdasarkan tinjauan nilai tafsir pada tanggapan responden yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sebaiknya pimpinan memperhatikan keikutsertaan pegawai dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan. Misalnya pimpinan memberikan dukungan terhadap pelatihan dan pengembangan dengan berpartisipasi dalam program tersebut secara langsung atau dengan memberikan dukungan finansial dan waktu untuk menghadirinya

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M. Y. A. R. KR, S.E., M.M., CHCO., CPCM., CHCBP., CHCMP.CIRP., CLSHC., CLAC., CLDO., D. Budiman, Sik., M.H. (2022). Kepemimpinan dalam Organisasi. Banyumas: Cakrawala Satria Mandiri.
- Fajar, I., & Agustian, W. (2024). Optimasi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Ilir. *Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 225-232.
- Hadi, S., Supriyadi, A., & Yuliamir, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Satpol Pp Kabupaten Demak. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 7(1), 100-111.
- Harahap, M. Guffar., A. Radiansyah., Nurdin., A. M. N. Ihsan., F. Sampe., S. Rusmalinda., N. Faridy., H. A. Sirojudin., M. R. Thoriq., A. Maulidizen., A. Marjuki., R. Devila., N. K. Kirana., M. Alimuddin., R. Mukhlisiah. (2023). Pengembangan SDM. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Idris, Haerawati. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi dalam Kesehatan .Jakarta: Kencana.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan BebanKerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287-297.
- Khaeruman., L. Marnisah., S. Idrus., L. Irawati., Y. Farradia., E. Erwantiningsih., Hartatik., Supatmin., Yuliana., N. Aisyah., N. Natan., M. T. Widayanto., Ismawati.(2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus. Banten: Aa Rizky.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).

- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Rachmawati, M., Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Indo Suhar Jaya Bogor Branch. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 3(1), 57-62.
- Rivaldi, R., Yahiji, K., & Misbahuddin, M. (2024). Kepemimpinan Dalam Studi Al Qur'an Dan Hadits. *Journal on Education*, 6(2), 13072-13088.
- Siregar, H., Indrayani, I., Khaddafi, M., Yanita, Y., & Irawati, H. (2022). THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ENVIRONMENT AND FORESTRY SERVICE OF RIAU ISLANDS PROVINCE. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology*, 1(3), 133-144.
- Setiono, B. A., E. Sustiyatik. (2020), E-Book Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Suhartini. (2022). Permasalahan dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat. Banyumas: Amerta Media.
- Yanova, H., Susena, K. C., & Fitriano, Y. (2023). The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Lebong Distric. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 4(3), 995-1010.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH KOTA BEKASI
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI JATIRANGGON I
UPP KECAMATAN JATISAMPURNA
Kelurahan Jatiranggon No. 02, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi 17432
Email: ranggon1@gmail.com NSS : 101026508011 NPSN : 20222774

SURAT KETERANGAN
Nomor : 421.2/069/SDN JTRGN I/S.Ket/VII/2024

Yang bertanda tangan ini :

Nama : **Drs. RASIM. M.MPd**
NIP : 19660310 200701 1 010
Jabatan : Kepala Sekolah
Nama Sekolah : SD Negeri Jatiranggon I

Menerangkan bahwa :

Nama : **NEISYA ANGGINIE**
Tempat, tanggal lahir : Bekasi, 28 Agustus 2002
NIM : 2412008118
Mahasiswa : STIE GICI Business School

Nama tersebut di atas benar telah melaksanakan penelitian guna menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SDN Jatiranggon I Kota Bekasi". Dari tanggal 28 Februari 2024 sampai tanggal 13 Mei 2024.

Demikian Surat Keterangan ini saya dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat di gunakan sebagai mana mestinya dan yang berwenang mengetahuinya.

Bekasi, 2024
Kepala Sekolah

Drs. RASIM. M.MPd
NIP.19660310 200701 1 010

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat,

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kami akan melakukan penelitian dengan topik “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi”. 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. 31-40 tahun

4. 41-50 tahun

5. > 50 tahun

Pendidikan : 1. SD/Sederajat

2. SLTP

3. SLTA

4. Diploma 3

5. Sarjana

Pekerjaan : 1. Karyawan Swasta

2. PNS/BUMN

3. Wiraswasta

4. Pelajar/Mahasiswa

5. Honorer

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberikan tanda check list (✓) 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	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)						
Indikator : Komunikasi						
1.	Pemimpin kami aktif dalam mencari umpan balik dari staf pengajar dan karyawan untuk meningkatkan komunikasi dan kinerja sekolah secara keseluruhan					
2.	Pemimpin kami efektif dalam mendengarkan dan memahami masukan dari staf pengajar dan karyawan sekolah					
Indikator : Motivasi						
1.	Pemimpin rutin memberikan pengakuan atau apresiasi kepada para pegawai atas kontribusi dan pencapaian.					
2.	Pemimpin mampu memberikan dorongan motivasi ketika staf akademik menghadapi tantangan atau kesulitan					
Indikator : Tegas						
1.	Pemimpin menangani masalah secara tegas dan tepat waktu					
2.	Pemimpin menunjukkan konsistensi dalam memberlakukan konsekuensi terhadap pelanggaran..					
Indikator : Perhatian						
1.	Pemimpin secara teratur menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi pribadi para guru.					
2.	Pemimpin memberikan dukungan yang cukup kepada para guru dalam menghadapi situasi sulit atau krisis.					
VARIABEL MOTIVASI (X₂)						
Indikator : Pengarahan Diri						
1.	Saya merasa mampu mengatasi hambatan dan rintangan yang muncul dalam jalur karier saya					
Indikator : Kekuasaan						
1.	Mendapatkan pengakuan dan apresiasi atas kinerja saya oleh atasan atau rekan kerja memberi saya motivasi tambahan untuk mencapai keberhasilan					
2.	Saya cenderung bekerja lebih keras ketika diberikan kebebasan dalam menjalankan tugas saya					
Indikator : Kebutuhan Keamanan Kerja						
1.	Saya merasa yakin bahwa pekerjaan saya memberikan keamanan finansial yang cukup.					
VARIABEL DISIPLIN (X₃)						
Indikator : Tingkat Absensi						
1.	Saya merasa bahwa tingkat absensi guru di sekolah ini sering kali mempengaruhi jalannya pembelajaran					
2.	Sekolah menyediakan insentif atau penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi.					

Indicator : Mematuhi Peraturan						
1.	Saya selalu tiba tepat waktu untuk memulai pelajaran.					
2.	Saya selalu berada disekolah meskipun jam mengajar sayatelah selesai dan pulang sesuai jam kerja.					
Indikator : Inisiatif						
1.	Saya berinisiatif untuk mencari bahan atau sumber daya tambahan untuk melengkapi materi pelajaran yang sayaajarkan.					
2.	Saya aktif terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler ataupun proyek khusus di sekolah sebagai wujud inisiatif saya.					
Indikator : Waktu						
1.	Saya dapat mengatur jadwal yang fleksibel agar dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
2.	Saya memiliki keterampilan manajemen waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan dalam batas waktu yang ditentukan					
Indikator : Tanggung Jawab						
1.	Saya secara aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan dan misi sekolah.					
2.	Saya menerima kritik dan umpan balik dengan baik untuk meningkatkan kinerja saya					
VARIABEL KINERJA (Y)						
Indikator : Kuantitas						
1.	Saya menangani permintaan dan pertanyaan dari siswa, orang tua, dan staf dengan cepat dan efisien.					
2.	Saya menangani tugas-tugas harian dengan cepat dan efisien tanpa mengorbankan kualitas hasil pekerjaan					
Indikator : Kualitas Kerja						
1.	Saya merasa memiliki keterampilan yang cukup dalam menjalankan tugas-tugas saya dengan baik					
2.	Saya secara rutin mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya					
Indikator : Kerjasama						
1.	Saya merasa manajemen sekolah mendorong dan mendukung budaya kerja sama di antara semua pegawai					
2.	Saya merasa ketika ada proyek atau inisiatif baru, pegawai di sekolah ini bersedia bekerja sama tanpa ragu-ragu					

Lampiran 3. Tabulasi Data

N	JK	U	D	K	Gaya Kepemimpinan (X1)								JML	Motivasi (X2)				JML	Disiplin Kerja (X3)										JML
					1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	3	5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	35	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
2	1	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	5	4	16	3	2	5	5	4	4	5	4	3	3	38
3	1	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	5	4	16	3	2	5	4	4	4	5	4	3	3	37
4	1	3	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	1	3	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	34	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
6	1	4	5	2	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	5	4	5	18	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
7	1	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
8	1	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	19	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	43
9	1	3	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	2	3	5	2	4	5	5	4	4	5	4	4	35	4	4	5	3	16	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
11	2	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	4	3	16	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	41
12	1	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	4	19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
13	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	1	3	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
15	1	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
16	1	2	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	4	4	4	17	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
17	1	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	3	4	15	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
18	1	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	2	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	5	18	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	42
20	2	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	16	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	42
21	2	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
22	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
23	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	37	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
24	2	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	1	4	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	35	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
26	1	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	1	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
30	2	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	27	5	5	3	5	18	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	47
31	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	3	4	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	1	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4	3	4	4	15	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	36
33	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Lampiran 4. Hasil Output SPSS

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1 .7	X1.8	Total_ X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.642**	.642**	.527**	.325*	.248	.366*	.542**	.709**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.001	.030	.079	.017	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.642**	1	.523**	.527**	.325*	.386*	.366*	.421**	.690**
	Sig. (1-tailed)	.000		.001	.001	.030	.012	.017	.007	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.642**	.523**	1	.527**	.437**	.248	.366*	.542**	.709**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001		.001	.005	.079	.017	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.527**	.527**	.527**	1	.746**	.469**	.839**	.775**	.893**
	Sig. (1-tailed)	.001	.001	.001		.000	.003	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.325*	.325*	.437**	.746**	1	.384*	.772**	.721**	.781**
	Sig. (1-tailed)	.030	.030	.005	.000		.013	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.248	.386*	.248	.469**	.384*	1	.577**	.396*	.594**
	Sig. (1-tailed)	.079	.012	.079	.003	.013		.000	.010	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	.366*	.366*	.366*	.839**	.772**	.577**	1	.811**	.837**
	Sig. (1-tailed)	.017	.017	.017	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.8	Pearson Correlation	.542**	.421**	.542**	.775**	.721**	.396*	.811**	1	.859**
	Sig. (1-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000	.010	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total_X1	Pearson Correlation	.709**	.690**	.709**	.893**	.781**	.594**	.837**	.859**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	3	34	34	34	34	34

					4					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).										

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.97	7.302	.611	.889
X1.2	29.97	7.363	.586	.891
X1.3	29.97	7.302	.611	.889
X1.4	30.12	6.652	.848	.866
X1.5	30.21	6.956	.695	.881
X1.6	30.26	7.837	.489	.899
X1.7	30.21	7.017	.778	.874
X1.8	30.18	6.877	.806	.871

2. Motivasi (X₂)

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X 2
X2.1	Pearson Correlation	1	.630**	.108	.318*	.728**
	Sig. (1-tailed)		.000	.271	.033	.000
	N	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.630**	1	.302*	.588**	.854**
	Sig. (1-tailed)	.000		.041	.000	.000
	N	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.108	.302*	1	.317*	.590**
	Sig. (1-tailed)	.271	.041		.034	.000

	N	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.318*	.588**	.317*	1	.746**
	Sig. (1-tailed)	.033	.000	.034		.000
Total_X 2	N	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.728**	.854**	.590**	.746**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).						

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.695	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean ifItem Deleted	Scale Variance ifItem Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha ifItem Deleted
X2.1	12.74	1.655	.442	.662
X2.2	12.71	1.608	.724	.487
X2.3	12.56	2.012	.285	.747
X2.4	12.65	1.750	.530	.600

3. Disiplin Kerja (X₃)

Correlations												
		X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5	X3 .6	X3 .7	X3 .8	X3 .9	X3. 10	Total _X3
X3.1	Pears on Correl ation	1	.47 6**	- .12 2	.00 0	.38 9*	.12 9	.12 9	.34 4*	.59 8**	.66 2**	.589**
	Sig. (1- tailed)		.00 2	.24 6	.50 0	.01 2	.23 4	.23 4	.02 3	.00 0	.00 0	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.2	Pears on Correl ation	.47 6**	1	- .08 7	.04 4	.21 8	- .06 2	- .13 0	.16 2	.62 0**	.72 1**	.541**
	Sig. (1- tailed)	.00 2		.31 3	.40 3	.10 8	.36 3	.23 3	.17 9	.00 0	.00 0	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.3	Pears on Correl ation	- .12 2	- .08 7	1	.52 7**	.39 8**	.28 1	.36 6*	.36 2*	.19 6	.08 6	.447**
	Sig. (1- tailed)	.24 6	.31 3		.00 1	.01 0	.05 3	.01 7	.01 8	.13 3	.31 5	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.4	Pears on Correl ation	.00 0	.04 4	.52 7**	1	.33 7*	.34 2*	.35 5*	.51 9**	.23 8	.15 9	.540**
	Sig. (1- tailed)	.50 0	.40 3	.00 1		.02 6	.02 4	.02 0	.00 1	.08 8	.18 5	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.5	Pears on Correl ation	.38 9*	.21 8	.39 8**	.33 7*	1	.49 5**	.49 8**	.55 9**	.62 4**	.50 1**	.774**
	Sig. (1- tailed)	.01 2	.10 8	.01 0	.02 6		.00 1	.00 1	.00 0	.00 0	.00 1	.000

	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.6	Pears on Correl ation	.12 9	- .06 2	.28 1	.34 2*	.49 5**	1	.28 8*	.41 7**	.32 6*	.27 4	.518**
	Sig. (1- tailed)	.23 4	.36 3	.05 3	.02 4	.00 1		.04 9	.00 7	.03 0	.05 8	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.7	Pears on Correl ation	.12 9	- .13 0	.36 6*	.35 5*	.49 8**	.28 8*	1	.49 2**	.04 7	.11 0	.459**
	Sig. (1- tailed)	.23 4	.23 3	.01 7	.02 0	.00 1	.04 9		.00 2	.39 6	.26 8	.003
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.8	Pears on Correl ation	.34 4*	.16 2	.36 2*	.51 9**	.55 9**	.41 7**	.49 2**	1	.61 9**	.54 7**	.780**
	Sig. (1- tailed)	.02 3	.17 9	.01 8	.00 1	.00 0	.00 7	.00 2		.00 0	.00 0	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.9	Pears on Correl ation	.59 8**	.62 0**	.19 6	.23 8	.62 4**	.32 6*	.04 7	.61 9**	1	.79 8**	.827**
	Sig. (1- tailed)	.00 0	.00 0	.13 3	.08 8	.00 0	.03 0	.39 6	.00 0		.00 0	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3.1 0	Pears on Correl ation	.66 2**	.72 1**	.08 6	.15 9	.50 1**	.27 4	.11 0	.54 7**	.79 8**	1	.806**
	Sig. (1- tailed)	.00 0	.00 0	.31 5	.18 5	.00 1	.05 8	.26 8	.00 0	.00 0		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Total _X3	Pears on Correl ation	.58 9**	.54 1**	.44 7**	.54 0**	.77 4**	.51 8**	.45 9**	.78 0**	.82 7**	.80 6**	1
	Sig. (1- tailed)	.00 0	.00 0	.00 4	.00 0	.00 0	.00 1	.00 3	.00 0	.00 0	.00 0	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).												

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37.68	9.498	.479	.808
X3.2	37.74	8.988	.345	.835
X3.3	37.24	9.943	.314	.823
X3.4	37.38	9.577	.414	.814
X3.5	37.35	8.963	.706	.787
X3.6	37.56	9.769	.401	.815
X3.7	37.47	9.954	.335	.821
X3.8	37.56	8.678	.704	.784
X3.9	37.59	8.613	.767	.778
X3.10	37.53	8.499	.733	.780

4. Kinerja Pegawai

Correlations							
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total_Y

Y1	Pearson Correlation	1	.811**	.488**	.728**	.155	.093	.716**
	Sig. (1-tailed)		.000	.002	.000	.191	.300	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.811**	1	.553**	.689**	.123	.186	.738**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.244	.146	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.488**	.553**	1	.684**	.587**	.567**	.882**
	Sig. (1-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.728**	.689**	.684**	1	.312*	.140	.793**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.036	.215	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.155	.123	.587**	.312*	1	.798**	.684**
	Sig. (1-tailed)	.191	.244	.000	.036		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.093	.186	.567**	.140	.798**	1	.638**
	Sig. (1-tailed)	.300	.146	.000	.215	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Total_Y	Pearson Correlation	.716**	.738**	.882**	.793**	.684**	.638**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).								

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	6

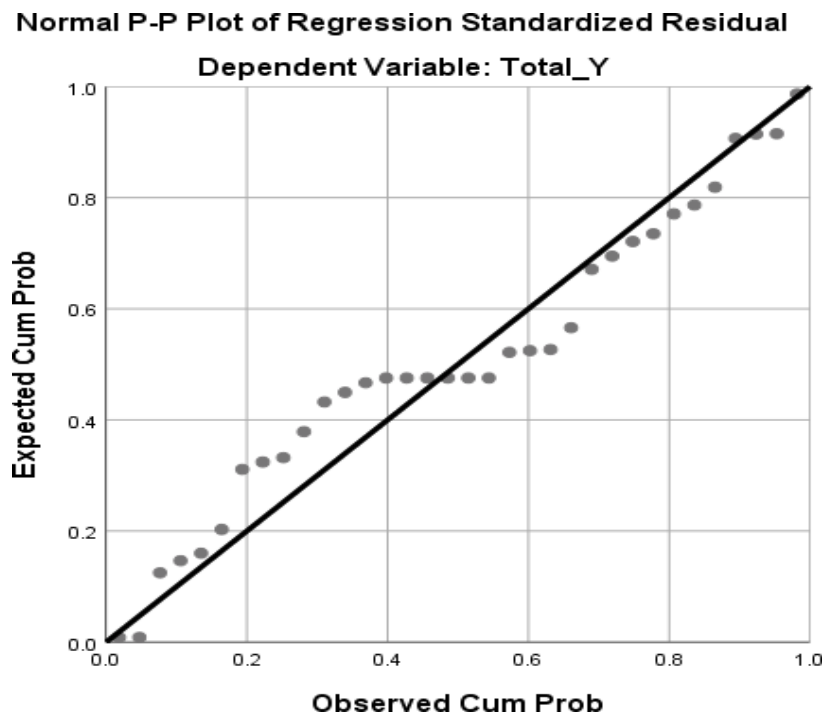
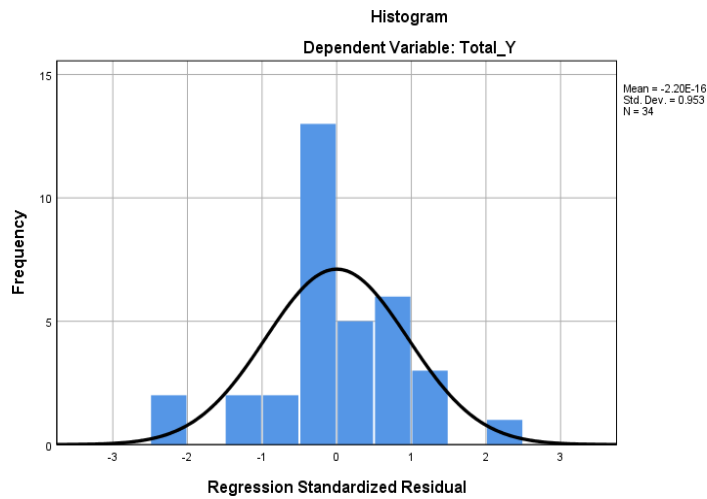
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	20.97	4.211	.593	.816
Y.2	20.94	4.118	.616	.811
Y.3	20.97	3.484	.801	.769
Y.4	21.06	3.875	.681	.797

Y.5	20.94	4.118	.525	.830
Y.6	21.00	4.303	.477	.837

5. Uji Normalitas

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X3, Total_X1, Total_X2 ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Total_Y			
b. All requested variables entered.			

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43243766
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.119
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

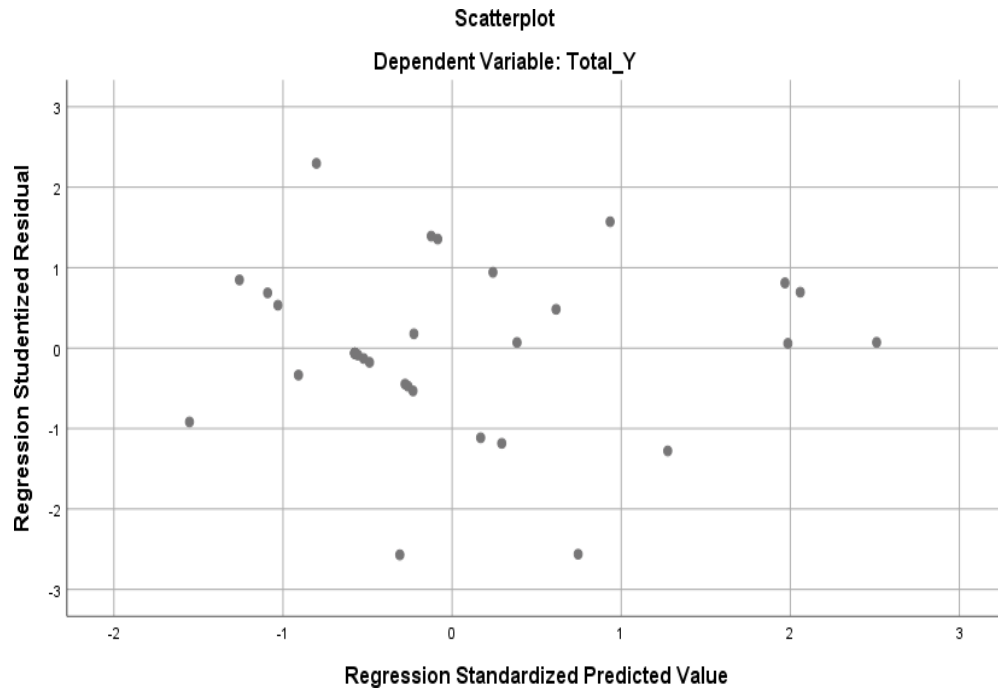


6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.701	4.153		.169	.867		
	Total_X1	.033	.090	.042	.365	.718	.924	1.083
	Total_X2	.324	.229	.231	1.417	.167	.461	2.169
	Total_X3	.429	.112	.606	3.829	.001	.487	2.054

a. Dependent Variable: Total_Y

7. Uji Heterokedastisitas



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.222	2.901		.421	.676
	Total_X1	-.026	.063	-.077	-.413	.683
	Total_X2	.156	.160	.258	.976	.337
	Total_X3	-.047	.078	-.156	-.605	.550
a. Dependent Variable: Abs_RES						

8. Persamaan Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.701	4.153		.169	.867		
	Total_X1	.033	.090	.042	.365	.718	.924	1.083

Total_X2	.324	.229	.231	1.417	.167	.461	2.169
Total_X3	.429	.112	.606	3.829	.001	.487	2.054
a. Dependent Variable: Total_Y							

9. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.229	3	39.076	17.313	.000 ^b
	Residual	67.712	30	2.257		
	Total	184.941	33			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2						

10. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.597	1.502
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Lampiran 5. Kartu Bimbingan



KARTU BIMBINGAN

NAMA : Neisya angginie
 NIM : 2412008118
 PROGRAM STUDI : Manajemen
 JENJANG STUDI : S-1
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi
 NAMA PEMBIMBING : Dr (Cand) Eko Yuliawan, SE., M.Si
 PERIODE BIMBINGAN : 1 Februari s/d 31 Agustus 2024
 PERPANJANGAN :

NO	TANGGAL	TOPIK BAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN MAHASISWA
1	10/02/2024	Konsultasi Judul Skripsi dan Pengarahan Bab I		
2	13/02/2024	Konsultasi Perubahan Judul Skripsi		
3	19/02/2024	Penyusunan Bab I		
4	23/02/2024	Pengarahan Skripsi		
5	01/03/2024	konsultasi Bab I		
6	12/03/2024	Konsultasi Bab II		
7	18/03/2024	Konsultasi Bab III		
8	21/03/2024	ACC Proposal Skripsi		
9	30/04/2024	Revisi Proposal Skripsi		
10	04/05/2024	ACC Proposal Skripsi		
11	23/05/2024	Konsultasi Bab IV dan V		
12	08/06/2024	Konsultasi Bab V		
13	11/06/2024	ACC Skripsi		

Mengetahui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Henky Hendrawan, S.Pd, MM, M.Si
Ketua Jurusan Akuntansi

Lampiran 6. Hasil Turnitin



Lampiran 7. Tabel F, r, dan t

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,583	230,162	233.98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

2017-2020 SMAN 7 Kota Bekasi

Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup

Daftar Riwayat Hidup

Nama Lengkap : Neisya Angginie
No KTP : 3275106808020016
Tempat, Tgl Lahir : Bekasi, 28 Agustus 2002
Agama : Islam
Alamat : Jln. Setiawarga 2, Kel. Jatiranggon, Kec.
Jatisampurna Kota Bekasi, 17432
Email : Neisyaangginie88@gmail.com

Pendidikan Formal

 2007-2008 TK Ramadani
 2008-2014 SDN Jatiranggon 1 Kota Bekasi
 2014-2017 SMPN 15 Kota Bekasi
 2017-2020 SMAN 7 Kota Bekasi
 2020-sekarang Jurusan Manajemen, STIE Gici Business School

Pengalaman Kerja

 2023-2024 Magang Staff Pelayanan Administrasi Kecamatan Jatisampurna