

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
( STUDY PADA PERGURUAN MUHAMMADIYAH SETIABUDI PAMULANG )**

**ASRIDAH WARNI TANJUNG**  
**dosen02212@unpam.ac.id**

**ABSTRAK**

**Asridah warni tanjung 2015520245**, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Study Pada Perguruam Muhammadiyah Setiabudi Pamulang). Pembimbing I Dr. H. Amin K. Elfachmi. S.Pd, SE, MM. Pembimbing ke II Dr. Ir. Umi Rusilowati, MM. Penguji I Dr. H. Dayat Hidayat, M.M. Penguji II Dr. H. Hidayat Bin Kaiman, M.M.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil adalah seluruh guru perguruan muhammadiyah setiabudi pamulang, yang berjumlah 100 responden. Instrumen ini berupa angket. Analisa data menggunakan analisa data deskriptif yang disajikan dalam presentase. analisa yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas dan analisa jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel coefficient dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 22, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 22,619, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n= 100$  adalah sebesar 1.66055. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $22,619 > 1.66055$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. (2) Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel coefficient dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 22, maka  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 1,034, sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n= 100$  adalah sebesar 1.66055. Jadi karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $1,801 < 1.66055$  maka  $H_2$  diterima dan disimpulkan bahwa Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. (3) Tidak Terdapat Pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel coefficient dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 22, maka  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin (X3) adalah sebesar 11,988, sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n=100$  adalah sebesar 1.66055. Jadi karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $-0,243 < 1.66055$  maka  $H_3$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y). (4) Terdapat Pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil ANOVA dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 22, menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  untuk ketiga variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 592,198, sedangkan  $F_{tabel}$  untuk  $n= 100$  adalah sebesar 2,70. Jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $592,198 > 2,70$  sehingga  $H_3$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa antara Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja.

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

## **ABSTRACT**

Influence Leadership Principal Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance (Study At Perguruam Muhammadiyah Setiabudi Pamulang). Supervisor I Dr. H. Amin K. Elfachmi. S.Pd, SE, MM. Second Advisor Dr. Ir. Umi Rusilowati, MM. Examiner I Dr. H. Dayat Hidayat, M.M. Examiner II Dr. H. Hidayat Bin Kaiman, M.M.

This research is a quantitative descriptive research. Population taken is all teachers of college muhammadiyah setiabudi pamulang, which amounted to 100 respondents. This instrument is a questionnaire. Data analysis using descriptive data analysis presented in percentage. the analysis used is the validity test, reliability test and path analysis.

The results showed that (1) There is a Leadership Influence on Performance. This can be seen from the results of the table coefficient by using SPSS version 22 analysis, then the value of  $t_{hitung}$  for Leadership variable (X1) is 22,619, while the value of  $t_{table}$  for  $n = 100$  is 1.66055. So because  $t_{count} > t_{table}$ ,  $22,619 > 1.66055$  then  $H_0$  rejected and  $H_1$  accepted so it can be concluded that Leadership variable (X1) has a positive influence on Performance. (2) There is Influence of Motivation to Performance. It can be seen from the result of coefficient table by using SPSS Version 22 calculation analysis,  $t_{hitung}$  for Motivation variable (X2) is 1.034, while  $t_{table}$  for  $n = 100$  is 1.66055. So because the value of  $t_{count} < t_{table}$ , that is  $1.801 < 1.66055$  then  $H_2$  accepted and concluded that Motivation (X2) has a positive influence on Performance. (3) There is No Effect between Discipline on Performance. It can be seen from the result of coefficient table by using SPSS Version 22 calculation analysis,  $t_{hitung}$  for Discipline variable (X3) is 11,988, while  $t_{table}$  for  $n = 100$  is 1.66055. So because  $t_{count} < t_{table}$ , ie  $-0.2243 < 1.66055$  then  $H_3$  is rejected and it can be concluded that Discipline (X3) has no effect on Performance (Y). (4) There is Influence between Leadership, Motivation and Discipline on Performance. This can be seen from ANOVA result using SPSS version 22 calculation analysis, shows the value of  $F_{hitung}$  for the three independent variables, namely Leadership (X1), Motivation (X2) and Discipline (X3) is obtained  $F_{count}$  of 592,198, while  $F_{table}$  for  $n = 100$  is of 2.70. So the value  $F_{count} > F_{table}$ , ie  $592,198 > 2.70$  so that  $H_3$  accepted and can be concluded that between Leadership (X1), Motivation (X2), and Discipline (X3) simultaneously affect Performance.

Key words: Principal Leadership, Work Motivation, Work Discipline and Teacher Performance

## **1. Latar belakang**

Pendidikan adalah salah satu bagian dalam pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM). Upaya-upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan telah banyak dilakukan antara lain dengan penyempurnaan kurikulum, peningkatan kualifikasi tenaga pengajar maupun penambahan, serta perbaikan sarana dan prasarana. Dunia pendidikan secara terus menerus menyelenggarakan pembinaan SDM sebagai usaha untuk memperbaiki sistem pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan harus ditunjang adanya sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara profesional. Salah satu komponen yang menarik adalah guru, terutama pada peningkatan kualifikasi akademiknya, kompetensi dan kinerja dalam menjalankan tugas, serta tanggung jawab yang di emban oleh guru sebagai pendidik. Upaya untuk mewujudkan mutu guru sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, bahwa jabatan guru sebagai tenaga pendidik merupakan jabatan profesional untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan kebutuhan terhadap Sumber Daya Manusia dan sumber lain yang berkualitas dan memiliki untuk bersaing kearah yang lebih baik dan kompetitif baik di forum regional, nasional dan internasional.

Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam

sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang.**

## 2. Tinjauan Teori

menurut SP. Hasibuan (2008:50) Manajemen adalah ilmu (sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan di terima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu) dan seni (suatu kreatifitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan) mengatur, memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Terry dalam Azwar (2005:1) memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur usaha-usaha yang dilakukan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin berperan dalam mengembangkan kualitas kinerja guru berkaitan dengan tanggung jawab kepala sekolah dalam hal pembinaan staf yang dalam hal ini tujuannya diharapkan pada peningkatan kualitas kinerja para guru

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti

Kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan efektifitas kerja dalam organisasi apabila pemimpin tidak dapat menjalankan dan mengkoordinir semua sumber daya yang ada, maka menimbulkan masalah besar karena dapat mengakibatkan sasaran yang telah ada sulit untuk dicapai

Supardi dan anwar ( 2007:37) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan terwujud suatu perilaku yang di arahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak

Nike Hendriani (2015: 35) dalam mengerjakan segala hal, manusia dituntut untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Tentu tujuannya supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Tapi apakah diartikan sebagai sikap penuh rasa tanggung jawab serta kepatuhan untuk menjalankan seluruh ketentuan maupun aturan yang berlaku dalam setiap kegiatan atau tugas yang dimiliki setiap individu. Dengan demikian, tidak salah jika tingkat kedisiplinan seseorang sangat menentukan hasil dari pekerjaannya.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007 : 2) menyampaikan bahwa:“Kinerja (performance) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

## 3. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Penelitian diselenggarakan di Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Arikunto 2001: 115) populasi yang di maksud dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang yang berjumlah 100 orang. Mempertimbangkan jumlah populasi di bawah seratus orang maka maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 100 orang sebagai responden, artinya teknik sampling yang diambil adalah teknik sensus.

## 2.Sampel

Sampling jenuh dalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:68). Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel 100 orang atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Misalnya jika jumlah populasi 20 orang, maka 20 orang tersebut yang dijadikan sampel. Pada pembahasan populasi dan sampel diatas penulis menyimpulkan, untuk populasi atau jumlah keseluruhan di Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang sebanyak 100 orang. Pemakaian atau pemilihan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## 4. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian berdasarkan jenis kelamin. Gambaran umum responden di Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Muhammadiyah berdasarkan jenis kelamin terdapat pada tabel 4.1 yaitu:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah ( Orang )	Persentase
Laki-laki	65	65
Wanita	35	35
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sumber : hasil data kuesioner

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki berjumlah 65 (65%) dan wanita sebanyak 35 orang (35%). Hal ini sejalan dengan perbandingan jumlah pengajar laki-laki yang lebih banyak dibandingkan dengan pengajar perempuan di Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Muhammadiyah.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden dalam penelitian berdasarkan umur. Gambaran umum responden di Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Muhammadiyah berdasarkan umur disajikan pada tabel 4.2 yaitu :

**Tabel 4.2**  
**Umur Responden**

Umur	Jumlah	Persentase
26-35 tahun	32	32
36-45 tahun	35	35
46-55 tahun	25	25
> 55 tahun	8	8
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sumber: hasil data kuesioner

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa usia responden paling dominan adalah yang berusia 36 tahun sampai dengan 45 tahun yang berjumlah 35 orang (35%). Responden yang berusia 46 tahun sampai dengan 55 tahun berjumlah 25 orang (25%). Responden yang berusia 26 tahun sampai dengan 35 tahun berjumlah 32 orang (32%) dan responden yang berusia > 55 tahun berjumlah 8 orang (8%). Karakteristik responden berdasarkan usia ini menunjukkan bahwa pengajar yang mengajar Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Muhammadiyah di dominasi oleh pengajar yang berusia 36 tahun sampai dengan 45 tahun. Kondisi ini menggambarkan dalam rekrutmen pengajar baru didominasi oleh pengajar muda. Dengan demikian perlu adanya pendidikan dan pelatihan bagi pengajar muda agar memiliki kompetensi dan pengalaman kerja yang baik.

### 3. Karakteristik Respon Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden dalam penelitian berdasarkan tingkat pendidikan. Gambaran umum responden di Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Muhammadiyah berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 yaitu :

**Tabel 4.3**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
Sarjana S1	79	79
Sarjana (S2)	21	21
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sumber : hasil data kuesioner

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden yang menjadi pengajar Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Muhammadiyah didominasi oleh responden yang berpendidikan Sarjana (S1) yang berjumlah 79 orang (79%) dan Sarjana (S2) berjumlah 21 orang (21%).

#### A. Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji Validasi dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel.

##### a. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Motivasi (X2) menggunakan komputer program SPSS Versi 22 for windows input data variable Kepemimpinan yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 100 dengan jumlah soal sebanyak 8 Pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Keterangan</b>
M1	0,227	0,197	Valid
M2	0,578	0,197	Valid
M3	0,445	0,197	Valid
M4	0,578	0,197	Valid
M5	0,667	0,197	Valid
M6	0,550	0,197	Valid
M7	0,487	0,197	Valid
M8	0,538	0,197	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Motivasi (X2) seluruh item terbukti valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 100$  yaitu 0,197.

**b. Uji Validitas Variabel Disiplin (X3)**

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Disiplin (X3) menggunakan komputer program SPSS Versi 22 *for windows input* data variabel disiplin yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 100 dengan jumlah soal sebanyak 10 Pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin (X3)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Dis1	0,253	0,197	Valid
Dis2	0,555	0,197	Valid
Dis3	0,419	0,197	Valid
Dis4	0,552	0,197	Valid
Dis5	0,679	0,197	Valid
Dis6	0,516	0,197	Valid
Dis7	0,469	0,197	Valid
Dis8	0,504	0,197	Valid
Dis9	0,400	0,197	Valid
Dis10	0,524	0,197	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Disiplin (X3) seluruh item terbukti valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 100$  yaitu 0,197

**c. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Kinerja (Y) menggunakan komputer program SPSS Versi 22 *for windows input* data variabel Kinerja yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 100 dengan jumlah soal sebanyak 12 Pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kin1	0,302	0,197	Valid
Kin2	0,566	0,197	Valid
Kin3	0,424	0,197	Valid
Kin4	0,515	0,197	Valid
Kin5	0,593	0,197	Valid
Kin6	0,464	0,197	Valid
Kin7	0,488	0,197	Valid
Kin8	0,418	0,197	Valid
Kin9	0,508	0,197	Valid
Kin10	0,456	0,197	Valid
Kin11	0,233	0,197	Valid
Kin12	0,383	0,197	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n = 100 yaitu 0,197.

**2. Uji Reabilitas**

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Berikut tabel hasil reliabilitas instrument:

**a. Variabel Kepemimpinan (X1)**

**Tabel 4.8**  
**Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,633	12

Sumber : Output SPSS 22

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada Standar Reabilitas yaitu 0.633 > 0.60 dengan ketentuan N= 12 taraf signifikan 5%.

**b. Variabel Motivasi (X2)**

**Tabel 4.9**  
**Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,614	8

Sumber : Output SPSS 22

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada Standar Reabilitas yaitu 0.614 > 0.60 dengan ketentuan N=8 taraf signifikan 5%.

**c. Variabel Disiplin (X3)**

**Tabel 4.10**  
**Uji Reabilitas Variabel Disiplin (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,657	10

Sumber : Output SPSS 22

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada Standar Reabilitas yaitu 0.657 > 0.60 dengan ketentuan N=10 taraf signifikan 5%.

**d. Variabel Kinerja (Y)**

**Tabel 4.11**  
**Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,628	12

Sumber : Output SPSS 22

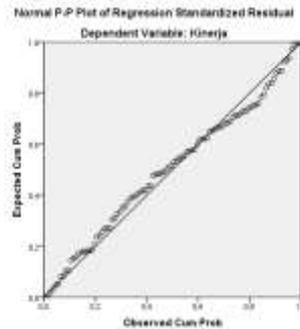
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Kinerja dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada Standar Reabilitas yaitu 0.628 > 0.60 dengan ketentuan N=12 taraf signifikan 5%.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisis regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivarian maupun univarian. Berikut grafik hasil normalitas instrument yang digunakan.



Sumber : Output SPSS 22

**Gambar 4.2**  
**Grafik Normal P-P plot Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja**

Dari grafik Normal PP-Plot dapat terlihat pola penyebaran data dimana yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel independen Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi Normalitas.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel coefficient dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 22, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 22,619, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n= 100$  adalah sebesar 1.66055. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $22,619 > 1.66055$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Adapun persamaan Nilai koefisien regresi  $Y = 0,681 + 0,893X1$  variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,893. Hal ini berarti jika variabel Kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkat variabel Kinerja sebesar 0,893. Begitu juga sebaliknya variabel Y akan menurun jika variabel X menurun.
2. Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel coefficient dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 22, maka  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 1,034, sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n= 100$  adalah sebesar 1.66055. Jadi karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $1,801 < 1.66055$  maka  $H_2$  diterima dan disimpulkan bahwa Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Adapun persamaan Nilai koefisien regresi  $Y = 0,681 + 0,166X2$  Nilai koefisien regresi variabel Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 0.166. Hal ini berarti jika variabel

Motivasi naik 1 satuan maka akan meningkat variabel Kinerja sebesar 0.166. Begitu juga sebaliknya variabel Y akan menurun jika variabel X menurun.

3. Tidak Terdapat Pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel coefficient dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 22, maka  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin (X3) adalah sebesar 11,988, sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n=100$  adalah sebesar 1.66055. Jadi karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $-0,243 < 1.66055$  maka H3 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y). Adapun persamaan Nilai koefisien regresi  $Y = 0,681 + (-0,021)X3$  Nilai koefisien regresi variabel Disiplin terhadap Kinerja adalah sebesar -0,021. Hal ini berarti jika variabel Disiplin naik 1 satuan akan meningkat variabel Kinerja sebesar -0,021. Begitu juga sebaliknya variabel Y akan menurun jika variabel X menurun.
4. Terdapat Pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil ANOVA dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 22, menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  untuk ketiga variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 592,198, sedangkan  $F_{tabel}$  untuk  $n= 100$  adalah sebesar 2,70. Jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $592,198 > 2,70$  sehingga H3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa antara Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja. Semakin baik Kepemimpinan diberikan, Motivasi diterapkan dan sistem penerapan Disiplin yang baik maka akan semakin baik pula Kinerja dalam memberikan pengajaran, melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, begitu pula sebaliknya. Adapun hasil uji determinasi Variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja maka nilai R sebesar 0,782 atau 78,2 yang berarti korelasi Kepemimpinan, motivasi dan Disiplin terhadap kinerja pada kategori sangat kuat (0.60 – 0.799) dengan nilai koefisien determinasi adjusted  $R^2$  (adjusted R Square) sebesar 0.611. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61,1% Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 38,9% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6. Saran-Saran

Kepemimpinan pada indikator sosial, dimana kepala sekolah hendaknya lebih bersikap ramah kepada para guru, sedangkan pada indikator komunikasi dimana kepala sekolah jangan memberikan batasan dalam berkomunikasi mengenai pekerjaan.

Motivasi pada indikator penghargaan dimana kepala sekolah hendaknya memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi sedangkan pada indikator harapan dimana sekolah harus memberikan jenjang karir pada guru-guru.

Disiplin pada indikator balas jasa, dimana pimpinan hendaknya memberikan penghargaan & kompensasi bagi guru yang berprestasi.

Kinerja pada indikator kualitas kerja, di mana untuk tujuan pembelajaran lebih dijabarkan sesuai dengan karakteristik dan indikator kemampuan, dimana guru harus dapat melihat dan memperhatikan perkembangan kemajuan pendidikan siswa.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku:

- E. Mulyasa, 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- E. Mulyasa, (2009), *Menjadi Guru Profesional*, PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006. *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, Hani, 2014. *Manajemen personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kertonegoro. *Publisher, penerbit Diklat Ugm Dwitunggal*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung.
- Mangkunega, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Miftah, Toha, 2003. *Kepemimpinan Dalam manajemen*, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Mulyasa, 2009. *Menjadi Guuru Profesional mencitakan Pembelajaran*, Rosda Karya, Bandung.
- Muchsinin, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang*, Tangerang.
- Priansa, Donni Junu, 2014. *Perencanaan & pengembangan SDM*, Bandung.
- Simamora, Hendri, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edidi 2*, STIE YKPN.
- Robbins, Stephen, 2005. *Manajemen*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Terry, George, 2007. *Dasar-dasar Manajemen*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- W. Griffin, 2007, *Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Wahjosumijo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Raja Grafondo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wijayanti. 2008. *Manajemen*. Mitra Cendikia Press, Yogyakarta.
- Wijayanto, 2012. *Pengantar Manajemen*. PT Gramedia, Jakarta.

### **Sumber Tesis**

- Darmawan, Aulia, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru ( Studi pada SMK Rumpun Pariwisata di Tangerang)*, Tangerang.
- Kristina, Dora Meri, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Karisma Wita Kota Depok*, Tangerang.
- Ninanta, Endang, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Tangerang.

- Salam, Rendi, 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi, Tangerang.*
- Sihombing, Rondauli, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja Guru Smp Negeri 226 Jakarta Selatan.*
- UUD Republik Indonesia no 20 Tahun 2003 Edisi 2009, Sistem Pendidikan Nasional, Bandung Depdiknas, Citra Umbara.
- UUD Republik Indonesia 1945.
- Utomo, S. B. (2018). Pengaruh Sertifikasi Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Hayatul Islam Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(3), 31-40.
- Wahyudi, M. (2018). The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance Of SMP Kemala Bhayangkari, Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 91-100.