

## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada SDN Kebonsari Kulon I

Nivan Triyo Rahmat Irawan Suwarno<sup>1</sup>, Tumini<sup>2\*</sup>, Elok Dwi Vidiyastutik<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : [tumini@upm.ac.id](mailto:tumini@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada SDN Kebonsari Kulon I dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan pegawai pada SDN Kebonsari Kulon I. Penelitian kuantitatif dengan hubungan asosiasif kausal ialah jenis penelitian yang dipakai. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 guru dan pegawai. Penetapan sampel yang dipakai didalam penelitian ini ialah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 32 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) kepemimpinan berpengaruh pada kinerja guru dan pegawai (2) motivasi berpengaruh pada kinerja guru dan pegawai (3) disiplin kerja berpengaruh pada kinerja guru dan pegawai.

**Kata Kunci : kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja**

### ABSTRACT

*This research was conducted at SDN Kebonsari Kulon I with the aim of examining the influence of leadership, motivation and work discipline on the performance of teachers and employees at SDN Kebonsari Kulon I. Quantitative research with causal associative relationships is the type of research used. The population in this study was 32 teachers and employees. The sample used in this research was non-probability sampling with a saturated sampling technique, totaling 32 people. The results of this research show that: (1) leadership influences the performance of teachers and employees (2) motivation influences the performance of teachers and employees (3) work discipline influences the performance of teachers and employees.*

**Keyword : leadership, motivation, work discipline, performance.**





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengembang misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional. Kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah guru dan staf. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya sekolah untuk mencapai suatu tujuan.

pendisiplinan guru dan staf adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku guru dan staf sehingga guru dan staf secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para guru dan pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja yang ada di sekolah bisa digolongkan baik, kegiatan dalam menyelesaikan aktifitas pekerjaan dengan baik sehingga disiplin dapat meningkatkan etos kerja dan penilaian kerja yang baik dari atasan, hal ini tentu berdampak pada karir jangka panjang bagi guru dan staf.

### Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SDN Kebonsari Kulon I? Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan pegawai pada SDN Kebonsari Kulon I? Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan pegawai pada SDN Kebonsari Kulon I?.

## 2. TELAAH PUSTAKA

### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama (Edison et al., 2018). Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2018), diantaranya Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan.

### Motivasi

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan (Edison et al., 2018). Indikator motivasi Menurut Siagian dalam (Khaeruman et al., 2021) diantaranya Pengarahan Diri, Kekuasaan, kebutuhan keamanan kerja.



### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Beberapa indikator disiplin Kerja menurut (Khaeruman et al., 2021) antara lain, tingkat absensi, mematuhi peraturan Perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2018). Dimensi kinerja menurut (Juniarti et al., 2021) antara lain, dimensi kualitas kerja, dimensi kuantitas kerja, tanggung jawab, dimensi kerja sama dan dimensi inisiatif.

### **Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung diantaranya penelitian (Denok, 2019) dan (Ahmad & Syaiful, 2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, penelitian (Adi, 2018) dan penelitian (Syafirin, 2016) dan (Syafirin Ngide, 2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan penelitian (Syafirin, 2016) dan penelitian (Ahmad & Syaiful, 2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Hipotesis**

H1: Diduga ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **3. METODOLOGI**

Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dipakai didalam penelitian ini. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Adapun pengertian Populasi. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2019a). Penelitian ini Populasi nya ialah



seluruh guru dan pegawai pada SDN Kebonsari Kulon I yang jumlahnya 32 responden. Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2017). Didalam penelitian ini Penetapan sampel yang dipakai ialah non probability sampling melalui teknik sampling jenuh. Sampel yang diterapkan oleh peneliti sebanyak 32 responden. Teknik pengumpulan data yang dipakai ialah kuesioner, pengamatan, tanya jawab serta dokumentasi. Desain yang dipakai didalam penelitian ini yakni data utama/primer serta data pendukung. Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber (Sujarweni, 2019a). Data Sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, lapoaran pemerintah, artikel, buku-buku sebagai, majalah dan lain sebagainya (Sujarweni, 2019a). Analisis data yang dipakai ialah uji validitas serta uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji Normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedatisitas serta uji linieritas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian dugaan sementara (Hipotesis) mengenakan uji parsial (uji T).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1	X2	X3	Y	r <sub>table 5%</sub>	Keterangan
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>hitung</sub>		
1	0,669	0,777	0,707	0,740	> 0,3494	Valid
2	0,632	0,582	0,664	0,838	> 0,3494	Valid
3	0,626	0,690	0,723	0,851	> 0,3494	Valid
4	0,793	0,350	0,775	0,810	> 0,3494	Valid
5	0,774	0,692	0,775	0,729	> 0,3494	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 1 diatas, bisa tampak jika semua konsep pengukuran untuk semua variabel yang dipakai didalam penelitian ini valid sebab r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>. Berdasarkan uji validitas untuk setiap item variabel, skor r<sub>hitung</sub> lebih dari nilai r dalam tabel = 0,3494. Kriteria didalam uji ini yakni r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> maka butir atau pernyataan valid (Sujarweni, 2019)



### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,738	0,60	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,602	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,777	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 2 tersebut bisa diambil simpulan setiap variabel yang dipakai didalam penelitian ini ialah reliabel sebab skor Cronbach's Alpha lebih dari ketentuan reliabilitas yakni 0,60. Kriteria didalam uji ini yakni skor Cronbach Alpha > 0,60 maka reliable (Sujarweni, 2019).

### Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan	1,709	< 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	1,668	< 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	1,083	< 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 diatas, perolehan uji multikolineritas bisa dilihat jika nilai tolerance variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) 0,585, variabel motivasi ( $X_2$ ) 0,600 dan variabel disiplin Kerja ( $X_3$ ) 0,924 yang menampakkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) 1,709, variabel motivasi ( $X_2$ ) 1,668 dan variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) 1,083 yang menampakkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Semua ini menampakkan jika tidak terdapat kemiripan antar variabel independent diatas. Akibatnya, model ini tak punya multikolinearitas. Kriteria didalam uji ini yakni skor tolerance > 0,10 serta skor VIF < 10,00. Semua ini menampakkan jika data yang diperiksa tak mengalami multikolinearitas (Sujarweni, 2019).

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan	0,597	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Motivasi	0,265	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,998	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Dalam tabel 4 diatas merupakan perolehan uji heteroskedastisitas, bisa tampak jika nilai siginifikannya dari variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja lebih dari 0,05. Mknanya, bisa dikatakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dengan variabel bebas itu di atas. Kriteria didalam uji ini yakni skor signifikansi  $> \alpha = 0.05$  didalam semua ini tak mengalami heteroskedastisitas (Sujarweni, 2019).

### Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

Model	Asimp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	$> 0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 5 diatas, bisa tampak jika nilai sig sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan begitu data ditemukan berdistribusi secara normal. Kriteria didalam uji ini yakni skor sig  $> 0,05$  maka data terdistribusi secara normal (Sujarweni, 2019).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	-1,026	
Kepemimpinan	0,466	Hubungan Positif
Motivasi	0,356	Hubungan Positif
Disiplin Kerja	0,199	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = -1,026 + 0,466 X_1 + 0,356 X_2 + 0,199 X_3 + 3,082 + e$$

Nilai constanta (a) ialah -1,026 yakni bila tidak mengalami perubahan variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3), maka didapat nilai kerja kinerja setinggi -1,026. Koefisien regresi b1 (kepemimpinan) = 0,466 yang mengatakan bila ada peningkatan satu satuan kepemimpinan akan memengaruhi seberapa baik kinerja setinggi 0,466 dengan variabel independen yang lain berupa motivasi dan disiplin kerja. Koefisien regresi b2 (motivasi) = 0,356 yang mengatakan bila ada peningkatan satu satuan motivasi akan memengaruhi seberapa baik kinerja setinggi 0,356 dengan variabel independen yang lain kepemimpinan dan disiplin kerja. Koefisien regresi b3 (disiplin kerja) = 0,199 yang mengatakan bila ada peningkatan satu satuan disiplin kerja akan memengaruhi seberapa baik kinerja setinggi 0,199 dengan variabel independent yang lain berupa kepemimpinan dan motivasi.



### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>	Keterangan
1	0,668	66,8% Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 7 diatas bisa tampak jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) setinggi 0,668 ini berarti jika 66,8% variabel dependent hasil kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di uji pada penelitian ini. Variabel bebas punya dampak yang sempurna pada variabel terikat bila skor koefisien determinasi mendekati 1 (Sujarweni, 2019).

### Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T

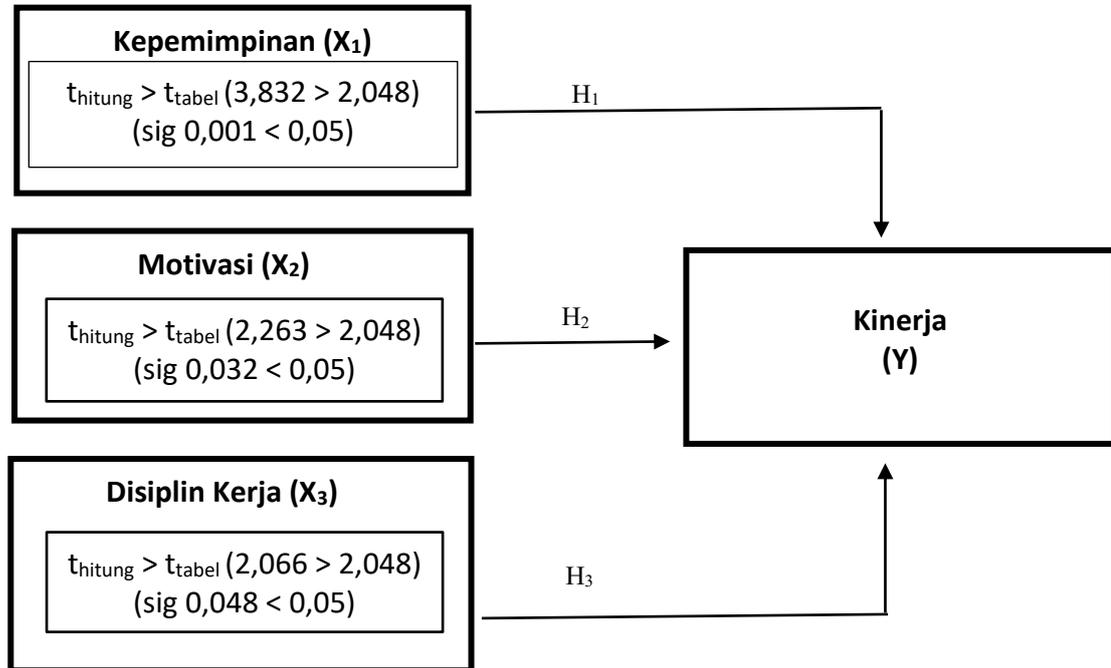
Variabel	Sig.	Ketentuan Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	0,001	< 0,05	Berpengaruh
Motivasi	0,032	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja	0,048	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 8 di atas maka bisa dijelaskan hasil pengujian signifikan parsial, seperti dibawah ini: Perolehan uji t untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) skor t hitung > t tabel ( $3,832 > 2,048$ ) serta taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ . Semua ini diambil simpulan jika variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berdampak secara parsial pada kinerja ( $Y$ ). Perolehan uji t untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) skor t hitung > t tabel ( $2,263 > 2,048$ ) serta taraf signifikan  $0,032 < 0,05$ . Semua ini diambil simpulan jika variabel motivasi ( $X_2$ ) berdampak secara parsial pada kinerja ( $Y$ ). Perolehan uji t untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) skor t hitung < t tabel ( $2,066 > 2,048$ ) serta taraf signifikan  $0,048 < 0,05$ . Semua ini diambil simpulan jika variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) berdampak secara parsial pada kinerja ( $Y$ ). Kriteria didalam uji ini yakni t hitung > t tabel serta skor sig < 0,05 (Sujarweni, 2019)

## Pembahasan

Sesudah dikerjakan pengujian statistik secara parsial yang menggunakan uji t. Maka bisa tampak jika hasil dari kerangka berpikir, seperti dibawah ini :



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah, 2023

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Lewat hasil perhitungan yang dikerjakan, Dengan begitu, variabel kepemimpinan (X1) punya dampak secara parsial pada kinerja pada SDN Kebonsari Kulon I. Dengan ini menampakkan jika bertambah baik tingkat kepemimpinan maka bertambah naik juga kinerja untuk semangat bekerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dikerjakan oleh (Denok, 2019), (Ahmad & Syaiful, 2020) dan (Aparicio & Gede, 2016) yang menampakkan jika kepemimpinan berdampak secara parsial pada kinerja.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Pengaruh positif dan signifikan ini Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan. Hasil pada ini penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kakio et al., 2019), yang memiliki hasil penelitian yaitu Disiplin kerja berpengaruh Positif dan Signifikan.



### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Pengaruh positif dan signifikan ini Artinya, apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka komitmen organisasional pun akan meningkat, sebaliknya bila kepuasan kerja karyawan turun, maka komitmen organisasional karyawan pun akan ikut menurun. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rumoning, 2018), yang memiliki hasil penelitian yaitu kepuasan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan.

### **5. KESIMPULAN**

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SDN Kebonsari Kulon I. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SDN Kebonsari Kulon I. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SDN Kebonsari Kulon I. Saran Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel lain diluar Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja dan agar memperoleh hasil lebih luas peneliti dapat menambahkan jumlah responden.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adi, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. *Ecoment Global*, 3(31).
- Ahmad, A., & Syaiful, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 243.
- Aparicio, G. L., & Gede, S. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(3), 446.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*, 4(1), 196.
- Denok, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 13.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm (R. Y. A. Wati (ed.))*. CV. Pena Persada.
- Kartono, kartini. (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT Rajawaligrafindo Persada.
- Khaeruman, Luis, M., Syeh, I., Laila, I., Yuany, F., Eni, E., Hartatik, Yuliana, Nur, A., Nurdin, N., Teguh, W. M., & Ismawati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. CV A.A. Rizky.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS (Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum)*. ANDI.



- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019a). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi pendekatan kuantitatif. Pustakabarupress.
- Sujarweni, V. W. (2019b). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi pendekatan kuantitatif. Pustakabarupress.
- Syafrin, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru MTSN Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 133.