

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMK Islam Diponegoro

Gatot Hery Djatmika¹⁾, Putu Tirta Sari Ningsih^{2*)}, Budi Harsono³⁾,
Muhammad Lutfi Irwani⁴⁾

¹⁾ Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

²⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

³⁾ Program Studi Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

⁴⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: putu_tirtasari@yahoo.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v5i1.2170>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Pegawai SMK Islam Diponegoro. Sampel yang diambil berjumlah 56 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, dengan bantuan *software* SPSS 24. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: Dari hasil uji F pada variable Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja adalah 0,000 yang berarti bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai SMK Islam Diponegoro. Hasil uji t pada variabel Kepemimpinan adalah 2,750 dengan nilai signifikansi 0,008 yang berarti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Islam Diponegoro. Hasil uji t pada variabel Motivasi adalah 2,369 dengan nilai signifikansi 0,022 yang berarti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Islam Diponegoro. Hasil uji t pada variabel Disiplin kerja adalah 5,193 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Islam Diponegoro. Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,685 yang berarti bahwa kinerja pegawai SMK Islam Diponegoro dapat dipengaruhi oleh Motivasi dan Lingkungan Kerja sebesar 68,5%, sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Abstract

This research aims to determine the influence of Leadership, Motivation and Work Discipline both partially and simultaneously on the Performance of Diponegoro Islamic Vocational School Employees. The samples taken were 56 people. The data collection technique uses a questionnaire, and data analysis uses Multiple Linear Regression Analysis, with the help of SPSS 24 software. The research results at a significance level of 5% show that: From the results of the F test on the variables Leadership, Motivation and Work Discipline is 0.000, which means that Leadership, Work Motivation and Discipline have a significant effect together on the performance of Diponegoro Islamic Vocational School employees. The t test result on the Leadership variable is 2.750 with a significance value of 0.008, which means that leadership has a positive and significant influence on the performance of employees at Diponegoro Islamic Vocational School. The result of the t test on the Motivation variable is 2.369 with a significance value of 0.022, which means that Motivation has a positive and significant effect on the performance of Diponegoro Islamic Vocational School employees. The result of the t test on the work discipline variable is 5.193 with a significance value of 0.000, which means that work discipline has a positive and significant effect on the performance of Diponegoro Islamic Vocational School employees. The Determination Coefficient Test (R^2) is 0.685, which means that the performance of Diponegoro Islamic Vocational School employees can be influenced by Motivation and Work Environment by 68.5%, while the remaining 31.5% is influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumberdaya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah kualitas sumber daya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Suatu organisasi di tuntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja pegawainya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bemutu. Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumberdaya manusia yang dimilikinya. Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada publik sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang sangat penting.

Korelasi manajemen SDM dengan ketercapaian tujuan pendidikan adalah dua belah keping mata uang yang tidak bisa dipisahkan. Artinya kemampuan dalam memberdayakan SDM di suatu lembaga pendidikan akan membawa pada kemajuan-kemajuan di sekolah tersebut salah satunya adalah pengembangan SDM yang di programkan.

Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa. Pendidikan dikembangkan untuk membebaskan dari keterpurukan yakni pendidikan yang dapat mengembangkan potensi masyarakat, mampu menumbuhkan kemauan, serta membangkitkan nafsu generasi bangsa untuk menggali potensi, dan mengembangkannya secara optimal bagi kepentingan pembangunan masyarakat secara utuh dan menyeluruh.

Manajemen SDM dengan profesionalisme guru adalah dua hal yang sangat berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Artinya kemampuan dalam memberdayakan SDM di suatu lembaga pendidikan akan membawa kemajuan-kemajuan profesionalisme guru di sekolah tersebut salah satunya adalah pengembangan manajemen SDM yang diprogramkan untuk profesionalisme guru oleh kepala sekolah SMK Islam Diponegoro Kecamatan Losari Kabupaten Brebes.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu lembaga tingkat satuan pendidikan yang berperan menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan kompeten di bidangnya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas ialah tenaga kerja siap pakai, yakni tenaga kerja yang menunjukkan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan yang tinggi diikuti dengan moral, etika, dan karakter diri yang baik. Kualitas tersebut apabila dimiliki oleh setiap lulusan SMK, tentu Indonesia tidak akan kekurangan generasi penerus bangsa yang potensial. Gambaran tersebut merupakan gambaran manusia unggul dan merupakan cerminan generasi penerus bangsa yang ideal.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. (Suwatno dan Juni Priansa: 2016: 140). Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apa lagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2017:143) bahwa motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Pemimpin yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana para pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka hasil kinerja yang tinggi akan dapat dicapai. Berdasarkan pengertian teori diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan.

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016:193) “kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi

prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Sutrisno (2016:172) “kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Mangkunegara (2017:188) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan, peneliti menemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen SDM, yang mana masalah-masalah tersebut dapat peneliti temukan yaitu kurangnya motivasi dan kurang disiplinnya sebagian guru ketika datang kesekolah, artinya masih ada beberapa guru yang datang tidak tepat waktu, terkadang guru tersebut menyadari keterlambatannya tetapi tidak langsung melakukan proses pembelajaran melainkan singgah ke kantor pada jam belajar, sehingga waktu proses belajar mengajar akan tertunda dan berkurang, hal ini berkaitan dengan masalah kedisiplinan personil. Selanjutnya gaji guru juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi kerja. Faktor gaji menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru didalam meningkatkan kualitasnya, sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi dan jurusannya, seharusnya dalam hal ini harus benar-benar diperhatikan dalam memilih calon guru yang akan mengajar di SMK Islam Diponegoro Losari tersebut, karena hal ini berkaitan dengan kualitas kinerja seorang pegawai.

Dengan adanya permasalahan mengenai motivasi dan disiplin kerja, maka seharusnya pihak sekolah khususnya bagi seorang pemimpin SMK Islam Diponegoro Losari harus memperhatikan sistem pengelolaan lembaga pendidikan yang sesuai dengan perencanaan yang telah di buat sekolah sehingga mampu mencapai visi, misi dan tujuan sekolah secara terarah dan jelas. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian yang khusus terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya manusia ini, agar pengelolaan lembaga pendidikan tidak asal-asalan atau justru banyak merugikan organisasi tersebut.

SMK Islam Diponegoro Losari Merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang berada di Kecamatan Losari Kabupaten Brebes. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: “Pengaruh Kepemimpinan,

Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada SMK Islam Diponegoro Losari)”. Alasan yang mendorong pemilihan judul tersebut adalah bahwa diharapkan dari penerapan sumber daya manusia (SDM) pada profesionalisme guru memberikan dampak positif kepada guru maupun pegawai, khususnya dan semua personal di SMK Islam Diponegoro Kecamatan Losari Kabupaten Brebes pada umumnya dalam upaya memajukan sekolah menengah kejuruan dengan peningkatan mutu maupun kualitas pendidikan di SMK Islam Diponegoro Kecamatan Losari Kabupaten Brebes.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMK Islam Diponegoro, JL. Jenderal Sudirman No. 34 Losari Brebes, Losari Lor, Kecamatan Losari, Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini mengangkat studi kasus tentang penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkompetensi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian dilakukan selama 3 bulan di mulai dari bulan Januari – Maret 2022.

Metode penelitian yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

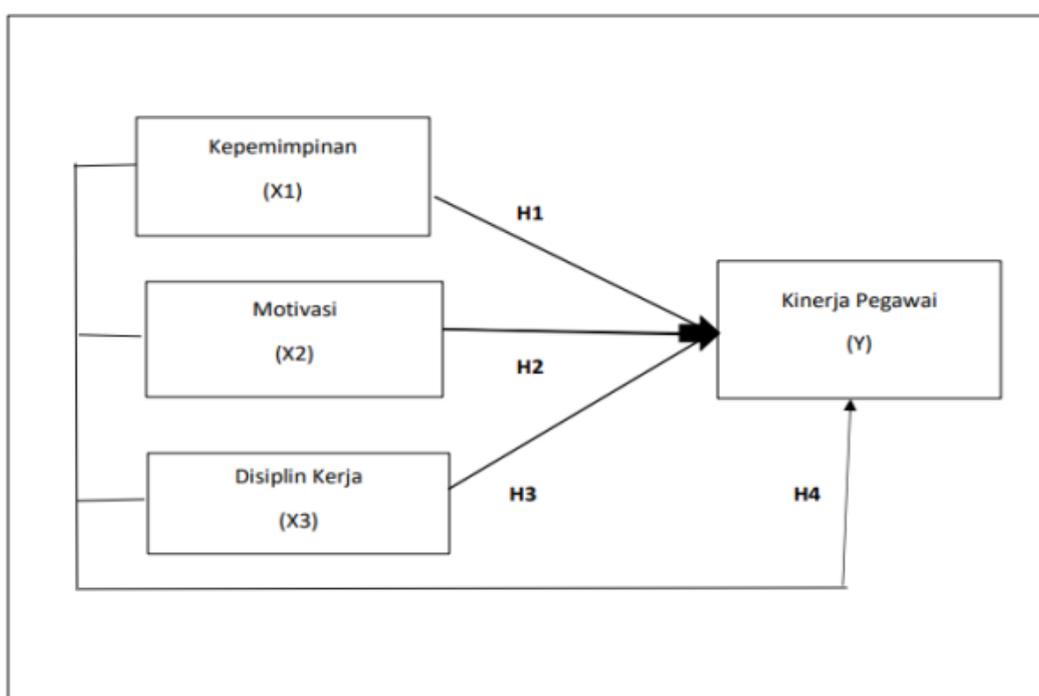
Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Menurut Arikunto (2013:174) “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:218) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini, penulis menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 56 orang guru SMK Islam Diponegoro Losari.

Menurut Sugiyono (2019:39) definisi “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dibentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel dependen adalah

“variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti”. (Ferdinand 2014:59). Maka yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Menurut Sugiyono (2019:44) pengertian variabel independen adalah sebagai “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam hubungannya dengan judul yang ditetapkan, yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan(X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3).

Kerangka pemikiran untuk penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan, maka ketetapan yang akan digunakan dalam Pengujian Hipotesis ini sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H4: Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan uji hipotesis ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi terlebih dahulu, salah satunya yaitu pengujian terhadap instrumen. Ada dua uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, maka variabel reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$, maka variabel tidak reliabel

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

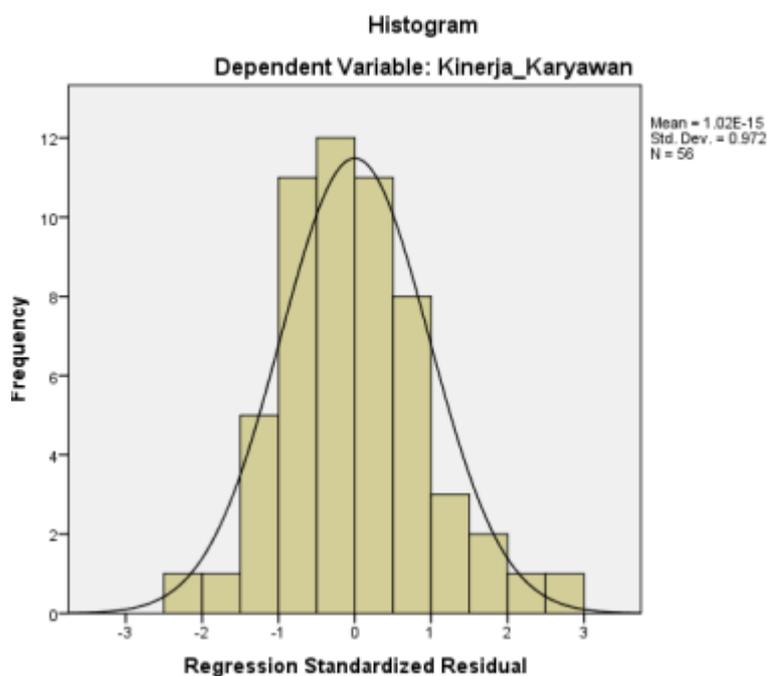
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,857	Reliabel
Motivasi (X2)	0,729	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,862	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,861	Reliabel

Sumber : Data diolah dari SPSS (diolah penulis) 2022

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha, terlihat nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ yaitu untuk

variabel Kepemimpinan 0,857, variabel Motivasi 0,729, variabel Disiplin Kerja 0,862 dan Kinerja Pegawai 0,861. Maka dapat disimpulkan keempat variabel tersebut reliabel.

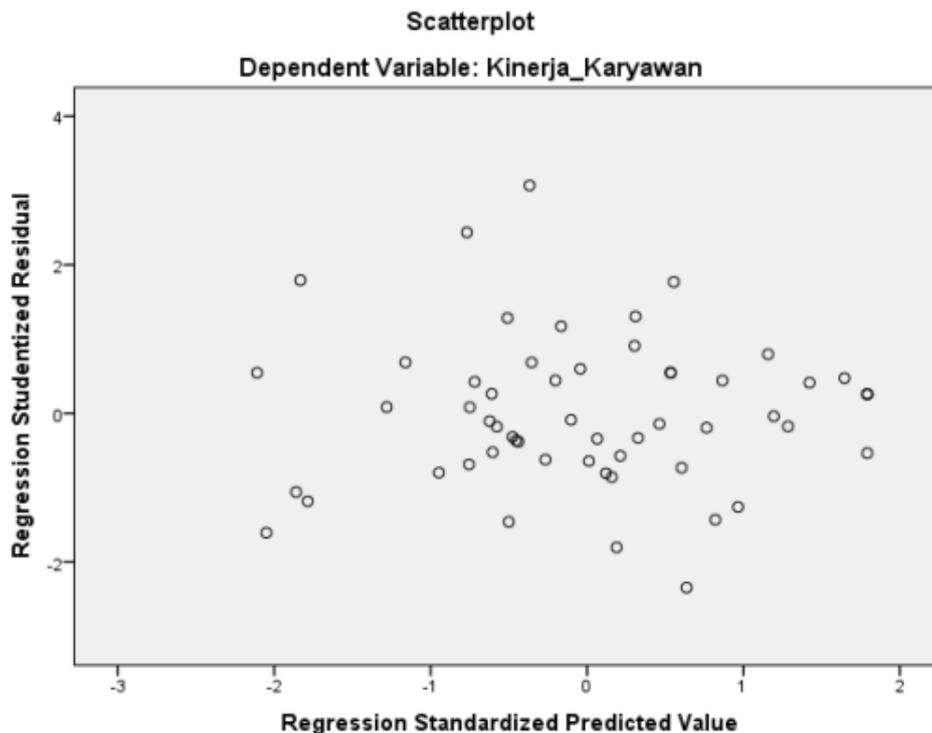
Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat uji parametrik adalah data harus memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan gambar 2 diatas, grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kiri dan data mengikuti garis diagonal yang artinya adalah data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu observasi ke observasi lain. Untuk mengamati heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot dengan pola titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS 24.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 hasil uji Heterokedastisitas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.946	3.722		1.060	.294
Kepemimpinan	.310	.113	.271	2.750	.008
Motivasi	.360	.152	.252	2.369	.022
Disiplin_Kerja	.549	.106	.481	5.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data diolah dari SPSS (diolah penulis) 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat persamaan regresi pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dapat dituliskan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,946 + 0,310X_1 + 0,360X_2 + 0,549X_3 + e$$

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta (α) yang diperoleh sebesar 3,946 hal ini berarti bahwa apabila nilai variabel independen nol, maka tingkat atau besarnya variabel dependen sebesar 3,946.
2. Nilai koefisien regresi (X_1) = 0,310 artinya jika Kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,310. Arah Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif.
3. Nilai koefisien (X_2) = 0,360 artinya jika Motivasi naik 1 satuan, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,360. Arah Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif.
4. Nilai koefisien (X_3) = 0,549 artinya jika Disiplin Kerja naik 1 satuan, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,549. Arah Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini hasil Uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.946	3.722		1.060	.294
Kepemimpinan	.310	.113	.271	2.750	.008
Motivasi	.360	.152	.252	2.369	.022
Disiplin_Kerja	.549	.106	.481	5.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data diolah dari SPSS (diolah penulis) 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas berikut hasil pengujian H1, H2, dan H3:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Diketahui nilai sig. untuk pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,750 > 1,6730$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak, yang berarti uji hipotesis pertama (H_1) yaitu Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2) Diketahui nilai sig. untuk pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,369 > 1,6730$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak, yang berarti uji hipotesis kedua (H_2) yaitu Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengujian Hipotesis Kedua (H_3) Diketahui nilai sig. untuk pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $5,193 > 1,6730$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak, yang berarti uji hipotesis ketiga (H_3) yaitu Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	778.004	3	259.335	37.737	.000 ^b
Residual	357.353	52	6.872		
Total	1135.357	55			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data diolah dari SPSS (diolah penulis) 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $>$ dari F tabel, yaitu $37,737 > 2,78$. Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti uji hipotesis 4 (H_4) yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi (r) dan nilai determinasi (R^2) antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.667	2.621

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data diolah dari SPSS (diolah penulis) 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,685. Hal ini berarti variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) menjelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 68,5% sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Islam Diponegoro Losari. Hasil pengelolaan menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh t hitung > t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Islam Diponegoro Losari. Hasil pengelolaan menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh t hitung > t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
3. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Islam Diponegoro Losari. Hasil pengelolaan menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh t hitung > t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
4. Dari hasil uji F yang dilakukan pada hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap

Kinerja Pegawai pada SMK Islam Diponegoro Losari. Analisis data dengan menggunakan analisis linear berganda menghasilkan nilai F sebesar 37,737 ini menunjukkan persentase nilai yang sangat besar bagi Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah

- a. Pada Kepemimpinan, pertanyaan mengenai “Apakah pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan?” mendapatkan nilai terendah terbanyak dari responden. Penting bagi pimpinan (kepala sekolah) dalam peran sebagai pimpinan berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan kerja yang dipimpinya harus mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi, mengatur segala sumber daya (guru dan staf, biaya dan lain-lain) dan berperan mewakili setiap hubungan kerja dengan institusi lainnya. Peran kepala sekolah dalam pengambilan keputusan bersama guru dan staf memilih alternatif yang ada agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Proses pengambilan keputusan mewajibkan untuk mempertimbangkan berbagai aspek dan menyesuaikan berbagai kebutuhan. Jika informasi yang diperoleh cukup baik maka tingkat keakuratan keputusan yang dibuat akan baik pula.
- b. Pada Motivasi, pernyataan mengenai “Saya merasa senang karena dengan gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya” mendapatkan nilai terendah terbanyak dari responden. Penting bagi sekolah SMK Islam Diponegoro untuk memperhatikan pegawainya agar dapat memberikan gaji yang sesuai dengan standar yang berlaku pada umumnya atau memberi sumber pendapatan baru guna kesejahteraan bagi para guru dan staf. Contohnya:
 - 1) Menambah mart yang dikelola bersama dengan harga pabrik (awal).
 - 2) Membuka koperasi bagi para guru dan staf bekerja sama dengan berbagai instansi keagamaan.
 - 3) Secara regional setiap triwulan mengadakan bazar dengan murah. Yang bekerja dengan unit tertentu.
- c. Pada Disiplin Kerja, pernyataan mengenai “Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan” mendapatkan nilai terendah terbanyak dari responden. Penting bagi SMK Islam Diponegoro untuk memperhatikan para guru dan staf yang sering

absen pekerjaan tanpa alasan, dengan memberikan peringatan secara lisan terlebih dahulu. Peringatan secara lisan biasanya dilakukan selama tiga kali, kemudian jika didapati para guru dan staf masih tidak disiplin maka surat peringatan pertama dapat ditayangkan.

- d. Pada Kinerja Pegawai pernyataan mengenai “Instansi tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja dalam teamwork yang mencapai tujuan” mendapat nilai terendah terbanyak dari responden. Penting bagi SMK Islam Diponegoro untuk memperhatikan guru dan staf agar diberikan penghargaan bagi guru dan staf yang mampu bekerja dalam teamwork agar tujuan dapat tercapai.

2. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja didukung dengan teori dan isu-isu terbaru. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media, Yogyakarta.
- Al. Fatih. Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan. Kedua Belas. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Budiono, Pertami SB. (2016). *Konsep Dasar Keperawatan*. Bumi. Medika, Jakarta.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*.
- Dessler, Gary. (2012). *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam, Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Kedua: CAPS. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, II(1), 26–31.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang, M., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Nasution, M. Nur. (2015). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality. Management)*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan. SDM Perusahaan*, Pustaka Setia, Bandung.

- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy). (2017). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*: PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet, Bandung.
- Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya, Bandung.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*. Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*, Raja Grafindo Persada, Depok.