JOURNAL FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DR SOETOMO

VOLUME 27	EDITION 2	Page 101 - 108

Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja: pengaruh pada kinerja guru smp

Anastacia Wahyuningtyas[1], Susanto Soekiman[2]
[12]Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo
santo@unitomo.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 19 Surabaya baik secara simultan maupun parsial. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 56 responden. Alat analisis menggunakan kuesioner, pengumpulan data yang berupa uji validitas, realibiitas, uji asumsi klasik (multikolinearitas, normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi), analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja SMP Negeri 19 Surabaya hal ini karena t hitung > t tabel dan taraf signifikan lebih dari 0,05. Dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel yang lebih dominan, dimana nilai koefisien regresinya paling besar yakni 5,026. Kemudian setelah dilakukan uji simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kualitas motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 19 surabaya hal ini karena pada tabel F yang menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,78. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 75.302 > 2,78, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti "gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 19 surabaya".
Kata Kunci : gaya kepemimpinan; motivasi; disiplin kerja

Abstract *This study aims to see the influence of leadership, motivation and work discipline on teacher performance at SMP Negeri 19 Surabaya, either simultaneously or partially. The number of samples used was 56 respondents. The analytical tool uses a questionnaire, assesses data in the form of validity, reliability, classical assumptions (multicollinearity, normality, heteroscedasticity, autocorrelation), multiple linear regression analysis, F test and t test. The results showed that the variables of leadership style, motivation and work discipline partially on the performance of SMP Negeri 19 Surabaya were due to the t count> t table and the significant level was more than 0.05. With leadership style as the more dominant variable, where the value of the regression coefficient is the greatest, namely 5.026. Then, after a simultaneous test, it shows that the variables of leadership style, quality of motivation and work simultaneously influence the performance of teachers at SMP Negeri 19 Surabaya, this is because the table F results in a value of 2.78 in Ftable. This value explains that the value of Fcount> Ftable is 75.302> 2.78, so it can state that Ho is rejected and Ha is accepted, which means "leadership style, motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on the performance of teachers at SMP Negeri 19 Surabaya".*

Keywords: *leadership style; motivation; work discipline*

PENGANTAR

Dalam praktek sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan

fokus dan penekanan yang berbeda. Dan dalam kehidupan sehari-hari juga, manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan juga harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang meningkatkan sumber daya manusiannya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainnya tujuan yang ditetapkan oleh pihak perusahaannya.

Menurut Mangkunegara (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh seorang pemimpin harus mempertimbangkan faktor-faktor yang ada di luar dan di dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan dari masing-masing individu dapat berbeda sesuai dengan karakter yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin perusahaan, agar dapat menjalankan visi dan misi suatu perusahaan diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin dapat menunjukan lebih dari satu gaya kepemimpinan saat memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga dapat dicapai dengan usaha yang bersengguh- sungguh. Sementara Rahman dkk (2006:106) mengungkapkan bahwa “Kepala Sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (Kepala Sekolah) disekolah”.

Selain gaya kepemimpinan, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur (Bangun, 2012). Motivasi merupakan faktor pendorong yang ada dalam diri manusia untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi kerja kinerja pegawai itu sendiri karena motivasi datang dari psikologis pegawai.

Disiplin kerja merupakan bagian dari faktor kinerja. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Untuk peningkatan kinerja, masalah disiplin yang ada diperusahaan.

Menurut undang-undang No. 14 Tahun 2005 tantang Guru dan Dosen Pasal I ayat (1), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai pendidik menurut Sagala (2013) adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan para personel lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat.

Guru merupakan komponen pengajaran yang memegang peranan penting dan utama, karena keberhasilan proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh guru. Guru menjadi subyek pendidikan yang mempunyai tugas menyampaikan materi pelajaran kepada siswa melalui insteraksi dan komunikasi secara langsung dalam proses belajar mengajar (Ikhsan, 2010).

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya yang artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Menurut Harbani Pasolong dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan Birokrasi, mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai berikut : "Kepemimpinan adalah gaya yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan". (Pasolong, 2013:5). Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016:320) menyatakan bahwa :

"Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu". Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat luas sekali bagi individu. Sebuah solusi dapat diberikan dengan keterlibatan dan bantuan orang lain. Untuk memenuhi tugas dan tuntutan tak terbatas, sumber daya yang dikumpulkan Kepala Sekolah adalah suatu alternative praktis. Suatu pendekatan bersama atau TIM dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kepemimpinan.

Wahjosumidjo (2013: 83) mendefinisikan bahwa "Kepala Sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru memberi pelajaran dan peserta didik menerima pelajaran" Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah untuk memengaruhi semua komponen sekolah (guru, siswa dan staf) agar mau bekerja bersama, melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi misi dan tujuan sekolah.

Motivasi berasal dari kata Latin movere yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Hasibuan dalam (Sutrisno : 2014), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Handoko, (2012:250) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Dari berbagai defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu di dalam diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah lakunya untuk memenuhi kebutuhannya dalam mencapai kepuasan sesuai tujuannya. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Mulyadi (2016:63) menyatakan bahwa

kinerja dapat didefinisikan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.Wibowo (2010:7) kinerja adalah tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) dalam (Mulyadi, 2016:63) istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Permormanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor tersebut dari dalam diri maupun dari luar diri seorang guru. Menurut Imam Wahyudi (2012: 9), "faktor motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru". Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, sedangkan guru yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak akan mencapai hasil kerja yang optimal. Guru tidak hanya cukup memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru akan lebih optimal dalam kinerjanya apabila didukung dengan memiliki kompetensi/kemampuan yang tinggi pula. Kemampuan ini harus ada karena guru telah menjadi sebuah profesi yang tidak sembarang orang 12 melakukannya. Guru harus memiliki empat kompetensi dasar guru yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial yang menunjang kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi yang tetap yang ada pada PT.VITAPHARM Surabaya yang berjumlah 148 karyawan, terdiri dari : bagian cream 57 orang, bagian cairan 62 orang dan bagian serbuk 29 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:120). Untuk menghitung jumlah sampel yang akan digunakan, akan digunakan rumus Slovin menurut Sekaran (2011:123), yaitu:
Untuk menghitung jumlah sampel yang akan digunakan, akan digunakan rumus Slovin menurut Sekaran (2011:123), yaitu:

$n= N / (1 +(N \times e^2))$ Keterangan:
n = Jumlah anggota Sampel
N = Jumlah anggota Populasi
e = Persen kelonggaran ketidakterikatan 10%
Sehingga :

$n = 148 / (1 + (148 \times 0,1^2)$ $n = 148 / (1 + (148 \times 0,01))$ $n = 148 / 2,48$
n = 59,6 responden
Dibulatkan menjadi 60 responden

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin diatas diketahui hasilnya ada 59,6 yang dibulatkan menjadi 60 sampel, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling menggunakan cluster random sampling yaitu karyawan bagian produksi dari bagian cream 23 orang, bagian cairan 25 orang, bagian serbuk 12 orang. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan dalam penelitian ini data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder (Susilo Et Al, 2019).

Data primer dapat didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu (Yunus, Et Al, 2019) Dalam penelitian ini, data primer didapat dari hasil pengisisan kuesioner oleh karyawan bagian produksi pada PT. Vitapharm Surabaya.
Sedangkan data sekunder merupakan data referensi yang diperoleh melalui studi kepustakaan, untuk memperoleh informasi dari buku-buku referensi, artikel dalam jurnal maupun sumber lainnya yang relevan dengan peneliti.

Menurut Noor (2011: 163) analisis data adalah teknik yang dilakukan setelahdata yang diperoleh dari responden atau sumber data lain terkumpul. Selain itu analisis data dapat dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah pengujianhipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Hal ini memang sebenarnya teknik analisisdata pada umumnya menuntut uji persyaratan analisis. Cara menganalisis datapenelitian termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data bertujuan menyederhanakan agar mudah dipahami dan diinterpretasikan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara descriptif untuk menganalisis data dengan memaparkan, mengelola, menggambarkan dan menafsirkan hasil penelitian dengan susunan kata-kata dankalimat sebagai menjawab atas permasalahan yang diteliti (Yunus, Et Al, 2019). Menurut Sugiono(2013: 88) teknik analisis data adalah suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis yang diperoleh dari wawancara dan sumber dari lapangan terkait focus permasalahan.

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan adanya hasil dari koefisien korelasi dapat diketahui erat tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009, p.220). Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2013:220-221).

DISKUSI

Menurut Sugiyono (2012) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah jika r hitung ≥ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Gaya Kepemimpinan 4

Sumber : Data primer 2019 yang diolah

Hasil uji validitas masing-masing variabel dengan menggunakan program spss adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

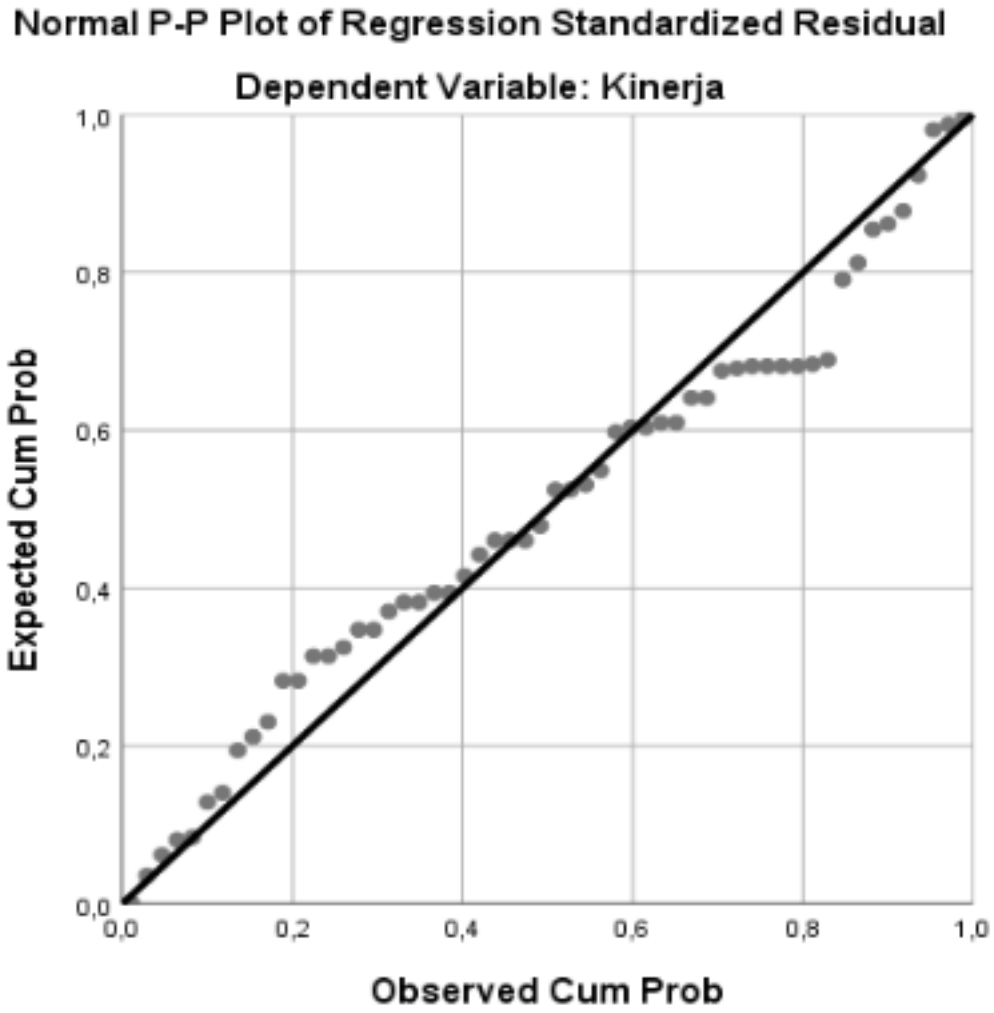
Pernyataan	$r\ tabel$	Person Corelatian	Keterangan
Gaya Kepemimpinan 1	0,2632	0,720	Valid
Gaya Kepemimpinan 2	0,2632	0,791	Valid
Gaya Kepemimpinan 3	0,2632	0,768	Valid
Gaya Kepemimpinan 4	0,2632	0,760	Valid

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa empat pernyataan dari variabel independen gaya kepemimpinan mempunyai kriteria valid karena masing-masing pernyataaan dalam variabel gaya kepemimpinan lebih dari 0,05. untuk sampel sebanyak 56 responden yaitu r$tabel$0,2632.

Dan dalam rhitung > 0,05 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Grafik tersebut dapat dilihat pada gambar hasil uji normalitas berikut ini :

Gambar 1.



Berdasarkan gambar 1. Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji F didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri 19 surabaya. Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu “gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 19 Surabaya Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang menemukan pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 19 Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel yaitu (5,026 >2,007), maka H0 diterima. Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu “gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 19 Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh pula hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu "motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 19 Surabaya". Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel yaitu 3,865 > 2,007 , maka H_0 diterima. Dari hasil output dengan menggunakan program SPSS V 25,0,0 menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (2,039 > 2,007) maka, Ho diterima yaitu memiliki peran yang penting dalam kinerja. Dengan adanya gaya kepemimpinan, tiap departemen dalam perusahaan dapat saling berkoordinasi untuk dapat menjalankan kegiatannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 19 Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 19. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang digunakan menggunakan spss v.25 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 19 Surabaya. Dimana pada tabel F yang menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,78. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung}>F_{tabel}$ sebesar 14,154 > 2,78, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti "gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja".

2) Diduga Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 19 Surabaya.

a. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. hal ini terbukti dengan t hitung > t tabel (5,026 > 2,007) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini artinya menerima H0 dan menolak Ha .

b. Motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. hal ini terbukti dengan t hitung > t tabel (3,865 > 2,007) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) artinya H0 ditolak dan Ha diterima.

c. Dsiiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini terbukti dengan t hitung > t tabel (2,039 > 2,007) dan taraf signifikan lebih dari 0,05 (0,046 < 0,05) artinya H0 diterima dan Ha ditolak.

REFERENSI

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga

Budiwibowo, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun. Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran, 4(02), 119–132. https://doi.org/10.25273/pe.v4i02.312

Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 3(5), 429–454. Retrieved from https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/15091/13326

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
Hamzah. B. Uno. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
Harbani, Pasolong. 2013.Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta Hasibuan, Melayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). PT.
Bumi Aksara, Jakarta
Indah D.Rahayu. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT.Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 43 No.1,1-9 halaman. Tersedia: https://media.neliti.com/.../87703- ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan (18 Mei 2018; 16.20-17.00)
Malik, A., & Sriwidodo, U. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sma Assalaam Surakarta Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderas. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, 7(1), 53–66.
Mulyadi, 2016. Sistem Akutansi, Jakarta Selatan : Slemba Empat
Priyatno, D. 2016a. Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahnnya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tinkat Pemula dan Menengah. Yogyakarta: Gava Media.
Priyatno, D. 2016b. SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data, dan Penyelesaian Kasus Kasus Statistik. Yogyakarta: Media Utama.
Rahman. 2005. Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatan Mutu Pendidikan. Bandung: Alqaprint Jatinagor Bekerjasama Dengan Asosiasi Kepala Sekolah Indonesia (Aksi)
Sagala, Syaiful. 2013. Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: Alvabeta
Sarwono. 2011. Psikologi Remaja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
Susilo, D., Prabowo, T. L., & Putranto, T. D. (2019). Communicating secure based feeling: Content analysis on indonesian police official account. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, *8*(6), 2541-2543.
Veithzal Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta
Wahyosumidjo. 2013. Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Depok: Rajawali Press.
Wahyudi, imam 2012. Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktisi mewujudkan Citra Guru Profesional. Jakarta : Prestasi Jakarta
Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada Press.
Yunus, E., Susilo, D., Riyadi, S., Indrasari, M., & Putranto, T. D. (2019). The effectiveness marketing strategy for ride-sharing transportation: Intersecting social media, technology, and innovation. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, *7*(2), 1424-1434.