P E N G A R U H G A Y A K E P E M I M P I N A N TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 KECAMATAN LANGGAM

(The Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance at SMP Negeri 1 Kecamatan Langgam)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana
Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Lancang Kuning

Oleh
ARNANDO FITRA
1961201030

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2024

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	:	ARNANDO FITRA
NIM	:	1961201030
FAKULTAS	:	EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	:	MANAJEMEN
JUDUL	:	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 KECAMATAN LANGGAM.

DISETUJUI:

PEMBIMBING I

Drs. Ec. NURMANSYAH SR, BSc.,MM
NIDN: 0009095906

PEMBIMBING II

Drs.SAFRUL RAJAB,MM
NIDN: 1002076101

DEKAN

Dr. DINI ONASIS,SE.,SH.,MM.,MH.,Ak.,CA.,ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

AZNURIYANDI,SE.,M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ARNANDO FITRA
NIM : 1961201030
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 KECAMATAN LANGGAM.

KETUA

AZNURIYANDI,SE.,M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI,SE.,I, M.Si
NIDN: 1008078602

ANGGOTA

Drs. Ec. NURMANSYAH SR, BSc.,MM
NIDN: 0009095906

Drs.SAFRUL RAJAB,MM
NIDN: 1002076101

PRAMA WIDAYAT,SE.,MM.,AAAIK
NIDN: 1025128504

Dr. ADI RAHMAT,SE.,MM
NIDN: 1019018601

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Langgam

Oleh:
Arnando Fitra
1961201030

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transfrmasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Langgam dengan jumlah populasi sebanyak 31 (data guru tahun 2022). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26. Pengujian data yang digunakan untuk regresi linier berganda yaitu uji asumsi klasik dan hipotesis.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara variabel gaya kepemimpinan transfrmasional, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian secara simultan atau bersama-sama variabel secara variabel gaya kepemimpinan transfrmasional, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai R *Square* menunjukkan hasil sebesar 0,615 yang artinya 61,5% kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transfrmasional, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pelatihan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, beban kerja, kompensasi dan sebagainya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

The Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance at SMP Negeri 1 Langgam

***By*:**
Arnando Fitra
1961201030

The aim of this research is to find out whether the transformational leadership style, work motivation and work discipline influence teacher performance. The research objects in this study are teachers who teach at SMP Negeri 1 Langgam with a population of 31 (teacher data for 2022). The sampling technique in this research uses a census technique, namely taking the entire population to be used as a sample. Data processing and analysis uses multiple linear regression analysis with data processing using the SPSS version 26 program. Data testing used for multiple linear regression is classical assumption and hypothesis testing.

The results of this research prove that the variables transformational leadership style, work motivation and work discipline have a significant influence on teacher performance. Then, simultaneously or together, the variables transformational leadership style, work motivation and work discipline have a significant influence on teacher performance. The R Square value shows a result of 0.615, which means that 61.5% of teacher performance is influenced by transformational leadership style, work motivation and work discipline. Meanwhile, the remaining 38.5% is influenced by other variables outside this research such as job training, organizational culture, organizational commitment, workload, compensation and so on.

Keywords*: *Transformational Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline and Teacher Performance.

PERNYATAAN

Dengan hal ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 15 November 2023
Yang membuat pernyataan,

Arnando Fitra

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayatNya dan Tidak lupa pula shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi Wasallam*, dengan mengucapkan "*Allahumma sholli'ala Muhammad wa'ala ali Muhammad".*sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Langgam"** ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:.

1. Bapak Dr. Dini Onasis,SE.,SH.,MM.,MH.,Ak.,CA.,ACPA, selaku Dekan pada Fakultas Ekonomi UniversitasLancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Aznuriyandi,SE.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

3. Bapak Drs. Ec. Nurmansyah SR, BSc.,MM, sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Safrul Rajab,MM, sebagai pembimbing II yang juga telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dorongan, dan semangat kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang telah memberikan ilmunya kepada penulis beserta staf, baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Kedua orang tua tercinta ayah dan ibu serta saudara/i, terimakasih atas doa, dukungan dan motivasi tiada henti kepada penulis dan saudara/i yang saya sayangi yang dimana banyak sekali memotivasi, membantu dan turut mendoakan penulis agar penulis cepat menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Manajemen khususnya Angkatan 2019 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dan menghibur penulis.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dani lmu pengetahuan yang dimiliki oleh Penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun.

Pekanbaru, 15 November 2023

Penulis

Arnando Fitra

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK..... i

PERNYATAAN iii

KATA PENGANTAR..... iv

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR..... xii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Penelitian..... 1

1.2. Perumusan Masalah 6

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian 6

1.3.1. Tujuan Penelitian 6

1.3.2. Manfaat Penelitian 7

1.4. Sistematika Penulisan..... 7

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 9

2.1. TELAAH PUSTAKA 9

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 10

2.1.2. Kepemimpinan 11

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan..... 11

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan 13

2.1.2.3. Tipe Kepemimpinan 14

2.1.2.4. Persyaratan Menjadi Pemimpin 15

2.1.2.5. Kepemimpinan Transformasional 16

2.1.2.6. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional..... 17

2.1.3. Motivasi Kerja 18

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja 18
2.1.3.2. Jenis-Jenis Motivasi 21
2.1.3.3. Bentuk Motivasi 22
2.1.3.4. Teori Motivasi..... 22
2.1.3.5. Indikator Motivasi 29
2.1.4. Disiplin Kerja..... 30
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja 30
2.1.4.2. Tujuan Disiplin Kerja 31
2.1.4.3. Macam-Macam Disiplin Kerja..... 31
2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja 32
2.1.4.5. Indikator Disiplin Kerja..... 34
2.1.5. Kinerja 36
2.1.5.1. Pengertian Kinerja..... 36
2.1.5.2. Tujuan dan Elemen Manajemen Kinerja 38
2.1.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 40
2.1.5.4. Indikator Kinerja 42
2.1.6. Jurnal Penelitian Terdahulu 42
2.2. Kerangka Pemikiran 43
2.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru 46
2.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru 47
2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru 48
2.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Disiplin dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru 50
2.3. Hipotesis 52
BAB III METODE PENELITIAN 53
3.1. Obyek Penelitian..... 53
3.2. Populasi dan Sampel 53
3.2.1. Populasi 53
3.2.2. Sampel 53

3.3. Teknik Pengambilan Sampel 53
3.4. Jenis dan Sumber Data 54
3.4.1. Jenis Data..... 54
3.4.2. Sumber Data 54
3.5. Teknik Pengumpulan Data 55
3.6. Identifikasi Dan Operasionalisasi Variabel 55
3.6.1. Identifikasi Variabel 55
3.6.2. Operasionalisasi Variabel 56
3.7. Analisis Data..... 58
3.7.1. Analisis Deskripstif 58
3.7.2. Pengujian Instrumen Penelitian 58
3.7.3. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Model) 61
3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda..... 62
3.7.5. Pengujian Hipotesis..... 63
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PERUSAHAAN..... 65
4.1. Sejarah SMP Negeri 1 Langgam..... 65
4.2. Visi dan Misi Sekolah 65
4.3. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Langgam 68
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 77
5.1. Hasil Penelitian 77
5.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden..... 77
5.1.2. Deskripsi Variabel..... 80
5.1.2.1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional 80
5.1.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja..... 85
5.1.2.3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja 92
5.1.2.4. Deskripsi Variriabel Kinerja Guru 98
5.1.3. Pengujian Instrumen..... 108
5.1.4. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Model) 111

5.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda 115
5.1.6. Pengujian Hipotesis..... 116
5.2. Pembahasan 121

5.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru 121
5.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru 123
5.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru 125
5.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Disiplin dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru 127
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... 130
6.1. Kesimpulan 130
6.2. Saran..... 131

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Langgam Tahun 2018-2022 3
Tabel 1.2 Jumlah Tingkat Kehadiran Guru SMP Negeri 1 Langgam 4
Tabel 1.3 Jumlah Kehadiran Karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk ... 5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... 43
Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel 57
Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-Rata 59
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 77
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia 78
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 79
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan 79
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Kharisma 81
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Inspiratif 82
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Stimulasi Intelektual 83
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Konsiderasi Individual 84
Tabel 5.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan 85
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Fisiologis 86
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Keselamatan 87
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Untuk Memiliki .. 88
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Harga Diri dan Status 89
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Aktualisasi 90
Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja.. 91
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Mematuhi Peraturan..... 93
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Waktu 94
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Melaksanakan Pekerjaan..... 95
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Tanggungjawab 96
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Absensi 97

Tabel 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja .. 98
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Membuat Rencana Pembelajaran 99
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Membuat Pengelolaan..... 100
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Metode Pembelajaran 101
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pengelolaan Kelas 102
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Tentang Evaluasi Diakhir Topik 103
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Tentang Tindak Lanjut 105
Tabel 5.28 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan 106
Tabel 5.29 Statistik Deskriptif Data Penelitian 107
Tabel 5.30 Hasil Uji Validitas Data Instrument 109
Tabel 5.31 Hasil Uji Realibilitas Data Instrument..... 110
Tabel 5.32 Hasil Uji Kolmogorov Simirnov 112
Tabel 5.33 Hasil Uji Multikolonearitas..... 113
Tabel 5.34 Hasil Uji Autokorelasi 115
Tabel 5.35 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 115
Tabel 5.36 Hasil Uji Parsial (Uji t) 117
Tabel 5.37 Hasil Uji Simultan (Uji F) 119
Tabel 5.38 Hasil Uji Determinasi (R^2)..... 120

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Paradigma Pemikiran 51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 68
Gambar 5.1 Responden Berdasarkan Usia 74
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sekolah merupakan suatu organisasi terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik. Selain dari pada itu unsur-unsur penunjang lainnya harus tersedia dengan baik sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan. Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Upaya peningkatan kualitas pendidikan secara nasional merupakan salah satu agenda yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah. Upaya ini diarahkan agar setiap lembaga pendidikan selalu berupaya untuk memberikan jaminan kualitas kepada pihak pihak yang berkepentingan atau masyarakat yakni suatu jaminan bahwa penyelenggaraan pendidikan di sekolah-sekolah sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi dan sesuai pula dengan harapan mereka. Apabila setiap

lembaga penyelenggara pendidikan selalu berupaya untuk memberikan jaminan kualitas dan upaya ini dilakukan secara terus menerus, maka diharapkan mutu pendidikan secara nasional akan terus meningkat. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah salah satunya ditunjukan dengan pencapaian prestasi belajar yang tinggi. Guru merupakan komponen yang paling sentral dalam sistem pendidikan, karena peran guru sangat berkaitan dengan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Untuk itu upaya perbaikan yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas dan profesional.

Guru dituntut profesional, namun disisi lain muncul berbagai kendala/ hambatan/masalah yang menyebabkan guru tidak dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Imbas yang muncul adalah buruknya kinerja yang berimplikasi rendahnya mutu pendidikan. Supeno, dkk (2017;91) menyebutkan tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja atau kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi. Variabel individu dan psikologi termasuk di dalamnya adalah motivasi dan disiplin diri, sedangkan dari variabel organisasi di antaranya adalah kepemimpinan.

Memperhatikan masalah tersebut, berkaitan dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Langgam mungkin dapat dilihat dari faktor motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Ketiga faktor tersebut sangat dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru yang baik sangat dibutuhkan dalam proses belajar mengajar. Tanpa adanya kinerja guru yang baik mustahil tujuan

pendidikan dapat tercapai dengan baik. Berikut adalah data kinerja guru pada SMP Negeri 1.1 Langgam:

Tabel 1.1
Data Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Langgam Tahun 2018-2022

Tahun	Perilaku						Rata-rata
	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	
2018	86.00	84.00	84.00	84.00	85.00	-	70,50
2019	92.00	85.00	85.00	84.00	84.00	-	71,67
2020	90,00	80,00	80,00	82,00	82,00	-	69,00
2021	81,00	91,00	80,00	80,00	82,00	-	69,00
2022	90.00	82.00	82.00	81.00	82.00	-	69,50

Sumber: SMP Negeri 1 Langgam Kecamatan Langgam, 2023.

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat rata –rata hasil penilaian kinerja guru pada SMP Negeri 1 Langgam kecamatan Langgam pada tahun 2022 dengan nilai prestasi kerja sudah cukup baik. Maka dapat disimpulkan penilaian prestasi kerja guru pada SMP Negeri 1 Langgam sudah cukup baik, namun tetap perlu ditingkatkan. Kondisi ini terjadi kemungkinan karena menurunnya komitmen dan adanya ketidakpuasan kerja guru, sehingga tidak naik signifikan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah motivasi kerja guru. Semakin baik motivasi guru, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Artinya motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Guru bermotivasi mengajar tinggi ditandai beberapa karakteristik perilaku yaitu rajin mengajar dikelas, semangat dalam mengajar, aktif dan kreatif dalam melakukan pembaruan dalam bidang pendidikan untuk keperluan pembelajaran dikelas, berprilaku produktif dan inovatif dalam mengajar, dan beretos kerja tinggi

sehingga tidak mengenal lelah dalam mengajar dan mudah putus asa jika menemukan kesulitan dalam menekuni kariernya sebagai pengajar dan pendidik disekolah.

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan atau peraturan tersebut. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Maksudnya melalui usaha pendisiplinan akan timbul kesadaran dan keinginan guru untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Berikut adalah tingkat kehadiran guru yang dilihat dari rekapitulasi absensi guru pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Jumlah Tingkat Kehadiran Guru SMP Negeri 1 Langgam Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Guru	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Absen	Persentase (%)
2018	30	229	6.870	265	3,86%
2019	31	226	7.006	280	3,99%
2020	34	225	7.650	250	3,27%
2021	32	219	7.008	280	3,40%
2022	31	212	6.572	308	4,69%

Sumber: SMP Negeri Langgam, 2023.

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir, ditahun 2018 memiliki 30 guru dengan tingkat absensi 3,86%. Pada tahun 2019 jumlah guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Langgam sebanyak 31 orang guru dengan

tingkat absensi 3,99%. Tahun 2020 jumlah guru yang mengajar sebanyak 34 orang dengan tingkat absensi 3,27%. Pada tahun 2021 jumlah guru yang mengajar sebanyak 32 sedangkan tahun 2022 berjumlah 31 guru dengan tingkat absensi tahun 2021 3,40%, dan tahun 2022 tingkat absensi 4,69%. Tahun 2022 merupakan tahun dimana tingkat persentase absen yang paling tinggi. Dengan tingkat persentase absensi pada guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Langgam yang ditampilkan pada tabel diatas dapat mempengaruhi turunnya kinerja guru.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, juga menjadi faktor penunjang dalam memperbaiki kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Pemilihan gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menjadi penentu apakah anggotanya yang termasuk guru dapat menjalankan tupoksi yang telah dirumuskan. Pemilihan gaya kepemimpinan transformasional merupakan solusi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan juga dipandang penting karena kosep kepemimpinan ini dipandang lebih mendasar dan memiliki daya mendobrak terhadap kinerja guru dan stagnasi lembaga.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sudah banyak dilakukan penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Kustanto, dkk (2022), Supeno (2017) dan penelitian Nena (2021) ketiga penelitian menemukan bahwa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan teori dan uraian fenomena dan masalah, maka ditariklah judul penelitian ini: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi**

Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru Pada SMP Negeri 1 Kecamatan Langgam".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian masalah yang diuraikan maka penulis merumuskan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kecamatan Langgam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kecamatan Langgam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kecamatan Langgam?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kecamatan Langgam?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kecamatan Langgam.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kecamatan Langgam.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kecamatan Langgam.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kecamatan Langgam.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang kinerja guru dalam bidang penerapan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja.
2. Memberi masukan kepada pihak pimpinan untuk penyempurnaan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru SMP Negeri 1 Kecamatan Langgam.
3. Memberikan informasi maupun sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

1.4. Sistematika Penulisan

Penelitian ini di bagi dalam enam bab dengan tujuan untuk memberikan gambaran serta garis besar isi skripsi, sistematika penulisanya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang akan menjelaskan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Merupakan bab yang menjelaskan pengertian manajemen, fungsi manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK SMP NEGERI 1 KECAMATAN LANGGAM

Berisi tentang sejarah berdirinya SMP Negeri 1 Kecamatan Langgam, visi dan misi serta struktur sekolah.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan terkait seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan, kemudian dikemukakan pula beberapa saran yang bermanfaat bagi instansi yang diteliti.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional, dari empat indikator yang terkandung dalam gaya kepemimpinan transformasional rata-rata tertinggi terdapat pada indikator "motivasi inspiratif" dengan rata-rata sebesar 4,29. Artinya kepala sekolah sudah memberikan motivasi kepada bawahannya dan motivasi tersebut menjadi inspirasi bagi guru lainnya untuk memberikan motivasi terhadap rekan kerjanya.
2. Motivasi kerja, dari lima indikator yang terkandung dalam motivasi kerja rata-rata tertinggi terdapat pada indikator "kebutuhan keselamatan dan keamanan" dengan rata-rata sebesar 4,16. Artinya guru termotivasi mengajar karena guru merasa bahwa mengajar di SMP Negeri 1 Langgam terjamin keselamatan dan keamanan dalam bekerja.
3. Disiplin kerja, dari lima indikator yang terkandung dalam disiplin kerja karyawan rata-rata tertinggi terdapat pada indikator "Tanggungjawab pada tugas dan pekerjaan" dengan rata-rata sebesar 4,16. Artinya guru bertanggungjawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepala sekolah atau

mengajar mata pelajaran sesuai bidangnya.

4. Kinerja guru, dari keenam indikator yang terkandung dalam kinerja guru rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “mengadakan evaluasi diakhir topik”dengan rata-rata sebesar 4,35. Artinya guru selalu melakukan evaluasi mengajar setiap pelajaran sudah berakhir, hal ini untuk meningkatkan kinerja dalam mengajar.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran dari peneliti yaitu:

1. Bagi Sekolah

   Sekolah ini bisa memberi pengetahuan pada kepala sekolah untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan turunnya kinerja guru pada sekolah SMP Negeri 1 Langgam. Kemudian, hasil penelitian ini diharapkan membuat kepala sekolah untuk memberikan arahan atau motivasi kerja kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya, karena kinerja guru yang baik berdampak kepada prestasi sekolah maupun siswa/i yang diajar.

2. Bagi Akademis

   Pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, karena ilmu tersebut berkembang dan dinamis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti dimasa depan diharapkan untuk melanjutkan atau memperluas penelitian ini. Variabel yang mempengaruhi kinerja guru dapat ditambah oleh peneliti selanjutnya seperti beban kerja, kompensasi, pelatihan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Afifuddin, 2014. ***Manajemen Personalia.*** Bandung: CV. Pustaka Setia

Afandi, Pardi, 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-1.*** Riau: Zanafa Publishing

_____, 2018. ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator).*** Riau: Zanafa Publishing

Badrudin, 2014. ***Dasar-dasar manajemen***. Bandung: Alfabeta

Bintoro, 2017. ***Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan,*** Yogyakarta: Gava Media

Edison, Amran Dan Komariyah, 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Bandung: Alfabeta

Fahmi, Irham, 2015. ***Manajemen Kinerja,*** Bandung: Alfabeta

_____, 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan. Aplikasi***. Bandung: CV. Alfabeta

Hamali, Arif Yusuf, 2016. ***Pemahaman Sumber Daya Manusia***, Yogyakarta: CAPS

Muhith, Abd., Setaiwan, Bahar Agus, 2013, ***Transformasional Leadership.*** Jakarta:PT Raja Grafindo Persada

Masram, 2017. ***Manajemen Sumber Daya Profesional.*** Sidoarjo: Zifatama. Publisher

Nurmansyah SR, 2016. ***Perilaku Organisasi (Mengelola Orang dan Organisasi),*** Pekanbaru: Unilak Press

_____, 2018. ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep-Teori&Penelitian)***, Pekanbaru: Unilak Press

_____, 2020. ***Audit Sumber Daya Manusia***, Pekanbaru: Unilak Press

_____, 2021. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari

Priansa, D.J, 2016. ***Perencanaan & Pengembangan SDM.*** Bandung: Alfabeta

Sinambela, Lijan Poltak, 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono, 2013. ***Metode Penelitian Bisnis, Cetakan ke-17,*** Bandung: Alfabeta

_____, 2014. ***Metode Penelitian Manajemen***. Bandung: Alfabeta

_____, 2015. ***Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).*** Bandung: Alfabeta.

_____, 2020. ***Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang. Bersifat: Eksploiratif, Enterpretif Dan Konstruktif.*** Bandung: Alfabeta

Siyoto, Sandu., Ali, Sodik, 2015. ***Dasar Metodologi Penelitian.***Yogyakarta: Literasi Media Publishing

Sutrisno, Edy, 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh).*** Jakarta: Kencana Prenada Media Group

_____, 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan.*** Jakarta: Prenadamedia Group.

Supomo., Eti Nurhayati 2018. ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan 1.*** Yrama Widya. Bandung

UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pekerjaan sebagai guru, dosen dan guru besar atau professor

Wibowo, 2017. ***Manajemen Kinerja Edisi 5.*** Depok: Rajagrafindo Persada

Yusuf, Burhanuddin, 2015. ***Manajemen sumber daya manusia*** **di lembaga keuangan syariah,** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Jurnal:

Heru Kustanto, Muazza dan Eddy Haryanto, 2022. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru***, Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 4 No. 1

Milenia Febriyanti Nenas, 2021. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Kejujuran),*** Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia, Vol. 19 No. 1

Pally, Y. F dan Septyarini, E, 2022. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai***. Jurnal Manajemen, Volume 14 Nomor 1

Rahayu, I., Musadieq, M., & Prasetya, A, 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 S1 Universitas Brawijaya, Vol. 43 No. 1

Supeno Imam Suseno dan Ira Miranti, 2022. ***Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta*** Jurnal DEIKSIS, Vol. 09 No. 01