

## The Influence of the Principal's Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline on the Performance of MTS Negeri 2 Lamongan Teachers

Alviani<sup>1</sup>, Sihab Ridwan<sup>2\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Corresponding Author:** Sihab Ridwan [shihab@untag-sby.ac.id](mailto:shihab@untag-sby.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Teacher's Performance

*Received :* 10 September

*Revised :* 15 October

*Accepted:* 15 November

©2022 Alviani, Ridwan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the principal's leadership style, work motivation and discipline partially or simultaneously on the teacher's performance at MTs Negeri 2 Lamongan. The design of this study used the ex post facto research method. The data used is quantitative data. The analytical method used is multiple linear regression test, data quality test, and classical assumption test. The analytical tool used in this study is SPSS 26. The results of this study indicate that the principal's leadership style partially has a significant effect on teacher performance at MTs Negeri 2 Lamongan, but work motivation and work discipline have no significant effect. And simultaneously the principal's leadership style, work motivation and work discipline have a significant effect on the teacher's performance at MTs Negeri 2 Lamongan.

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 2 Lamongan

Alviani<sup>1</sup>, Sihab Ridwan<sup>2\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Corresponding Author:** Sihab Ridwan [shihab@untag-sby.ac.id](mailto:shihab@untag-sby.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

*Received :* 10 September

*Revised :* 15 October

*Accepted:* 15 November

©2022 Alviani, Ridwan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1). pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Tunggal Djaja Indah, 2). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunggal Djaja Indah, 3). pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Tunggal Djaja Indah, 4). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan kreativitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Tunggal Djaja Indah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan sampel sebanyak 89 responden di PT.Tunggal Djaja Indah. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji-t dan uji-f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tunggal Djaja Indah, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tunggal Djaja Indah.

---

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah tombak yg paling digdaya buat merubah global. Pendidikan adalah peranan yg sangat krusial pada menaikkan kualitas asal daya manusia, terutama pada proses pembangunan nasional. Pembangunan pendidikan generik wajib ditekankan dalam bisnis buat menaikkan mutu pendidikan yg berimplikasi dalam peningkatan kualitas kehidupan langsung juga masyarakat. Menciptakan pendidikan yg bermutu, perlu adanya perhatian yg berfokus disemua pihak yg berkepentingan & didukung menggunakan fasilitas yg menunjang termasuk antara lain kiprah berdasarkan pengajar. Peran pengajar adalah faktor yg sangat krusial & berpengaruh pada pendidikan. Dalam Undang-undang dasar 1945 pasal 31 ayat (1) setiap rakyat Negara berhak menerima pendidikan. (dua) setiap rakyat Negara harus pengikuti pendidikan & pemerintah harus membiayainya. Dari suara ayat tadi bisa disimpulkan bahwa pendidikan adalah hak segala bangsa.

Sebagai energi pendidik pengajar adalah faktor penentu pada meningkatkan pendidikan pada sekolah, sang karena itu pengajar wajib bisa meningkatkan kinerjanya & melaksanakan tugas & tanggung jawabnya. Lantaran pendidikan pada masa depan menuntut keterampilan & keprofesionalan seseorang pengajar. Sehingga pengajar yg memiliki keterampilan bisa sebagai angin segar & keberhasilan pada pada global pendidikan. Kinerja pengajar dipercaya krusial bagi organisasi lantaran keberhasilan suatu organisasi ditentukan sang kinerja itu sendiri. Untuk memelihara & menegakkan kinerja pengajar yg baik terdapat poly hal yg mensugesti antara lain merupakan kesejahteraan, pendidikan, motivasi, kepemimpinan, & disiplin kerja.

Banyak factor yg mensugesti kinerja pengajar. Dalam penelitian ini hanya mengungkap bagaimana impak kepemimpinan, motivasi kerja, & disiplin kerja terhadap kinerja pengajar pada MTs Negeri dua Lamongan. Kinerja merupakan output atau taraf keberhasilan seorang secara holistik selama periode eksklusif pada pada melaksanakan tugas dibandingkan menggunakan aneka macam kemungkinan, misalnya baku output kerja, sasaran atau target atau kriteria yg sudah dipengaruhi terlebih dahulu & sudah pada sepakati bersama.

Berdasarkan output pengamatan yg sudah dilakukan, bahwasannya kepemimpinan motivasi kerja & disiplin kerja Pengajar MTs Negeri dua Lamongan. Ada beberapa hal yg masih kurang pada kinerja pengajar, misalnya kurangnya pengajar pada memakai aneka macam metode dalam pembelajaran, banyaknya pengajar yg masih memakai metode konvensional. Kurangnya pengajar pada hal membicarakan pembelajaran menggunakan baik, sebagai akibatnya nir terdapat respon baik anak didik & kurangnya pengajar pada membangun suasana pembelajaran yg menyenangkan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **1. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahan, merupakan keseluruhan pola perilaku pemimpin. Gaya kepemimpinan mewakili kombinasi yang konsisten dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari tindakan seseorang. Gaya kepemimpinan yang secara langsung atau tidak langsung menunjukkan keyakinan pemimpin tentang kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diadopsi oleh pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya. Tampulon (2007) mendefinisikan bahwa "gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diadopsi oleh para pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja karyawan."

### **2. Motivasi Kerja**

Soegiri (2004) dari Radig (1998) dan Antonio (2006) menekankan dorongan sebagai bentuk motivasi untuk memotivasi karyawan dan memungkinkan manajemen untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hubungan antara motivasi, semangat kerja, dan hasil yang optimal merupakan bentuk linier dalam arti memberikan motivasi kerja yang baik meningkatkan semangat kerja pegawai dan mengoptimalkan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi tercermin antara lain dengan adanya karyawan dan tanggung jawabnya terhadap jam kerja yang telah ditentukan.

### **3. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja membawa manfaat besar baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja menjamin pemeliharaan ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan semangat kerja. Hal ini memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009).

### **4. Kinerja Guru**

Guru merupakan unsur dunia pendidikan dan harus berperan aktif dalam menjalankan status profesionalnya sebagai jawaban atas kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Oleh karena itu, guru perlu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Armstrong dan Baron, yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya *Performance Management*, kinerja memiliki arti yang lebih luas, menunjukkan tidak hanya hasil pekerjaan, tetapi bagaimana proses pekerjaan itu dilakukan. Prestasi adalah pencapaian suatu pekerjaan dan konsekuensi dari pekerjaan itu. Kinerja adalah apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan. Kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.

## **Hipotesis**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.**

Menurut (Sunyoto, 2016), kepemimpinan adalah usaha seseorang untuk mempengaruhi perilaku atau kelompok. Upaya perilaku ini ditujukan untuk mencapai tujuan pribadi, tujuan teman, atau tujuan perusahaan yang mungkin sama atau berbeda.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Fitria asterina (2019), menunjukkan bahwa hasil kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Soziduhu Gulo, dkk (2021), yang juga menyatakan Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru di SMP se-Nias Barat.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.**

Motivasi adalah kemampuan seorang pegawai untuk mencapai, berkeinginan, dan berusaha mencapai tujuan organisasi sehingga dapat mencapai kebutuhan dan tujuan organisasi. Motivasi seseorang untuk bekerja muncul dari kebutuhan hidup yang perlu dipenuhi. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan ekonomi yaitu mencari uang, sedangkan kebutuhan nonekonomi dapat diartikan sebagai kebutuhan akan rasa syukur dan keinginan untuk maju.

Merujuk pada penelitian terdahulu oleh Bryan Johannes Tampi (2014), menyatakan bahwa secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Regina Aditya reza (2010), dengan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Islahiyatul Mukhlisoh (2016), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.**

Disiplin Kerja berkaitan erat dengan Kinerja Guru, Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Guru karena menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Rivai, Veithzal, 2014) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Hal ini didukung oleh Dr. Hasrudy Tanjung (2015), dengan hasil Hasil penelitiannya menunjukkan Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja. Nova Syafrina (2017), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

### **4. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.**

Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan yang baik,

motivasi kerja yang baik serta disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa factor Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **METODOLOGI**

### **1. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 2 Lamongan periode 2021-2022. Analisis data dilakukan pada bulan November – Desember 2021.

### **2. Jenis Dan Sumber Data**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang mempunyai tujuan menganalisis tentang pengaruh variabel bebas (variabel independent) terhadap variabel terikat (variabel dependent). Dengan bersumber dari data sekunder dan data primer.

### **3. Populasi Dan Sempel**

Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Negeri 2 Lamongan.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 59 responden, maka layak untuk mengambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Negeri 2 Lamongan.

### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan rangkaian pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data terkait variabel persepsi guru tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Lamongan.

### **5. Definisi Variabel**

Variabel yaitu konsep yang mempunyai nilai dan dapat diukur. Kidder (1981), menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu kualitas di mana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.

#### **5.1 Variabel Independent (Bebas)**

Menurut (Sugiyono, 2015) “variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya:

1. Kepemimpinan ( $X_1$ )
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )
3. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

## 5.2 Variabel Dependent (Terikat)

Variabel terikat atau independent adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya pengaruh atau pengaruh variabel lain. Besarnya pengaruh diamati dalam hal ada, tidak adanya, hilang, menyusut, atau berubahnya perubahan yang terjadi sebagai akibat dari perubahan variabel lain dalam masalah (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

## 6. Teknik Pengujian Hipotesis Dan Analisis Data.

### 6.1 Uji Asumsi Klasik

#### 6.1.1 Uji Normalitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi yang menemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik harus menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen. Toleransi yang rendah sama dengan nilai faktor varians tinggi (VIF). Batas yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas (karena  $VIF = 1/\text{toleransi}$ ) adalah nilai toleransi. Setelah Ghozali (2016).

#### 6.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi yang menemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik harus menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen. Toleransi yang rendah sama dengan nilai faktor varians tinggi (VIF). Batas yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas (karena  $VIF = 1/\text{toleransi}$ ) adalah nilai toleransi. Setelah Ghozali (2016).

#### 6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji varians heterogen bertujuan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians dari sisa pengamatan dalam model regresi ke model regresi lainnya. Jika tetap ada varians dari satu residual ke yang lain, kita akan berbicara tentang homoskedastisitas, dan jika tidak, kita akan berbicara tentang varians heterogen. Uji Hipotesis

#### 6.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Jika variabel bebas diwakili oleh X dan variabel terikat diwakili oleh Y, maka terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y.

#### 6.1.5 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Ghozali (2016) menyatakan bahwa Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variabel terikat.

#### 6.1.6 Uji T

Ghozali, (2016) menyataka bahwa Uji hipotesis (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*independet*) terhadap variabel terikat (*dependet*). Taraf signifikasi yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut :

- a. jika nilai signifikan uji  $t > 0.05$  maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.
- b. Jika nilai signifikan uji  $t < 0.05$  maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 6.1.7 Uji F

Menurut Ghozali (2016), uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui keakuratan fungsi regresi sampel dalam mengestimasi nilai sebenarnya. Uji dijalankan pada tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun syarat disetujui atau ditolaknya model penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikasi  $F > 0,05$  maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan.
- b. Jika nilai signifikasi  $F < 0,05$  maka model penelitian dikatakan layak digunakan .

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### 1.1 Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov -Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. deviation	4.35254295
Most	Absolute	0.072

Extreme Differences	Positive	0,072
	Negative	-0,035
Test Statistic		0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp Sig* sebesar 0,200 karena *Asymp Sig* lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

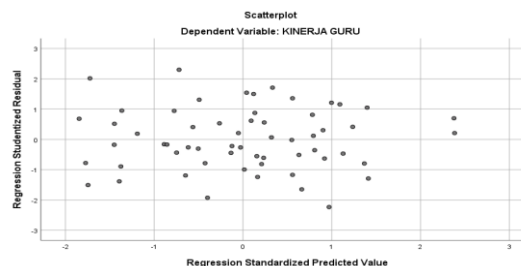
### 1.2 Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Variable	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,815	1,228
Motivasi Kerja (X2)	0,597	1,674
Disiplin Kerja (X3)	0,707	1,415

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki *Tolerance* 0,815 dengan VIF 1,228. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki *Tolerance* 0,597 dengan VIF 1,674. Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki *Tolerance* 0,707 dengan VIF 1,415. dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### 1.3 Uji Heterokedastisitas



**Gambar 1. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskesdastisitas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### 2.1 Uji Regresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.036	7.863		4.583	0.000
	X2	0.326	0.155	0.293	2.096	0.041
	X2	0.067	0.194	0.057	0.347	0.730
	X3	-0.322	0.187	-0.258	-1.719	0.091

a. Dependent Variable: Y

**Gambar 2. Coefficients**

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat di interprestasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 36.036 bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai tetap atau konsta, maka nilai variabel terikat kinerja guru cenderung positif sebesar 36.036 satuan.
2. Koefisien variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) bernilai positif, hal ini artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.326 untuk setiap kenaikan satu satuan X1 dengan asumsi variabel lain tetap atau konsta.
3. Koefisien variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif, hal ini artinya motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.067 untuk setiap kenaikan satu satuan X2 dengan asumsi variabel lain tetap atau konsta.
4. Koefisien variabel disiplin kerja (X3) bernilai negative sebesar -0.322, hal ini artinya disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja guru. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivais kerja (X2) kostan, maka setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja (X3) akan menurunkan kinerja guru (Y) sebesar 0.322 satuan.

### 2.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 <sup>a</sup>	.127	.079	4.46967

a. Predictors: (Constant), X1,X2.X2

b. Dependent Variable: Y

**Gambar 3. Model Summary**

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0,127 yang berarti bahwa sebesar 12,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya

kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Sedangkan sisanya 87,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### 2.3 Uji T

Hasil Uji T						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.036	7.863		4.583	0.000
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.326	0.155	0.293	2.096	0.041
	Motivasi Kerja	0.067	0.194	0.057	0.347	0.730
	Disiplin Kerja	-0.322	0.187	-0.258	-1.719	0.091

a. Dependent Variable: kinerja guru

**Gambar 4. Hasil Uji T**

Kesimpulan hasil Uji T :

1. Nilai signifikansi gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar  $0,041 < 0,05$ , hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima.
2. Nilai signifikansi motivasi kerja sebesar  $0,730 > 0,05$ , hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H2) ditolak.
3. Nilai signifikansi disiplin kerja sebesar  $0,091 > 0,05$ , hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H3) ditolak.

### 2.4 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.517	3	53.172	2.662	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1098.789	55	19.978		
	Total	1258.305	58			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja

**Gambar 5. ANOVA**

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa varianel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel-variabel dependen, maka H4 diterima.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Lamongan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Lamongan. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkat pula kinerja guru.
2. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Lamongan. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja maka tidak akan mempengaruhi kinerja guru.
3. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Lamongan. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi disiplin kerja maka tidak akan mempengaruhi kinerja guru.
4. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Lamongan. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan meningkat pula kinerja guru.

## PENELITIAN LANJUTAN

Untuk penelitian selanjutnya, Peneliti berharap dapat meneliti gaya kepemimpinan yang lain dengan factor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dapat mengevaluasi gaya kepemimpinan menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, 2014
- Adamy, M., 'Upcycling: From Old to New', *Kunststoffe International*, 106.12 (2016), 16-21
- Afandi, Ahmad, and Syaiful Bahri, 'Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3.2 (2020), 235-46
- Asmara Indahingwati and Rahman Al Hafidz, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Mi Tarbiyatus Syarifah', *Jurnal Economica*, 8.1 (2020), 69-79  
<<https://doi.org/10.46750/economica.v8i1.33>>.
- Andika, Rindi. Bambang Widjarnako dan Rizal Ahmad, 'Pengaruh Motivasi

- Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan', *Jurnal Manajemen Tools*, 11.1 (2019), 1689-99
- Candra Wijaya, Dr, and Muhammad Rifa'i, *Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efesien, Perdana*, 2016 <<http://repository.uinsu.ac.id/2836/>>
- Desilia Purnama Dewi and Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Unpam Press*, 2019.
- Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Unpam Press*, 2019
- Diana, Herma, 'Deskriptif Kualitatif', 10.1 (2020), 66-82
- Dr Hasrudy Tanjung, 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan', *Metrologia*, 53.5 (2015), 1-116  
<<http://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf>>  
<[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tln=en&SID=5BQIj3a2MLaWUV4OizE%0Ahttp://scielo.iec.pa.gov.br/scielo.php?script=sci\\_>](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tln=en&SID=5BQIj3a2MLaWUV4OizE%0Ahttp://scielo.iec.pa.gov.br/scielo.php?script=sci_>)>
- Falah, Alisha Maisan, and Hani Gita Ayuningtias, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz', *Jurnal Mitra Manajemen*, 4.6 (2020), 990-1001.
- Fitri Asterina, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7.September (2019), 101-13 <<File:///C:/Users/WINDOWS7/Downloads/24539-85110-1-PB.pdf>>.
- Fitha, Rahma, *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan PT. ESQ Tours&Travel Kantor Pusat Menara 165 TB. Simatupang)*, Thesis, 2019, LIII
- Frank van Steenbergen, and Albert Tuinhof, 'Motivasi Kinerja', *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 2009
- Ida Ayu Brahmasari and Agus Suprayetno, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)', *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2.1 (2016), 124-35  
<<https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>>.

*Alviani, Ridwan*

Idris, Anton, 'Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada Sd Negeri Tanjung 2', *Jurnal Mitra Manajemen*, 1.2 (2018), 189-201 <<https://doi.org/10.52160/ejmm.v1i2.23>>