



Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan)

Carrissa Nathaniela Hadi^{1*}, Hari Subagio²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

*Penulis Korespondensi: carissahadi8@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline, and leadership style on teacher performance. The research method used in this study is quantitative. The sample in this study consists of 52 teachers of SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and were processed using Microsoft Excel 2021 and SPSS software version 26. The sampling technique used in this study is non-probability sampling using saturated sampling. The research method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variables of work motivation and leadership style have a significant effect on teacher performance, while work discipline does not have a significant effect on teacher performance.*

Keywords: *Work Motivation; Work Discipline; Leadership Style; Teacher Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 52 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan *Software Microsoft Excel 2021* dan *Software SPSS versi 26*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Disiplin kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Guru

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, kompeten, berkarakter, serta berdaya saing tinggi di era globalisasi. Agar sekolah dapat menjamin peserta didik yang berkualitas, setiap sekolah sangat membutuhkan kinerja guru yang terbaik dan efektif. Serta guru berperan tidak hanya sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan inovator dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif (Anisa & Narpati, 2023).

Kinerja guru yang baik cenderung memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas, serta menjaga reputasi baik organisasi (Gelianti, Pongtuluran, & Pundissing, 2024). Guru merupakan komponen sentral dalam sistem pendidikan yang sangat berkaitan dengan keberhasilan peserta didik,

terutama dalam proses belajar mengajar, kinerja guru yang tinggi berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional (Kustanto, Muazza, & Haryanto, 2021).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan komitmen tinggi. Pratama dan Atmajawati (2024) motivasi kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, karena dengan adanya motivasi yang tinggi, guru akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Maruli (2020) dalam (Pratiwi, Askolani, & Rahwana, 2023) motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang untuk mencapai tujuan atau keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang, yang menimbulkan semangat serta keinginan dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang sesuai dengan lingkup kerja.

Selain motivasi, disiplin kerja yang baik pada dasarnya muncul dari kesadaran individu sendiri, bukan karena adanya tekanan atau paksaan dari pihak lain. Kedisiplinan yang berasal dari diri sendiri akan mudah seseorang untuk mengikuti segala peraturan dan ketentuan yang berlaku (Pratama & Atmajawati, 2024). Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan serta norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap sukarela seseorang dalam menaati aturan serta memahami tanggung jawab dan tugasnya. Sementara itu, kesediaan yakni suatu sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan peraturan organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak (Gelianti et al., 2024). Namun dibanyak sekolah, khususnya di SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan, kedisiplinan masih menjadi persoalan yang sering muncul, ditandai dengan ketidaktepatan waktu dalam memasuki kelas, meninggalkan jam pelajaran, atau tidak menyelesaikan administrasi pembelajaran tepat waktu. Hasil penelitian (Triyana, Woestho, Putra, & Husadha, 2024) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Disisi lain, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki peran yang penting dalam menciptakan iklim kerja positif dan mendukung pencapaian kinerja optimal. Menurut Anisa & Narpati (2023) gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab guru, sementara gaya kepemimpinan otoriter justru menurunkan loyalitas dan produktivitas. Penelitian (Gelianti et al., 2024), menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan budaya kerja positif, meningkatkan kedisiplinan, dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

Fenomena yang terjadi di lingkungan SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan terkait disiplin kerja guru pun menjadi perhatian tersendiri. Masih terdapat guru yang datang terlambat, baik pada saat masuk sekolah maupun saat memulai pembelajaran di kelas sesuai jadwal. Selain itu, pengelolaan waktu mengajar belum sepenuhnya berjalan secara disiplin, di mana beberapa guru masih mempersingkat waktu pelaksanaan pembelajaran atau mengakhiri kelas lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan)”.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Definisi Kinerja Guru (Y)

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan tanggung jawab dan kompetensi yang dimiliki. Uno (2024) dalam Jayanti & Devi (2025) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan gambaran dari hasil kerja yang dilakukan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Supardi (2016) dalam Musyarofah & Miyono (2021) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah serta bertanggung jawab terhadap peserta didik dibawah bimbingannya dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Rivai (2017) dalam Agamawansyah & Yusuf (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam kurun waktu tertentu ketika melaksanakan tugas, yang kemudian dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, maupun kriteria tertentu yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

B. Definisi Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku dan hasil kinerja seseorang. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin positif perilaku yang ditunjukkan dalam proses pelaksanaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi kerja (Lubis, 2020). Menurut Rivai (2019) dalam (Pratama & Atmajawati, 2024), Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mendorong individu untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam upaya

mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan keinginannya. Sedangkan menurut Afandi (2018) dalam (Pratiwi et al., 2023) Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu yang timbul karena adanya inspirasi, semangat, serta keinginan kuat untuk melakukan suatu aktivitas dengan ketulusan, rasa senang, dan kesungguhan.

Menurut (Sari, Izhari, & Maswanto, 2024), Motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang mendorong pegawai untuk bertindak secara terarah dan fokus dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dalam lingkungan perusahaan maupun institusi pendidikan.

C. Definisi Disiplin Kerja (X2)

Menurut Gelianti et al. (2024) disiplin kerja merupakan peraturan yang dibuat oleh organisasi atau instansi yang wajib dipatuhi atau ditaati oleh setiap pegawai yang bertujuan untuk membentuk serta memperbaiki perilaku pegawai agar menjadi lebih baik dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala aturan-aturan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Pratiwi et al. (2023) disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar menanamkan kedisiplinan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Menurut Agustina dalam Pratama & Atmajawati (2024) disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat terhadap peraturan serta norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan konsistensi dan keteguhan karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Semakin baik disiplin seorang guru pada sebuah instansi, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai (Lubis, 2020).

D. Definisi Gaya Kepemimpinan (X3)

Menurut Jayanti & Devi (2025) gaya kepemimpinan merupakan metode atau pola diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan, memotivasi, dan mengawasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahannya (Gelianti et al., 2024). Menurut Prasetyo (2006) dalam (Pramudya, Purnama, Andarbeni, Nurjayanti, & Anshori, 2023) gaya kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara yang diterapkan dalam proses kepemimpinan, yang tercermin

melalui perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan tujuan atau keinginannya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan berjumlah 52 guru. Penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* sebagai teknik penentuan sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara (*interview*), angket (*questionnaire*), dan observasi (*observation*). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner pada guru SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan. Adapun data sekunder diperoleh melalui studi keperpustakaan dan pengumpulan data dari perusahaan, termasuk profil perusahaan, visi dan misi, serta informasi lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Adapun alat analisis data yang digunakan adalah Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji Hipotesis Parsial (Uji-T).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Rata-Rata Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Rata-Rata	Interprestasi
1	Merasa puas dengan penghargaan yang diterima atas hasil kerja	3,67	Setuju
2	Mendapatkan umpan balik yang positif atas kinerja saya sebagai guru	3,69	Setuju
3	Hubungan antar rekan kerja menciptakan suasana yang kondusif untuk bekerja	3,76	Setuju
4	Fasilitas dan sarana di sekolah mendukung kelancaran pelaksanaan pembelajaran	3,67	Setuju
5	Mendapatkan fasilitas yang memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan	3,73	Setuju
6	Selalu berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih baik	3,75	Setuju
Total Rata-Rata		22,27	
Rata-Rata		3,71	Setuju

Berdasarkan data pada Tabel di atas secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa 52

orang responden dinyatakan tergolong setuju pada setiap pernyataan mengenai variabel motivasi kerja, yang dicerminkan dari rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,71.

Tabel 2. Hasil Rata-Rata Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Rata-Rata	Interprestasi
1	Menjaga etika dan sopan santun saat berinteraksi dengan rekan guru dan siswa	3,98	Setuju
2	Menunjukkan sikap profesional selama melaksanakan tugas sebagai guru	4,00	Setuju
3	Selalu menjaga norma sesuai dengan standar operasional dan kode etik guru	4,00	Setuju
4	Menyelesaikan seluruh tugas mengajar sesuai tanggung jawab yang diberikan sekolah	3,96	Setuju
5	Proses pengawasan membuat pelaksanaan pekerjaan lebih teratur dan sesuai standar	3,94	Setuju
6	Pengawasan dilakukan secara konsisten untuk memastikan tugas dikerjakan tepat waktu	3,98	Setuju
Total Rata-Rata		23,86	
Rata-Rata		3,97	Setuju

Berdasarkan data pada Tabel di atas secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa 52 orang responden dinyatakan tergolong setuju pada setiap pernyataan mengenai variabel disiplin kerja, yang dicerminkan dari rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,97.

Tabel 3. Hasil Rata-Rata Gaya Kepemimpinan (X3)

No.	Pernyataan	Rata-Rata	Interprestasi
1	Kepala sekolah memberikan arahan yang jelas sehingga guru memahami tugas yang harus dilaksanakan	3,92	Setuju
2	Kepala sekolah melakukan pengawasan secara berkala terhadap pelaksanaan tugas	3,75	Setuju
3	Kepala sekolah menetapkan standar kerja yang jelas untuk meningkatkan prestasi	3,80	Setuju
4	Kepala sekolah mampu memecahkan masalah yang muncul di lingkungan sekolah dengan cepat dan tepat	3,69	Setuju
5	Kepala sekolah memastikan semua guru dan staf mematuhi aturan yang berlaku	3,82	Setuju
6	Keputusan kepala sekolah didukung oleh sikap percaya diri yang meyakinkan guru dan staf	3,78	Setuju
Total Rata-Rata		22,76	
Rata-Rata		3,79	Setuju

Berdasarkan data pada Tabel di atas secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa 52 orang responden dinyatakan tergolong setuju pada setiap pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan, yang dicerminkan dari rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,79.

Tabel 4. Hasil Rata-Rata Kinerja Guru (Y)

No.	Pernyataan	Rata-Rata	Interprestasi
1	Mencari dan memilih materi pembelajaran dari berbagai sumber yang relevan	3,61	Setuju
2	Aktif berpartisipasi dlam berbagai kegiatan sekolah di luar kegiatan mengajar	3,73	Setuju
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	3,46	Setuju
4	Hadir disekolah dan memulai pembelajaran tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan	3,90	Setuju
5	Memberikan kesempatan kepada siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran	4,03	Setuju
6	Melaksanakan pembelajaran dengan strategi yang mampu meningkatkan pemahaman siswa	4,11	Setuju
7	Mampu mengatur waktu kerja secara mandiri agar seluruh tugas mengajar dan administrasi terselesaikan tepat waktu	4,28	Sangat Setuju
	Total Rata-Rata	27,12	
	Rata-Rata	3,87	Setuju

Berdasarkan data pada Tabel di atas secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa 52 orang responden dinyatakan tergolong setuju pada setiap pernyataan mengenai variabel kinerja guru, yang dicerminkan dari rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,87

B. Pengujian Hipotesis dan pembahasan

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1 P1	18,6154	9,888	,781	,894
X1 P2	18,5962	9,461	,756	,897
X1 P3	18,5192	9,784	,739	,899
X1 P4	18,6154	9,535	,798	,891
X1 P5	18,5577	9,820	,747	,898
X1 P6	18,5385	10,253	,718	,902

Sumber: SPSS V. 26

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item. Seluruh butir pernyataan valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2732.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2 P1	19,8846	7,516	,638	,847
X2 P2	19,8654	7,531	,687	,838
X2 P3	19,8654	7,060	,722	,831
X2 P4	19,9038	8,167	,611	,851
X2 P5	19,9231	7,523	,638	,846
X2 P6	19,8846	7,516	,673	,840

Sumber: SPSS V. 26

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item. Seluruh butir pernyataan valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2732.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3 P1	18,8654	10,707	,818	,881
X3 P2	19,0385	11,214	,766	,889
X3 P3	18,9808	11,470	,765	,890
X3 P4	19,0962	11,500	,743	,893
X3 P5	18,9615	12,116	,696	,899
X3 P6	19,0000	11,765	,693	,900

Sumber: SPSS V. 26

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item. Seluruh butir pernyataan valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2732.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kineja Guru (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y 1	23,5385	3,430	,728	,832
Y 2	23,4231	3,425	,734	,831
Y 3	23,6923	3,394	,727	,833
Y 4	23,2500	4,074	,550	,857
Y 5	23,1154	4,339	,501	,864
Y 6	23,0385	3,959	,593	,852
Y 7	22,8654	3,648	,651	,844

Sumber: SPSS V. 26

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item. Seluruh butir pernyataan valid karena

memiliki nilai dari Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2732.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,913	6

Sumber: SPSS V. 26

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa Reliability Statistic yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha 0,913 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel motivasi kerja memiliki reliabilitas yang dapat di terima.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	6

Sumber: SPSS V. 26

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa Reliability Statistic yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha 0,865 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel disiplin kerja memiliki reliabilitas yang dapat di terima.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,909	6

Sumber: SPSS V. 26

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa Reliability Statistic yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha 0,909 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan memiliki reliabilitas yang dapat di terima.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

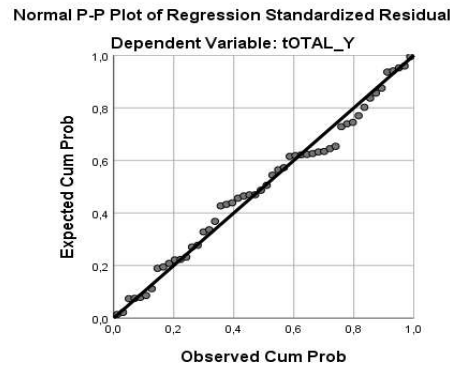
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	7

Sumber: SPSS V.26

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa Reliability Statistic yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha 0,865 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel kinerja guru memiliki reliabilitas yang dapat di terima.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot Dependensi Variabel Y

Sumber: SPSS V.26

Pada Gambar di atas dilihat hasil output SPSS Normal P-P Plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 13. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	52	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,39698471
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,078
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS V. 26

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut, data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.	Collinearity

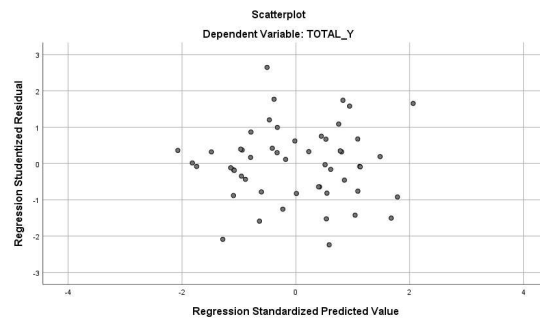
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	9,284	2,452		3,787	,000		
	TOTAL X1	,330	,055	,550	6,034	,000	,979	1,021
	TOTAL X2	,113	,062	,165	1,814	,076	,986	1,014
	TOTAL X3	,343	,051	,617	6,782	,000	,983	1,017

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: SPSS V. 26

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS V. 26

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar baik diatas maupun dibawah. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas atau data berdistribusi secara normal dan layak digunakan.

C. Alat Analisis Data

Analisis Kolerasi Sederhana

Tabel 15. Hasil Uji Kolerasi Pearson

Correlations					
		TOTAL X1	TOTAL X2	TOTAL X3	TOTAL Y
TOTAL _X1	Pearson Correlation	1	-,091	-,104	,471**
	Sig. (2-tailed)		,523	,461	,000
	N	52	52	52	52
TOTAL _X2	Pearson Correlation	-,091	1	-,068	,073
	Sig. (2-tailed)	,523		,632	,607
	N	52	52	52	52

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan)

TOTAL _X3	Pearson Correlation	-,104	-,068	1	,548**
	Sig. (2-tailed)	,461	,632		,000
	N	52	52	52	52
TOTAL _Y	Pearson Correlation	,471**	,073	,548**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,607	,000	
	N	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS V. 26

Nilai *Pearson Correlation* variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,471 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang sedang. Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru jika dilihat dari nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Maka terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Nilai *Pearson Correlation* variabel disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 0,073 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang rendah. Korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru jika dilihat dari nilai sig. sebesar 0,607 > 0,05. Maka terdapat hubungan tidak signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru.

Nilai *Pearson Correlation* variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja guru sebesar 0,548 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang sedang. Korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru jika dilihat dari nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Maka terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru.

Regresi Linear Berganda

Tabel 16. Pearson Correlation

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Sumber: SPSS V. 26

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.	Collinearity

		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	9,284	2,452		3,787	,000		
	TOTAL_X1	,330	,055	,550	6,034	,000	,979	1,021
	TOTAL_X2	,113	,062	,165	1,814	,076	,986	1,014
	TOTAL_X3	,343	,051	,617	6,782	,000	,983	1,017

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: SPSS V. 26

Dari data Tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 9,284 + 0,330 X_1 + 0,113 X_2 + 0,343 X_3 + \epsilon$$

Konstanta 9,284 artinya jika motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) 0 (tidak ada penambahan), maka kinerja guru bernilai sebesar 9,284. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,330. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 33% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,113. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 11,3% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0,343. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 34,3% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinan (Adjusted R2)

Berdasarkan Tabel di bawah terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan/Kd/Adjusted R Square menunjukkan 0,585 artinya sebesar 58,5% dari nilai kinerja guru dipengaruhi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinan (Adjusted R2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,609	,585	1,43998

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X3

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: SPSS v. 26

Uji T

Tabel 19. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,284	2,452		3,787	,000		
	TOTAL X1	,330	,055	,550	6,034	,000	,979	1,021
	TOTAL X2	,113	,062	,165	1,814	,076	,986	1,014
	TOTAL X3	,343	,051	,617	6,782	,000	,983	1,017

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: SPSS V. 26

Hasil Uji T pada tabel adalah sebagai berikut :

1) Motivasi Kerja (X1)

T_{hitung} motivasi kerja (6,034) > t_{tabel} (2.010), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sig. Motivasi kerja (0,000) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya, variabel motivasi kerja (X1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

2) Disiplin Kerja (X2)

T_{hitung} disiplin kerja (1,814) < t_{tabel} (2.010), maka H2 ditolak dan H0 diterima. Sig. disiplin kerja (0,076) > alpha (0,05), maka H2 ditolak dan H0 diterima. Artinya, variabel disiplin kerja (X2), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

3) Gaya Kepemimpinan (X3)

T_{hitung} gaya kepemimpinan (6,782) > t_{tabel} (2.010), maka H3 diterima dan H0 diterima. Sig. gaya kepemimpinan (0,000) < alpha (0,05), maka H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya, variabel gaya kepemimpinan (X3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output coefficient* (Uji T) dimana t_{hitung} (6,034) lebih besar dari t_{tabel} (2.010), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Pratiwi et al., 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output coefficient* (Uji T) dimana t_{hitung} (1,814) lebih kecil dari t_{tabel} (2.010), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,076 lebih besar dari nilai sig 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Triyana et al., 2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja guru

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output coefficient* (Uji T) dimana t_{hitung} (6,782) lebih besar dari t_{tabel} (2.010), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Agamawansyah & Yusuf, 2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan pembahasan, hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada guru SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan. Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada guru SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan. Gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada guru SMA Negeri 4 Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR REFERENSI

- Agamawansyah, A., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Soromandi. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 220–238. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2171>
- Anisa, A., & Narpati, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDN Gugus 2 Kelurahan Harapan Jaya. *Journal on Education*, 5(4), 14639–14646. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2524>

- Gelianti, Pongtuluran, K. A., & Pundissing, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA NEGERI 4 TORAJA UTARA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4).
- Jayanti, N. W. S., & Devi, N. K. T. N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK TI Bali Global Jimbaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 786–800. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1564>
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN. *Jurnal EduTech*, 6(1).
- Musyarofah, Haryati, T., & Miyono, N. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang*.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Pratama, R. P., & Atmajawati, Y. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDN Sidotopo 1/48 Surabaya Yayasan Atmajawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Pratiwi, S. I., Askolani, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Bhakti Kencana Tasikmalaya. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 246–261. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.402>
- Sari, M. N., Izhari, F., & Maswanto, M. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDI CIKAL HARAPAN. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 5(1), 17–38. <https://doi.org/10.24853/jmmb.5.1.17-38>
- Triyana, Woestho, C., Putra, C. I. W., & Husadha, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI/MTS Nurul Anwar. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(3).