

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN KEDISPLINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMPN 3 PONOROGO**



SKRIPSI

Nama : Muhamad Algan Bioswara
NIM : 19415067
Progam Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
2026**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN KEDISPLINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMPN 3 PONOROGO**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Progam Strata Satu (S1) pada Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Muhamad Algan Bioswara
NIM : 19415067
Progam Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
2026**

HALAMAN PENGESAHAN


Judul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo
Nama : Muhamad Algan Bioswara
NIM : 19415067
Tempat, Tanggal Lahir : Ponorogo, 13 Juli 2000
Program Studi : Manajemen

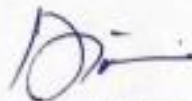
Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Ponorogo, 9 Februari 2026

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Heri Wijavanto, ST., MM., M.Kom
NIDN 0025057401


Diana Pramudya Wardhani SE.MM
NIDN 0709048305

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi




Hamlet Sumpso, S.E., M.Si
NIDN 19701016 199904 12


Ketua

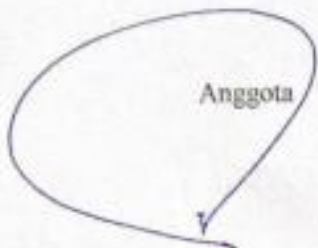
Dosen Penguji

Sekretaris

Anggota


Heri Wijavanto, ST., MM., M.Kom
PTK. 0857752653130142


Fery Setiawan, SE., MM
NUPTK. 1552767668131043


Dr. Wijianto, SE., MM
NUPTK. 2758763664130222

**Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan SMPN 3 Ponorogo
(Studi Kasus: Karyawan SMPN 3 Ponorogo)**

Muhamad Algan Bioswara,(P1) Heri Wijayanto. ST. MM. M. Kom, (P2) Diana Pramudya
Wardhani SE. MM

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *kepemimpinan kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SMPN 3 ponorogo* secara parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Yaitu analisis yang berkaitan dengan Teknik accidental sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder serta pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar terhadap subjek penelitian sebanyak 14 responden karyawan SMPN 3 Ponorogo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Kata kunci : **Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi, Kinerja Karyawan**

KATA PENGANTAR

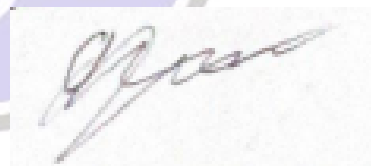
Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas semua nikmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dengan segala kemampuan dan kesungguhan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Rido Kurnianto, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Ponorogo
2. Bapak Dr.Slamet Santoso, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
3. Bapak Dr, Heri Wijayanto.ST.MM.M.Kom selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberi pengarahan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Ibu Diana Pramudya Wardhani SE.MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberi pengarahan sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih banyak kekurangan, maka penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun demi kesempurnaan laporan penyusunan skripsi. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca.

Ponorogo, 2 Februari 2026



Muhamad Algan Bioswara

**PERNYATAAN TIDAK MENYIMPANG
KODE ETIK PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo 2 Februari 2026



Muhamad Algan Bioswara

NIM. 19415067

ONOROG

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan ridho dan nikmat yang luar biasa kepada hambanya. Selalu memberikan takdir baik didalam setiap perjalanan saya. Terima kasih ya Allah engkau selalu mempermudah setiap urusan hambanya dan mengabulkan doa-doa hamba.

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu baik kepada saya, selalu menyemangati, dan selalu memberikan masukan positif hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

1. Untuk bapak dan ibu saya yang sudah memberikan motivasi/dukungan dan menyalurkan doa, semangat dan juga materi kepada saya untuk bisa menyelesaikan skripsi sehingga mendapat gelar studi Sarjana S-1
2. Untuk teman-teman saya terima kasih sudah memotivasi sehingga dapat menyelesaikan studi S-1



MOTTO

Apabila anda ingin hidup bahagia, fokuslah pada tujuan, bukan pada benda ataupun orang
(Albert Einstein)

Pada saat-saat tergelap kita, kita harus fokus untuk melihat cahaya
(Aristoteles)

Kesuksesan bukanlah akhir dan kegagalan juga bukan hal fatal. Hal tersebut merupakan keberanian untuk melakukan sesuatu yang penting
(Winston Churchill)



DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN TIDAK MENYIMPANG.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian.....	22
2.4 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.3 Metode Pengambilan Data	28
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.5 Metode Analisis Data	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
4.1.2 Hasil Pengumpulan Data.....	38
4.1.3 Statistik Deskriptif	41
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian	44

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
4.1.6 Koefisien Determinasi (R^2	48
4.1.7 Uji Hipotesis	49
4.2 Pembahasan.....	51
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.2.2 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan	52
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	53
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN.....	58



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif

Tabel 4.5 Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.6 Jawaban Responden Pada Variabel Kedisiplinan

Tabel 4.7 Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.8 Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Hasil Uji T

Tabel 4.14 Hasil Uji F



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner
2. Output Analisis Data
3. Tabulasi Data
4. Bukti LOA
5. Surat keterangan plagiasi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Fathawa Zuhaena dan Heru Cahyo (2022), mengatakan bahwa instansi sangat memperhatikan bahwa perlunya kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja dalam sebuah lembaga itu sangat berpengaruh, dikarenakan dalam suatu lembaga ketika pemimpin tidak ada, maka dari haluan organisasi tersebut akan hancur ketika tidak ada yang mengontrol bawahannya. Begitu juga dengan motivasi kerja akan runtuh ketika tidak ada pemimpin yang memberikan saran dan motivasi dalam bentuk tindakan ataupun arahan yang mau dilakukan karyawan tersebut. Setiap instansi atau lembaga yang berbentuk swasta maupun pemerintahan, tentunya memiliki tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang akan dicapai. Agar tujuan tersebut dapat dicapai, maka diperlukan adanya kedisiplinan dan motivasi kerja dalam pengelolaan sumber daya manusianya. sehingga dapat memaksimalkan keberhasilan, efisiensi dan kinerja instansi, hal ini dilakukan upaya untuk keberlanjutan lembaga tersebut.

Menurut Siti Hapsah dan Rio Renaldy (2023), mengatakan bahwa sumber daya manusia dalam setiap instansi mempunyai peran sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Setiap organisasi negeri maupun swasta kepemimpinan sangat berpengaruh dalam memotivasi karyawan, pengaruh seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju mundurnya sebuah instansi. Menurut Fillipo (2001) menyatakan bahwa disiplin adalah segala upaya untuk mengkoordinasikan perilaku masa depan dengan menggunakan hukum dan penghargaan. Definisi diatas pada konsep disiplin sebagai upaya menata perilaku seseorang dengan cara yang terbiasa melakukan sesuatu yang seharusnya dirangsang dengan hukuman dan penghargaan. Kedisiplinan karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi semakin banyak karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang baik, maka semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan oleh instansi. Sehingga instansi dapat bertahan dan meningkatkan efektifitas kinerja, selain kinerja yang baik sangat dipengaruhi dengan faktor gaya kepemimpinan yang ada di instansi tersebut, dengan adanya pemimpin yang baik, maka pegawai akan lebih baik meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan instansi akan terpenuhi. Pada dasarnya, disiplin adalah sesuatu yang dapat dilatih.

Pelatihan disiplin diharapkan dapat meningkatkan pengendalian diri, kepribadian atau ketertiban dan efisiensi. Ringkasnya, Berkaitan dengan pengendalian diri sehingga kita dapat membedakan antara yang baik dan yang jahat untuk mendorong perilaku yang bertanggung jawab dalam jangka panjang. Disiplin adalah sikap rela sepenuhnya untuk menaati segala aturan dan norma yang ada dalam pelaksanaan tugas sebagai bentuk tanggung jawab apapun. Bagaimana pun, sikap disiplin harus tertanam pada prinsip semua orang. Itu artinya sikap disiplin bisa dipelajari dan bukan hal naluriah yang begitu saja didapatkan.

Menurut Wahjosumidjo (1987) menyatakan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu hal yang melekat pada seseorang pemimpin yang memiliki sifat, seperti kepribadian, kemampuan dan kesanggupan. Kepemimpinan dapat dikategorikan juga sebagai rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu. Peran pemimpin sangatlah besar bagi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan

Menurut Sutrisno (2009:121-122) mengatakan bahwa motivasi adalah sebuah usaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat instansi bekerja dengan menggambarkan pemimpin dan karyawan saling terlibat dalam instansi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu pemimpin dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di instansi. Memotivasi karyawan sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja karyawan akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari pemimpin perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menurunkan kinerja dan karyawan tidak bekerja secara optimal dan efektif. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seseorang pemimpin harus memiliki suatu program dan perilaku secara bersama-sama dengan para karyawannya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai visi misi dari instansi.

Menurut Sedarmayanti (2010:176) menyatakan bahwa kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan,

kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasaan dalam bekerja. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik maupun kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya instansi berfungsi secara efektif, orang-orangnya dimotivasi agar melaksanakan tugas nya dengan optimal, mereka harus melaksanakan tugas-tugas peran mereka dengan cara andal dan mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada diluar tugas formal mereka.

SMPN 3 Ponorogo dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga tujuan instansi yang tercantum dalam visi dan misi dapat tercapai. Permasalahan yang dihadapi pada instansi berkaitan dengan gaya kepemimpinan sebenarnya bervariasi dimana yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk memotivasi. Namun secara umum dari karakteristik pimpinan SMPN 3 Ponorogo sudah baik, dari cara memotivasi maupun kedisiplinan akan begitu dari hal tersebut dikhawatirkan akan membuat para karyawan mempunyai pressure yang begitu tinggi dalam menjalankan tugas. SMPN 3 Ponorogo sebagai lembaga pendidikan yang bertugas sebagai pendidikan moral bangsa dan menata kehidupan dalam sistem kehidupan nasional. SMP 3 Ponorogo mempunyai tugas membantu pemerintah dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah dibidang pendidikan. Permasalahan yang terjadi dikantor SMPN 3 Ponorogo adalah pergantian pimpinan atau rolling jabatan, dimana tentunya setiap pimpinan gaya kepemimpinannya yang berbeda-beda dan setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan negatif karyawan pimpinan yang ada dikantor SMPN 3 Ponorogo Kedisiplinan dalam lingkungan kerja SMPN 3 Ponorogo sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan

meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fenomena yang terjadi saat ini kurangnya kedisiplinan dan motivasi kerja yang terjadi dilingkungan SMPN 3 Ponorogo yaitu seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, fenomena lain yang peneliti jumpai pada saat seperti terjadinya arahan oleh pemimpin dalam apel pagi kepada para karyawan agar dapat menaikkan semangat kerja supaya bisa memotivasi karyawan dalam melakukan tugasnya masing-masing dan apabila tidak adanya arahan dari pemimpin maka kinerja pegawai kurang efektif dikarenakan kurangnya motivasi dari seorang pemimpin. Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini karena mengetahui pentingnya ketiga aspek tersebut dalam menciptakan kinerja karyawan yang efektif. Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja, jika pengaruh pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja baik terhadap kinerja karyawan maka yang dihasilkan juga baik. Jadi pada dasarnya apabila instansi ingin mendapatkan kinerja yang efektif dan optimal sesuai dengan visi misi yang telah tercantum maka instansi haruslah memperhatikan kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja pada karyawan agar karyawan mau menyerahkan seluruh tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Jadi apabila dapat memahami persoalan pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka instansi akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Motivasi dan kedisiplinan yang baik dalam lingkungan kerja SMPN 3 Ponorogo, akan tetapi masih ditemukannya masalah yang ada seperti masih banyak karyawan datang terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan kerja dan kurangnya semangat kerja dalam melakukan tugasnya masing-masing. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus akan menjadi permasalahan yang serius bagi sebuah instansi, padahal karyawan telah dimotivasi dengan berbagai hal seperti diberikan pembekalan setiap apel, pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan sumber daya manusia para karyawan.

Berdasarkan fenomena dan data yang akan diteliti, penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu apakah kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang beserta fenomena penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMP Negeri 3 Ponorogo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang terdapat diatas peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo

b. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis terhadap pihak terkait, antara lain :

a. Teoritis

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Instansi

Diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja

3. Bagi Universitas

Sebagai tambahan referensi dan ilmu pengetahuan untuk penelitian berikutnya tentang pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Praktis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya penelitian mengenai kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Leader Theory Exchange Teori dan Performance

Menurut Riris, Dian Ekowati, dan Daulay (2024) menyatakan bahwa LMX, penting bagi pemimpin untuk membangun hubungan yang erat dengan setiap pengikutnya, menciptakan hubungan saling menghargai dan memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif. Struktur instansi, organisasi atau lembaga, penting untuk ada hubungan yang saling terkait dan berkelanjutan antara atasan dan bawahan. Namun, pada kenyataannya, seringkali terjadi perbedaan perlakuan dari pemimpin terhadap karyawan. Tidak jarang terlihat bahwa karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan atasan mereka cenderung mendapatkan perlakuan yang lebih menguntungkan, seperti peluang pengembangan karir yang lebih banyak, dukungan dan bimbingan yang lebih besar serta kepercayaan dari atasan mereka. Disisi lain, karyawan yang mempunyai relasi yang kurang dengan pimpinan mereka cenderung mendapatkan perlakuan yang kurang baik, seperti kurangnya perhatian dan dukungan, peluang pengembangan karir yang terbatas serta kurangnya kepercayaan. Apabila terdapat ketidakberkualitasan dalam hubungan antara pemimpin karyawan, maka tujuan organisasi tidak akan berhasil dicapai.

Menurut Riris, Dian Ekowati, dan Daulay (2024) berpendapat bahwa performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja secara disiplin, mempunyai harapan masa lebih baik. Jika kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja instansi juga baik. Instansi berjalan dengan optimal, maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara efisien

dan efektif. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, dapat dikatakan kegiatan tersebut adalah efektif. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

Menurut Siti Hapsah dan Rio Renaldy (2023) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu dan seni mengelola individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi agar mereka dapat bekerja sama dengan baik dan efisien untuk mencapai tujuan instansi. Bayangkan sebuah orkerstra dimana setiap musisi memainkan instrumennya dengan sempurna dan menghasilkan harmoni yang memukau. Begitu pula dengan manajemen tenaga kerja, dimana setiap pekerja adalah bagian dari simfoni besar yang disebut instansi. Untuk membantu instansi atau lembaga mencapai tujuan yang telah ditentukan, Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya. Karena sumber daya manusia merupakan faktor penting, lembaga atau instansi bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal dan efektif untuk mencapai tujuan lembaga atau instansi

. sumber daya manusia wajib dikelola dengan baik dalam upaya peningkatan efektivitas serta efisiensi lembaga dalam sebuah instansi, dan hal ini yang menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi instansi. Dalam sebuah instansi, sumber daya manusia inilah yang memiliki pengaruh yang cukup kuat karena adanya perubahan lingkungan bisnis yang kecil kemungkinan dapat diprediksi serta tidak cukup stabil. Maka dari itu, sumber daya manusia yang masih dapat diandalkan, serta memiliki pengetahuan, kemampuan, kreativitas, serta dapat diarahkan sesuai dengan visi instansi.

Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu instansi, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu instansi dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki instansi sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam instansi merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam suatu lembaga. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidakberhasilan instansi dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar instansi guna mencapai tujuan instansi,

ini akan menjadi ancaman serius bagi sebuah instansi apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki.

Teori kepemimpinan transformasional merupakan teori kepemimpinan yang baru muncul pada awal tahun 1980-an sebagai upaya pembela dari teori kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transformasional membantu bawahan bertumbuh dan berkembang menjadi pemimpin melalui respon terhadap kebutuhan bawahan bertumbuh dan berkembang menjadi pemimpin melalui respon terhadap kebutuhan bawahan secara individu dengan memberdayakan mereka dan melalui penyetaraan tujuan dan maksud bawahan secara individu, pemimpin, kelompok dan organisasi yang lebih besar

Penelitian telah banyak dilakukan pada topik kepemimpinan transformasional karena kontribusinya sangat signifikan. Misalnya, penelitian empiris telah menunjukkan perilaku kepemimpinan transformasional yang memiliki dampak positif terhadap kinerja dan kepuasan bawahan. Selain itu, kepemimpinan transformasional yang memberikan penekanan pada perubahan orang lain, kepemimpinan sebagai proses yang terjadi antara bawahan dan pemimpin, memberi pandangan lebih luas tentang kepemimpinan sehingga meningkatkan model kepemimpinan lain dan penekanan yang kuat pada kebutuhan, nilai, dan moral pengikut

Teori kepemimpinan path goal muncul pada awal tahun 1970. Awalnya, dimensi perilaku kepemimpinan mencakup pemberian arahan kepada bawahan, memberikan dukungan, partisipatif dan berorientasi pada prestasi. Kemudian, pada tahun 1996, House mengembangkan teori jalur-tujuan tersebut dengan memperluas dimensinya, yaitu bantuan untuk pekerjaan, proses keputusan berorientasi kelompok, perwakilan dan jejaring kelompok kerja, dan perilaku kepemimpinan berbasis nilai. Meskipun ada pengembangan pada teori ini, tetapi intinya tetap sama yaitu pemimpin efektif perlu membantu bawahan dengan memberikan kebutuhan dan membantu mereka supaya berkinerja lebih baik. Ataupun dengan kata lain, pemimpin perlu memberikan penghargaan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan bawahan

Berdasarkan dari LMX Teori dan berbagai jurnal ataupun teori yang diteliti tentang manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa LMX Teori & Performance berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.2 Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan suatu kelompok, organisasi maupun perusahaan untuk bisa memiliki kemampuan kepemimpinan atau leadership

b. Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam artian, gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin tersebut digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan dalam suatu organisasi

ada tiga gaya pokok kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan yang bersifat menghukum.

2. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik menganggap bawahan sebagai makhluk yang termulia didunia, selalu berusaha mengsinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada

bawahannya, senang menerima saran bahkan kritik dari bawahan, selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin.

3. Kepemimpinan Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindari dari tanggung jawab.

c. Indikator Kepemimpinan

Teori cenderung sukarela memandang kepemimpinan sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung sarana membentuk suatu kelompok yang sesuai dengan keinginan pemimpinnya, menjabarkan ada beberapa indikator kemampuan diantaranya sebagai berikut :

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang tepat

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau untuk menggerakkan kemampuannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai tujuan instansi yang telah ditentukan sebelumnya

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung maupun tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam

5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban memikul tanggung jawab segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

2.1.3 Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin mempunyai arti ketaatan dan kepatuhan pada aturan, tata tertib dan lain sebagainya. Disiplin berasal dari kata latin *discipulus*, yang berarti siswa atau perintah. Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini mengalami perubahan bentuk dan perluasan arti. Hal ini terkait dengan bagaimana sebuah kedisiplinan yang diterapkan pada sebuah organisasi atau instansi karena berhubungan dengan bagaimana sistem itu berlangsung. Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Adapun pengertian disiplin sebagai berikut :

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan instansi. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan instansi, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan instansi, semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja instansi.

Kedisiplinan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan individu. Dengan adanya kedisiplinan, maka individu akan

mampu berperilaku sesuai dengan yang diharapkan dan mampu mengaktualisasikan dirinya dengan baik.

b. Macam-Macam Disiplin

1) Disiplin Waktu

Karyawan harus tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku. Selain itu, jika perusahaan memberikan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, maka karyawan harus tepat waktu.

2) Disiplin Menegakkan Aturan

Karyawan harus taat terhadap peraturan instansi. Peraturan yang dibuat berguna untuk menjaga kelancaran perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk disiplin dalam menjalankan peraturan perusahaan

3) Disiplin Tanggung Jawab

Tidak sedikit ditemukan karyawan sering mencari alasan untuk tidak menyelesaikan tanggung jawabnya. Apabila yang seperti terus terjadi dapat menghambat instansi untuk berkembang dan bergerak maju.

c. Unsur- Unsur Disiplin

1) Kepatuhan Terhadap Aturan

Mematuhi berbagai norma aturan yang berlaku di sebuah instansi maupun organisasi

2) Kesadaran Diri

Disiplin bukan hanya tentang paksaan dari luar, tetapi juga kesadaran individu untuk bertindak sesuai aturan tanpa perlu diawasi.

3) Tanggung Jawab

Menjaga kebiasaan positif secara terus-menerus, tidak hanya dalam situasi tertentu tetapi sebagai bagian dari karakter sehari-hari

2.1.4 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, tekun dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan pribadi maupun instansi. Adapun pengertian motivasi kerja menurut para ahli :

Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan lebih efisien.

Motivasi kerja didasarkan pada hierarki kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Semakin tinggi kebutuhan yang terpenuhi, semakin tinggi motivasi seseorang untuk bekerja.

b. Macam-Macam Motivasi Kerja

1. Berdasarkan Sumbernya

➤ **Motivasi Instinsik**

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, tanpa bergantung pada faktor eksternal

Contoh :

- Kepuasan dalam menyelesaikan tugas
- Keinginan untuk berkembang dan belajar
- Rasa bangga terhadap pencapaian sendiri

➤ **Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi yang dipengaruhi oleh faktor luar, seperti penghargaan atau hukuman.

Contoh :

- Gaji dan bonus
- Pengakuan dari atasan atau rekan kerja
- Promosi jabatan

2. Berdasarkan Sifatnya

➤ **Motivasi Positif**

Dorongan yang muncul karena adanya penghargaan atau harapan akan hasil yang baik.

Contoh :

- Bekerja keras agar mendapatkan kenaikan gaji
- Berusaha lebih baik untuk dapat mencapai visi misi instansi

➤ **Motivasi Negatif**

Dorongan yang muncul karena adanya rasa takut terhadap konsekuensi atau hukuman.

Contoh :

- Bekerja disiplin agar tidak mendapat teguran
- Menyelesaikan tugas tepat waktu agar tidak kehilangan pekerjaan

c. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Faktor-faktor itu seringkali disebut dengan motivasi sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Berikut indikator motivasi kerja antara lain :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran gaji.

2. Prestasi

Prestasi kerja pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

4. Pengakuan

Pengakuan, kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi sebuah instansi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah keberhasilan personil, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsik adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal meliputi : pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

2. Faktor kepemimpinan meliputi : kualitas dalam memberikan motivasi, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pemimpin.
3. Faktor tim meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
4. Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses organisasi dan kultur kerja dalam instansi
5. Faktor kontekstual meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara optimal yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan dan keberhasilan

2. Tanggung jawab

Menentukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga dapat dilakukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu adalah kecepatan dan kepuasan

3. Kerjasama

Kemauan karyawan untuk keikutsertaan secara vertikal dan horizontal dengan karyawan lain didalam dan diluar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

4. Inisiatif

Kesanggupan dari dalam diri anggota instansi untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan pertanggung jawaban atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan. Indikatornya kemandirian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini, tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan tujuan memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu hal ini juga bertujuan sebagai pembanding dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut, merupakan ringkasan hasil penelitian.

Instansi bisa dikatakan baik apabila karyawan menjalankan tugas dengan baik karena adanya dorongan motivasi dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda. Ketrampilan dalam kepemimpinan itu terdiri dari lima macam, yaitu pemberian kuasa adalah pembagian kuasa oleh pimpinan terhadap bawahannya. Intuisi adalah keterlibatan manajer dalam menatap situasi, mengantisipasi perubahan, mengambil resiko dan membangun kejujuran dan yang lainnya adalah pemahaman diri, pandangan dan nilai keselarasan. Ada tipe-tipe kepemimpinan yang diuraikan yaitu tipe pribadi, tipe non pribadi, tipe otoriter, tipe demokratis, tipe kebabakan, tipe bakat.

Disiplin kerja yang ada instansi bisa digolongkan baik, kegiatan dalam menyelesaikan aktifitas pekerjaan dengan baik sehingga disiplin dapat meningkatkan etos kerja dan penilaian kerja yang baik dari atasan, hal ini tentu berdampak pada karir jangka panjang bagi karyawan. Demi terjalinya kinerja karyawan yang baik perlu adanya pengawasan dari seorang pemimpin agar karyawan termotivasi dan disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik. Suatu instansi dikatakan baik apabila karyawan menjalankan tugas dengan baik karena adanya dorongan dari seorang pemimpin.

Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap orang tidak terkecuali dengan karyawan. Mereka membutuhkan suatu motivasi yang dapat membantu untuk meningkatkan kinerja mereka. Demi terjalinya kinerja karyawan yang baik perlu adanya motivasi dari seorang pemimpin agar pengaruh kepemimpinan karyawan termotivasi dan disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik. Suatu instansi dikatakan

baik apabila karyawan menjalankan tugas dengan baik karena adanya dorongan motivasi dari seorang pemimpin.

Kepemimpinan adalah orang yang memimpin suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih. baik suatu organisasi maupun suatu keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, mengendalikan, mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Terdapat tiga teori yang menjelaskan tentang muncul pemimpin, yaitu Teori Genetika, yang menyatakan bahwa pemimpin tidak dapat diciptakan tetapi dilahirkan karena bakat alami sejak lahir. Dapat dipengaruhi oleh gen orang tua, pemimpin dapat muncul karena situasi dan kondisi tertentu. Teori sosial, merupakan kebalikan dari Teori genetika. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin tidak dapat dilahirkan begitu saja, tetapi harus disiapkan, dididik dan dibentuk. Setiap orang dapat menjadi pemimpin melalui proses pembelajaran.

Teori Ekologi/Sintesis, teori muncul sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki bakat kepemimpinan sejak lahir dan kemudian bakat tersebut dikembangkan melalui pengalaman dan pembelajaran yang disesuaikan dengan perkembangan lingkungan. Gaya kepemimpinan yang ideal adalah kepemimpinan yang dapat beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang ada. Ada empat gaya yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin agar bawahannya mau bekerja sesuai dengan arahnya, antara lain. Kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan jenis ini melibatkan adanya pertukaran antara pemimpin dengan bawahan, dimana pemimpin memberikan penghargaan ketika bawahan berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan kesepakatan. Kedua belah pihak memiliki tujuan, kebutuhan dan kepentingan yang berbeda.

Kepemimpinan Transformasional, gaya kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi perubahan positif pada anggota yang mengikutinya. Tipe pemimpin ini akan terlibat dalam proses, termasuk membantu anggota tim untuk menyelesaikan tugasnya. Mereka cenderung memiliki semangat positif yang dapat mempengaruhi anggotanya untuk lebih bersemangat. Pemimpin juga sangat memperhatikan kesejahteraan dan kemajuan setiap anggota tim. Kepemimpinan Kharismatik, pemimpin yang memiliki kharisma yang kuat dapat mempengaruhi anggotanya melalui daya tarik dan kepercayaan diri yang

ditunjukkannya. Pengikut cenderung mengikuti pemimpin yang kharismatik karena mereka terkesan dan secara emosional percaya serta ingin bekerja sama dengan pemimpin tersebut. Kharisma ini berasal dari kemampuan menarik yang dimiliki oleh pemimpin, terutama pada keyakinan setiap anggota untuk mengikuti setiap intruksi yang diberikan. Kepemimpinan visioner, tipe kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realitis, kredibel, dan menarik tentang masa depan organisasi yang tumbuh dan berkembang. Dalam upaya untuk mempengaruhi individu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, termasuk kharisma, yaitu kemampuan untuk menginspirasi orang lain dengan menyampaikan visi dan misi yang jelas, menciptakan rasa bangga pada diri sendiri, dan mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan. Inspirasi mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana. Simulasi intelektual dapat menunjukkan kecerdasan, rasionalitas, pemecahan masalah yang cermat. Memberikan perhatian kepada staf secara individual dapat menunjukkan perhatian pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.



No	Interaksi	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil
1	X1>Y	Nabilatul Firtriyah, Tri Sukamono, Noviyatul Qomariyah, Moh Fawaid(2023)	The Role of Leadership Style and Motivation in Improving Employee Performance(JIMKES Vol. 12 No. 1, 2024)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan
2	X1>Y X2>Y	Ratna Dumilah, Asridah Warni Tanjung, Nindie Ellsia(2023)	The Effect Of Discipline and Work Enviroment on Employee Performance In The Ministry Of Religion Office South (IJE Vol 3 2024)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara kedisiplinan dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja diperoleh dari hasil analisis.
3	X1>Y X2>Y	Maudy Rosalina Lela Nurlaela Wati (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Jurnal Ekonomi,bisnis dan manajemen. Vol 10, No 1p-ISSN (2088-219X) e-ISS)	Hasil dari penelitian ini adalah : adanya pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan yang memiliki hubungan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	X1>Y X2>Y	Jeli Nata Liyas (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BTN Cabang Syariah (Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan)- Volume 3, Nomor 2, Juli-Desember 2018)	Hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan, kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berdampak dalam mempengaruhi kinerja karyawan
5	X1>Y X3>Y	Fitri Agustina, Hapzi Ali (2024)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Toba (Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial Vol 6, No 1 , 2024)	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi kerja dan kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Peneliti membuat kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembahasan hasil penelitian ini berfokus pada objek yang akan diteliti. Dengan adanya kerangka pemikiran ditujukan agar penelitian dapat fokus pada rumusan masalah dibentuk sebelumnya sehingga ditemukan jawabannya.

Sebuah kerangka pemikiran bukanlah sekedar sekumpulan informasi yang didapat dari berbagai sumber-sumber, atau juga bukan sekedar sebuah pemahaman. Tetapi, kerangka pemikiran membutuhkan lebih dari sekedar data-data atau informasi yang relevan dengan sebuah penelitian, dalam kerangka pemikiran dibutuhkan sebuah pemahaman yang didapat peneliti dari hasil pencarian sumber-sumber, dan kemudian diterapkan dalam sebuah kerangka pemikiran. Pemahaman dalam sebuah kerangka pemikiran akan melandasi pemahaman-pemahaman lain yang telah tercipta terlebih dahulu. Kerangka pemikiran ini akhirnya akan menjadi pemahaman yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran lainnya.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan diatas, maka tergambar beberapa konsep yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengaplikasikan penelitian ini. Kerangka pemikiran teoritis diatas akan diterapkan dalam kerangka konseptual sesuai dengan penelitian yang akan diteliti yaitu “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo”

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Konsep yang digunakan dalam mendukung peneliti disini adalah Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SMPN 3 Ponorogo. Ada tiga permasalahan yang peneliti teliti dari penelitian ini yang berjudul “Analisis Kepemimpinan Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo”, diantaranya akan dijabarkan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan (X_1)

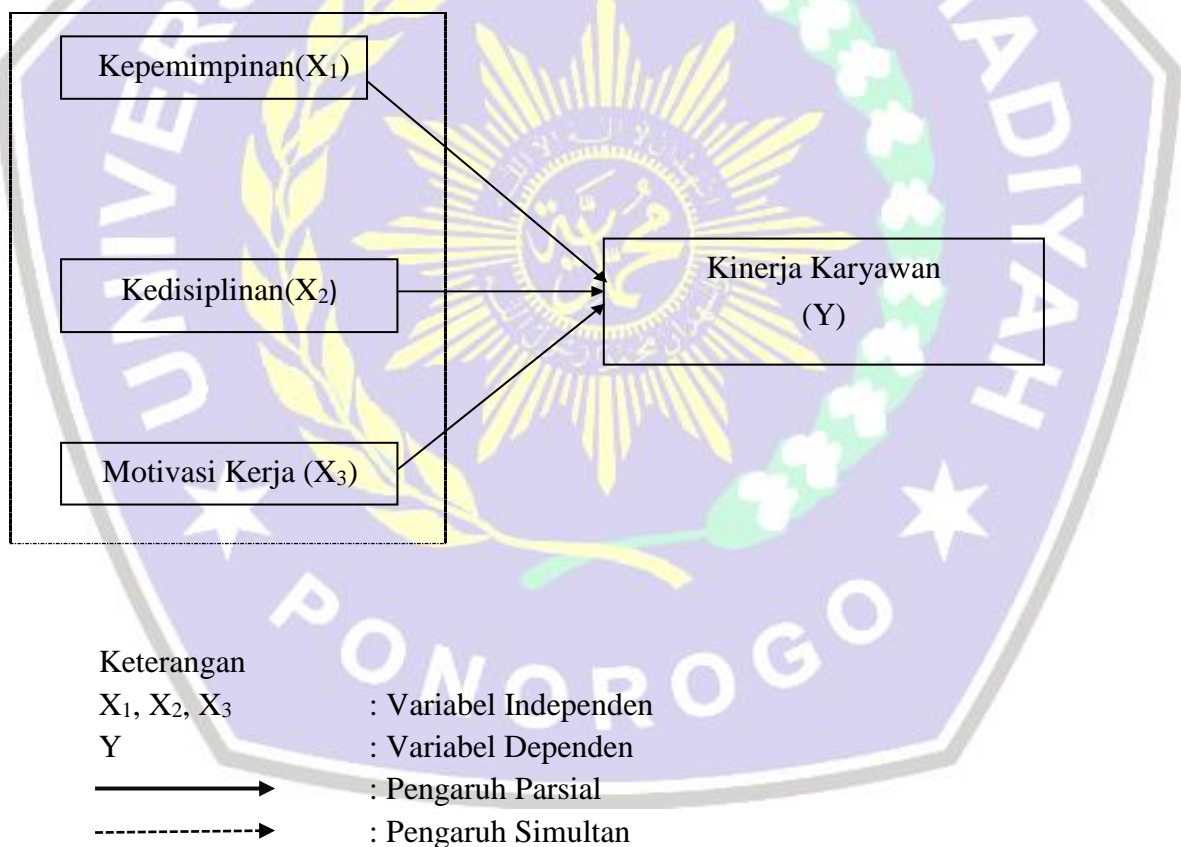
Memberikan motivasi, menjadi teladan dalam memimpin bawahannya, dan membangkitkan semangat kerja pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal

2. Kedisiplinan (X_2)

Aktivitas yang bertujuan untuk menamkan dan membiasakan perilaku tertib, patuh terhadap aturan, serta bertanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari dalam bentuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Motivasi Kerja (X_3)

Membangkitkan semangat, memperkuat komitmen karyawan atau anggota tim yang bekerja agar mendapatkan hasil kinerja pegawai yang optimal.



Berdasarkan gambar diatas merupakan model kerangka pemikiran dari penelitian yang berjudul *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo*, Adapun keterangan konsep pemikiran diatas sebagai berikut :

- Y : Kinerja Karyawan
X₁ : Kepemimpinan
X₂ : Kedisiplinan
X₃ : Motivasi Kerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya melalui analisis data.

Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan(X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki tersebut. Sementara itu, kepemimpinan hakikatnya memiliki suatu hal yang melekat pada seorang pemimpin yang memiliki sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan dan kesanggupan

Dalam suatu lembaga atau instansi, yang tidak kalah penting adalah kepemimpinan. Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan posisi, kekuatan dinamis yang penting untuk mempengaruhi dalam sebuah kinerja karyawan dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara karyawan agar tujuan instansi dapat tercapai. Berdasarkan hasil penelitian dilakukan peneliti sebelumnya bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁: Kepemimpinan(X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y)

2. Pengaruh Kedisiplinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, bahwa disiplin adalah ketaatan kepada lembaga atau instansi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai. Dalam kedisiplinan kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan ketaatan terhadap aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam instansi.

Peraturan instansi dibuat tertentu bertujuan agar dapat mematuhi semua aturan yang ada dalam instansi, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Jadi disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan instansi. Tanpa disiplin yang baik pada kinerja karyawan sulit bagi instansi untuk mencapai visi dan misi yang ada.

H₂ : Kedisiplinan(X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y)

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan, jika menurunnya motivasi maka akan berdampak pada kinerja, sehingga dapat membuktikan apa yang dimaksud dengan motivasi dan kinerja. Semakin kurang motivasi maka kinerja instansi akan menurun. tingkat motivasi berdiri pada setiap langkah, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tingkat

motivasi adalah hubungan langsung positif dengan kinerja karyawan, perjuangan motivasi meningkat dan perjuangan untuk kebutuhannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi kepada karyawan akan memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut pernyataan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut

H₃ : Motivasi(X₃) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y)

4. Pengaruh Kepemimpinan(X₁), Kedisiplinan(X₂) dan Motivasi Kerja(X₃) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Disiplin adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai. Motivasi berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan, jika menurunnya motivasi maka akan berdampak pada kinerja, sehingga dapat membuktikan apa yang dimaksud dengan motivasi dan kinerja. Semakin kurang motivasi maka kinerja instansi akan semakin menurun. Kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang dilakukan karyawan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan yang telah diberikan dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja karyawan salah satu tolak ukur dari kinerja lembaga, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja instansi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan. Pada pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : Kepemimpinan(X₁), Kedisiplinan(X₂) dan Motivasi Kerja(X₃) diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan(Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan SMPN 3 Ponorogo, Peneliti mengambil objek ini dikarenakan adanya fenomena yang terjadi antara kepemimpinan yang memiliki pengaruh kedisiplinan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja pada SMPN 3 Ponorogo. Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan SMPN 3 Ponorogo.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian atau suatu hal yang ingin peneliti teliti. Penelitian populasi ini terhadap para responden SMPN 3 Ponorogo yang bekerja yang berjumlah 14 responden

2) Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan sub kelompok atau sebagian dari populasi. Karena adanya pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti memakai sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel karena sampel hanya karena berjumlah 14 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, hanya 14 responden. Istilah lain sampel jauh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian serta keterbatasan kemampuan, maka peneliti memutuskan untuk memilih responden dari karyawan yang berjumlah 14 responden dan seluruhnya digunakan sebagai sampel.

Penelitian secara sederhana dikatakan sederhana sebagai suatu proses mencari solusi atas suatu masalah yang dilakukan melalui studi dan analisis

faktor-faktor situasional. Penelitian merupakan penyelidikan yang sistematis, terkendali, empiris dan kritis mengenai fenomena-fenomena yang dibimbing oleh teori dan hipotesis-hipotesis mengenai hubungan yang diduga antara fenomena tersebut.

Penelitian ini menggunakan teknik *teknik accidental Sampling*.. Sedangkan, *accidental sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.. Sehingga teknik yang diambil dapat memenuhi tujuan sebenarnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, adapun target populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa responden yang berkerja di SMPN 3 Ponorogo berjumlah 14 responden.

3.3 Metode Pengambilan Data

A. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu analisis yang berkaitan dengan data yang menggunakan data yang bersifat primer dan sekunder yang diperoleh langsung melalui pengisian kuesioner. Data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber yang diperoleh langsung melalui penyebaran kusioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada, seperti laporan penelitian atau arsip

Pada penelitian ini, peneliti memperoleh data yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden SMPN 3 Ponorogo, untuk mengetahui tentang bagaimana peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Data merupakan hasil pencatatan baik yang berupa fakta dan angka yang dijadikan bahan untuk menyusun informasi. Berdasarkan pengertian tersebut, subyek yang diambil datanya dan selanjutnya akan diambil kesimpulannya. Data penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa sumber data baik itu sumber data primer, maupun data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan. Data-data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Sumber utama dalam penelitian ini diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner terhadap 14 responden karyawan sebagai responden yang ada didalam SMPN 3 Ponorogo

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang dihasilkan dan diharapkan dapat membantu mengungkapkan data yang diharapkan. Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan atau data pelengkap sebagai bahan perbandingan. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari literature-literatur dan berbagai macam sumber data lainnya seperti : buku-buku yang relevan, jurnal penelitian dan sumber terpercaya lainnya baik berasal dari internal atau eksternal organisasi

3. Teknik Pengambilan Data

1) Kuesioner

Kuesioner adalah cara mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan kepada orang-orang yang terkait dengan penelitian, membantu mengumpulkan data yang berguna untuk penelitian”.

Untuk mengetahui bobot kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, maka dilakukan evaluasi dengan menggunakan pendekatan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) penilaian, yaitu:

Tabel 3.1 Skala Likert

KETERANGAN	JUMLAH
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti sehingga mendapatkan informasi mengenai hal yang bersangkutan kemudian ditarik kesimpulan

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel Dependen dan variabel independent. Variabel yang terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo. Sedangkan, variabel independent pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja.

1) Kepemimpinan (X_1)

Pengertian kepemimpinan adalah proses mendorong melalui interaksi yang berhasil dari perbedaan individu, pengendalian kekuatan seseorang dalam mengejar tujuan bersama. Dalam indikator variabelnya dibagi menjadi 4 yang diantaranya yaitu:

1. Mengkoordinasikan Kegiatan

Koordinasi dimaksudkan sebagai usaha menyatukan kegiatan-kegiatan dari satuan-satuan kerja organisasi, sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang guna melaksanakan seluruh tugas organisasi untuk mencapai tujuannya.

2. Memahami Permasalahan

Memahami masalah adalah menemukan dengan tepat apa masalahnya. Ini melibatkan tindakan menemukan informasi yang relevan dengan masalah itu dan memisahkan elemen yang tidak relevan.

3. Konstruktif

Sikap yang mencakup empati, komunikasi positif, pemecahan masalah yang mengarah pada solusi, dan keterlibatan yang positif dalam interaksi orang lain

4. Penilaian Kerja

Penilaian kerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengaluasi kinerja individu. Proses evaluasi kinerja karyawan berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Proses ini bertujuan untuk menilai sejauh mana karyawan mencapai target mengidentifikasi

kekuatan dan kelemahan, serta memberikan umpan balik untuk peningkatan kinerja masa depan.

2) Kedisiplinan (X₂)

Kedisiplinan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk menyesuaikan perilaku seseorang dengan peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau masyarakat. Dalam indikator variabelnya dibagi menjadi 4 yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik sehingga kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam instansi

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

3) Motivasi Kerja(X₃)

Motivasi kerja berkaitan dengan hireraki kebutuhan manusia, dimana individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan mulai yang paling dasar hingga kebutuhan tertinggi. Motivasi ini dapat muncul dari beberapa indikator, yang dalam indikator variabelnya dibagi menjadi 4 yang diantaranya:

1. Supervisi

Supervisi adalah proses pembimbingan, pengawasan, dan evaluasi yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki wewenang, seperti supervisor atau atasan, untuk memastikan bahwa pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Supervisi bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja, memotivasi kinerja, efisiensi dan pengembangan kemampuan individu dan tim

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Semua aspek yang berkaitan dengan lingkungan fisik, sosial dan psikologis ditempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, produktivitas karyawan, dan kesejahteraan karyawan

3. Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan tetap atau kontrak dalam periode tertentu. Gaji merupakan salah satu komponen penting dalam memotivasi kerja yang berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga kerja dan sumber pendapatan bagi karyawan

4. Hubungan antar perseorangan

Hubungan antar perseorangan adalah interaksi yang terjadi antara dua individu, baik dalam konteks personal maupun profesional. Hubungan ini mencakup cara orang berkomunikasi, bekerja sama, mendukung dan menghormati.

4) Kinerja Karyawan(Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun beberapa indikator kinerja karyawan yang dibagi menjadi 4 diantaranya yaitu :

1. Ketepatan Kerja

Ketepatan kerja adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi

2. Ketelitian

Ketelitian dalam pekerjaan berarti memastikan bahwa setiap tugas dilakukan dengan benar sesuai dengan standar prosedur yang berlaku, guna menghindari kesalahan yang dapat berdampak pada hasil kerja.

3. Ketrampilan

Ketrampilan adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang dapat dikategorikan menjadi ketrampilan teknis, ketrampilan konseptual dan ketrampilan interpersonal.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan sebuah peluang.

3.5 Metode Analisis Data

Metode Analisis Data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengolah data yang didapatkan ketika menggunakan analisis regresi linier berganda agar dapat menghasilkan suatu penelitian yang dapat menunjukkan suatu hasil penelitian yang dapat dibuktikan secara empiris atau nyata. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan seluruh data diperoleh peneliti diolah menggunakan software SPSS 26 melalui kuesioner yang telah dikumpulkan. Pada dasarnya sebelum dilakukan analisis data maka perlu dilakukan uji atas instrumen pertanyaan Uji Validitas, Reliabilitas, Simultan. Setelah pertanyaan dinyatakan valid dan reliable, maka dapat dilakukan analisis data selanjutnya.

A. Uji Instrumen

Instrumen untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan menguji fenomena alam maupun sosial yang diamati. Untuk menjamin suatu data itu valid atau tidak memerlukan instrument. Dalam penelitian ini, peneliti menguji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) artinya kemungkinan keempirisan hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi sisa dari probabilitas 5%, rumus untuk melakukan uji validitas sebagai berikut :

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
n

: Banyaknya sampel

ΣXY : Jumlah perkalian variabel x dan y

ΣX : Jumlah nilai variabel x

ΣY : Jumlah nilai variabel y

46

ΣX^2 : Jumlah pangkat dari nilai variabel x

ΣY^2 : Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai Rhitung dengan nilai Rtabel. Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

1) Jika Rhitung \geq Rtabel maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (di nyatakan valid) dengan tingkat signifikan 5%.

2) Jika Rhitung $<$ Rtabel maka instrument atau item-item pertanyaan tidak tingkat signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengukur kuesioner yang telah

tersebar yang berisi indikator dari variabel tersebut. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

47

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel

B. Alat Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode persamaan regresi linear berganda untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas (independen variable) terhadap variabel terikat (dependen variable). Untuk mengukur seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Agama Ponorogo.

Dengan persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kedisiplinan

X3 = Motivasi Kerja

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi variabel Kepemimpinan

β_2 = koefisien regresi variabel Kedisiplinan

β_3 = koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

e = pengganggu (error)

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat untuk menentukan seberapa besar variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X). Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Yaitu menjelaskan kelebihan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen atau seberapa besar pengaruh antara variabel dan variabel lain. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai 1 artinya:

- 1) Jika nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka sumbangan semua variabel independen (X) semakin kecil terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Jika koefisien determinasi mendekati 1 maka sumbangan semua variabel independen (X) semakin besar terhadap variabel dependen (Y).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dipakai dalam penelitian yaitu uji parsial (uji t), uji simultan (uji f). Dalam pengujian hipotesis terdapat analisis regresi yang digunakan untuk mengukur pengaruh hubungan variabel antara dua atau lebih variabel agar menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

A. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika p value < 0,05, maka H_0 diterima. Sebaliknya, jika p value \geq 0,05 maka H_0 ditolak: dapat dihitung dengan rumus :

$$y=a+bx.$$

B. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel independen terhadap dependen. Pengambilan keputusan dengan pengujian ini bisa dilaksanakan

dengan menggunakan nilai probability value (p value) maupun F hitung. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan p

value $< 0,05$ atau F hitung \geq F tabel maka H_a diterima. Sebaliknya jika p

value ≥ 0.05 atau F hitung \leq F tabel maka H_a ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMP Negeri 3 Ponorogo terletak di Kabupaten Ponorogo, provinsi Jawa Timur. Alamat resminya adalah di Jalan MT. Haryono IV / 26, Kelurahan Beduri, Kecamatan Ponorogo. Secara geografis, sekolah ini berada di pusat kota Ponorogo namun memiliki bagian lain di pinggiran kota, sehingga menghadirkan dinamika urban dan semi-urban dalam lingkungan belajarnya.

SMPN 3 Ponorogo memiliki sejarah panjang. Awalnya sekolah ini bernama SMEP (Sekolah Menengah Ekonomi Pertama) Ponorogo, yang mengajarkan jurusan administrasi perkantoran, pengetikan, dan akuntansi. Pada tanggal 17 Februari 1979, SMEP resmi diintegrasikan menjadi SMP Negeri 3 Ponorogo. Seiring pertumbuhan jumlah siswa, sekolah kemudian mengelola dua lokasi gedung agar kapasitasnya cukup untuk menampung siswa dari berbagai tingkatan kelas.

Sekolah ini memiliki dua lokasi fisik, lokasi 1 berada di Jalan Pemuda / Soekarno-Hatta / HOS Cokroaminoto, tepat di seberang SMPN 1 dan samping Kantor Pos Ponorogo; sementara Lokasi 2 berada di Beduri, di alamat MT. Haryono IV No. 26. Lokasi pertama lebih kecil dan diprioritaskan untuk kelas 7 sebagai masa adaptasi siswa baru, sedangkan lokasi kedua, yang lebih luas dan lebih tenang, digunakan untuk kelas 8 dan 9.

Manajemen menjadi aspek penting dalam penelitian ini. Lingkungan kerja yang terstruktur, interaksi antar-personel, serta dinamika motivasi kerja di SMPN 3 Ponorogo memberikan konteks empiris yang tepat untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

4.1.2 Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini mengenai “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo*” dengan responden sebanyak 14 orang pegawai dari berbagai bidang dan jabatan guna memastikan hasil yang representatif. Berdasarkan hasil pengumpulan data maka gambaran karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif mengenai jenis kelamin responden yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	11	79%
2	Perempuan	3	21%
Total		14	100%

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari total 14 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 11 orang atau 79%. Sementara itu, karyawan perempuan hanya berjumlah 3 orang atau 21%. Data ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di SMPN 3 Ponorogo masih didominasi oleh laki-laki. Komposisi gender tersebut juga dapat mencerminkan pola pembagian tugas maupun struktur organisasi yang berlaku di sekolah, serta menjadi salah satu karakteristik penting dalam menggambarkan kondisi demografis responden penelitian.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif mengenai usia responden yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21–30 tahun	2	14%
2	31–40 tahun	2	14%
3	41–50 tahun	5	36%
4	>50 tahun	5	36%
Total		14	100%

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Berdasarkan data distribusi usia karyawan, terlihat bahwa dari 14 responden, terdapat 2 orang (14%) yang berusia 21–30 tahun dan 2 orang (14%) berada pada rentang usia 31–40 tahun. Sementara itu, kelompok usia terbesar berada pada rentang 41–50 tahun dengan jumlah 5 orang (36%), diikuti oleh karyawan yang berusia di atas 50 tahun yang juga berjumlah 5 orang (36%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan SMPN 3 Ponorogo berada pada usia matang dan mendekati masa puncak pengalaman kerja, sehingga dapat diasumsikan bahwa tingkat profesionalitas dan stabilitas kerja di lingkungan sekolah cukup tinggi.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di SMPN 3 Ponorogo

Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif mengenai masa kerja responden yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 tahun	0	0%
2	5–10 tahun	5	36%
3	11–15 tahun	5	36%
4	>15 tahun	4	29%
Total		14	100%

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Berdasarkan tabel masa kerja karyawan, dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun (0%). Sebanyak 5 karyawan atau 36% telah bekerja selama 5–10 tahun, dan jumlah yang sama, yaitu 5 karyawan atau 36%, memiliki masa kerja antara 11–15 tahun. Sementara itu, 4 karyawan lainnya atau 29% telah mengabdikan lebih dari 15 tahun. Data ini

menunjukkan bahwa seluruh karyawan SMPN 3 Ponorogo memiliki masa kerja yang relatif lama, dengan mayoritas berada pada rentang di atas 5 tahun.

4.1.3 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian mengenai kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di SMPN 3 Ponorogo. Analisis ini mencakup nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi guna menunjukkan kecenderungan jawaban responden. Hasilnya memberikan gambaran awal mengenai kondisi variabel penelitian sebelum dilakukan analisis lebih lanjut. Adapun hasil statistik deskriptif dengan bantuan program *SPSS 25.0 (Statistik Package For Sosial Science)* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	14	2	28	30	396	28.29	.611
Kedisiplinan	14	7	28	35	410	29.29	2.164
Motivasi Kerja	14	10	22	32	390	27.86	2.248
Kinerja Karyawan	14	6	26	32	398	28.43	1.453
Valid N (listwise)	14						

Sumber: Data Primer diolah, 2025

1. Variabel Kepemimpinan

Adapun distribusi jawaban pervariabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Freq.	Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	X1.1	0	14	0	0	0	14	2.8
2	X1.2	0	12	2	0	0	14	2.8
3	X1.3	2	12	0	0	0	14	2.8
4	X1.4	0	14	0	0	0	14	2.8
5	X1.5	2	12	0	0	0	14	2.8
6	X1.6	0	14	0	0	0	14	2.8
7	X1.7	2	12	0	0	0	14	2.8

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 4.5 menampilkan jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan berdasarkan tujuh pernyataan yang diajukan. Mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori “Setuju” (S) dan beberapa pada “Sangat Setuju” (SS), sedangkan kategori netral atau tidak setuju tidak signifikan. Frekuensi total

responden untuk setiap pernyataan adalah 14, dengan rata-rata skor 2,8, menunjukkan konsistensi persepsi.

. Homogenitas ini juga menunjukkan bahwa program, gaya, atau pola kepemimpinan yang diterapkan cenderung diterima dengan baik oleh seluruh karyawan, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap atmosfer kerja dan produktivitas di SMPN 3 Ponorogo.

2. Variabel Kedisiplinan

Adapun distribusi jawaban pervariabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Pada Variabel Kedisiplinan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Freq.	Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	X2.1	4	10	0	0	0	14	2.8
2	X2.2	3	11	0	0	0	14	2.8
3	X2.3	1	13	0	0	0	14	2.8
4	X2.4	2	12	0	0	0	14	2.8
5	X2.5	2	12	0	0	0	14	2.8
6	X2.6	3	11	0	0	0	14	2.8
7	X2.7	3	11	0	0	0	14	2.8

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Tabel 4.6 menampilkan jawaban responden terhadap variabel kedisiplinan berdasarkan tujuh pernyataan yang diberikan. Sebagian besar responden memilih kategori “Setuju” (S) dan “Sangat Setuju” (SS), sementara tidak ada yang memilih netral atau tidak setuju. Frekuensi total responden untuk setiap pernyataan adalah 14, dengan rata-rata skor 2,8, menunjukkan konsistensi penilaian. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden menilai kedisiplinan dalam aspek yang diteliti secara positif..

Nilai standar deviasi sebesar 2,164 menunjukkan adanya sebaran data yang cukup bervariasi, menandakan bahwa penilaian antar responden terhadap kedisiplinan tidak sepenuhnya homogen. Beberapa karyawan mungkin memiliki persepsi atau tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi, sementara sebagian lainnya berada pada kategori sedang. Variasi ini dapat mencerminkan adanya perbedaan dalam penerapan aturan, tanggung jawab pekerjaan, maupun komitmen individu terhadap kedisiplinan. Secara keseluruhan, data ini memberikan gambaran bahwa meskipun mayoritas karyawan memiliki kedisiplinan yang baik, masih terdapat ruang untuk meningkatkan keseragaman dan konsistensi dalam penerapan disiplin kerja di SMPN 3 Ponorogo.

3. Variabel Motivasi Kerja

Adapun distribusi jawaban pervariabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Freq.	Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	X3.1	3	10	1	0	0	14	2.8
2	X3.2	1	12	1	0	0	14	2.8
3	X3.3	2	12	0	0	0	14	2.8
4	X3.4	1	11	1	1	0	14	2.8
5	X3.5	1	10	3	0	0	14	2.8
6	X3.6	0	11	1	2	0	14	2.8
7	X3.7	3	11	0	0	0	14	2.8

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Tabel 4.7 menunjukkan jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja berdasarkan tujuh pernyataan yang diajukan. Mayoritas responden memilih kategori “Setuju” (S) dan “Sangat Setuju” (SS), meskipun terdapat beberapa jawaban netral (N) dan tidak setuju (TS) pada beberapa pernyataan. Frekuensi total responden untuk setiap pernyataan adalah 14, dengan rata-rata skor 2,8, menunjukkan konsistensi penilaian secara keseluruhan. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja responden tergolong positif, meski ada variasi kecil pada beberapa aspek.

yang baik, pihak sekolah tetap perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi individu untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendorong peningkatan kinerja secara merata.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Adapun distribusi jawaban pervariabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Freq.	Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	Y.1	1	13	0	0	0	14	2.8
2	Y.2	0	14	0	0	0	14	2.8
3	Y.3	3	10	1	0	0	14	2.8
4	Y.4	2	12	0	0	0	14	2.8
5	Y.5	4	10	0	0	0	14	2.8
6	Y.6	0	14	0	0	0	14	2.8
7	Y.7	1	9	4	0	0	14	2.8

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Tabel 4.8

Nilai standar deviasi sebesar 1,453 menunjukkan bahwa variasi atau penyebaran data antar responden relatif kecil, sehingga penilaian kinerja karyawan cenderung homogen. Homogenitas ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kinerja yang hampir sama, baik dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, maupun produktivitas kerja. Selain itu, rendahnya variasi ini juga dapat mencerminkan adanya standar kerja yang jelas, budaya kerja yang stabil, serta lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja yang konsisten. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan SMPN 3 Ponorogo berada dalam kondisi yang baik dan relatif merata di seluruh tenaga kerja.

4.1.4 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment, yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total variabel. Item dinyatakan valid apabila nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel* pada taraf signifikansi 0,05. Dalam penelitian ini untuk sampel 20 responden dengan derajat kebebasan ($df = N - 2$), yaitu $df = 20 - 2 = 18$. Berdasarkan tabel *r Product Moment Pearson* pada taraf signifikansi 5% (0,05), nilai *r tabel* untuk $df = 18$ adalah 0,532. Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *r hitung* > *r tabel product moment* (0,532) maka butir soal kuesioner dinyatakan valid
- b. Sedangkan, jika nilai *r hitung* < *r tabel product moment* (0,532) maka butir soal kuesioner dinyatakan tidak valid

Adapun hasil uji validitas dengan bantuan program *SPSS 25.0 (Statistik Package For Sosial Science)* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No. item	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	0,777	0,532	Valid
	2	0,540	0,532	Valid
	3	0,540	0,532	Valid
	4	0,575	0,532	Valid
	5	0,540	0,532	Valid
	6	0,645	0,532	Valid
	7	0,645	0,532	Valid

Kedisiplinan (X2)	1	0,826	0,532	Valid
	2	0,576	0,532	Valid
	3	0,679	0,532	Valid
	4	0,782	0,532	Valid
	5	0,679	0,532	Valid
	6	0,576	0,532	Valid
	7	0,576	0,532	Valid
Motivasi Kerja (X3)	1	0,679	0,532	Valid
	2	0,592	0,532	Valid
	3	0,679	0,532	Valid
	4	0,592	0,532	Valid
	5	0,635	0,532	Valid
	6	0,635	0,532	Valid
	7	0,604	0,532	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,535	0,532	Valid
	2	0,826	0,532	Valid
	3	0,615	0,532	Valid
	4	0,540	0,532	Valid
	5	0,640	0,532	Valid
	6	0,826	0,532	Valid
	7	0,604	0,532	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Diketahui setiap item pertanyaan pada variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMPN 3 Ponorogo memiliki nilai $r_{hitung} > 0,532$, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner menghasilkan data yang stabil dan konsisten apabila digunakan berulang kali pada kondisi yang sama.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas menjadi dasar untuk menentukan apakah data dari kuesioner dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, termasuk uji regresi dan pengujian hipotesis. Adapun hasil uji reliabilitas dengan bantuan program *SPSS 25.0 (Statistik Package For Sosial Science)* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X1)	0,680	Reliabel
2.	Kedisiplinan (X2)	0,893	Sangat Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X3)	0,697	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,689	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan layak untuk penelitian lebih lanjut. Variabel kepemimpinan (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,680, yang berada dalam kategori reliabel dan menunjukkan bahwa item-item pernyataannya memiliki konsistensi internal yang cukup baik. Variabel motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,697 dan 0,689, yang juga termasuk kategori reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua instrumen tersebut mampu mengukur variabel secara konsisten.

Sementara itu, variabel kedisiplinan (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi, yaitu 0,893, yang masuk dalam kategori sangat reliabel. Angka ini menunjukkan bahwa item-item dalam variabel kedisiplinan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan stabil. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian baik variabel independen maupun dependen telah memenuhi standar reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya, seperti uji hipotesis dan analisis regresi.

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda memungkinkan peneliti untuk melihat seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sekaligus, serta bagaimana hubungan antara variabel-variabel tersebut secara keseluruhan. Hasil analisis ini akan menjadi dasar untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil uji analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS 25.0 (Statistik Package For Sosial Science)* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	34.021	37.316	
	Kepemimpinan	.328	1.538	.138
	Kedisiplinan	.191	.434	.285
	Motivasi Kerja	.068	.252	.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Hasil persamaan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 34,021 + 0,328X_1 + 0,191X_2 + 0,068X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (constant) sebesar 34,021. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja dianggap bernilai nol, maka nilai dasar kinerja karyawan berada pada angka 34,021. Nilai ini merupakan titik awal kinerja karyawan tanpa pengaruh dari ketiga variabel independen.
2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,328 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,328, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Angka ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan paling kuat dibanding dua variabel lainnya.
3. Variabel kedisiplinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,191. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,191. Meskipun pengaruhnya positif, besarnya pengaruh kedisiplinan berada di bawah kepemimpinan, namun tetap memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja.
4. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi paling kecil, yaitu 0,068. Artinya bahwa peningkatan satu satuan pada motivasi kerja hanya meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,068. Dengan demikian, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif tetapi relatif lemah dibanding variabel kepemimpinan dan kedisiplinan.

4.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa variabel independen seperti kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja memberikan kontribusi besar terhadap variasi kinerja karyawan. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program *SPSS 25.0 (Statistik Package For Sosial Science)* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.531	.259	1.630

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja

Sumber: *Data Primer diolah, 2025*

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 53,1%. Dengan kata lain, lebih dari separuh perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Nilai ini termasuk kategori sedang, yang berarti model regresi memiliki tingkat kemampuan prediksi yang cukup baik, meskipun belum sepenuhnya kuat. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,259 atau 25,9% memberikan gambaran yang lebih realistis mengenai kemampuan model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan. Nilai ini menunjukkan bahwa setelah koreksi, variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan sekitar 25,9% variasi kinerja karyawan.

Perbedaan antara *R Square* dan *Adjusted R Square* yang cukup besar mengindikasikan bahwa model regresi mungkin masih mengandung variabel lain di luar penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sisanya, yaitu 74,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, fasilitas, atau faktor pribadi karyawan.

4.1.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, hipotesis diuji untuk melihat pengaruh kepemimpinan,

kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMPN 3 Ponorogo. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H₁: Kepemimpinan(X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. H₂ : Kedisiplinan(X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. H₃ : Motivasi(X₃) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. H₄ : Kepemimpinan (X₁), Kedisiplinan (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan $\alpha < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel. Diketahui bahwa t-tabel $df=14-2=12$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga memperoleh nilai t-tabel sebesar 2,179. Artinya, setiap nilai t hitung $> 2,179$ dapat dianggap signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Adapun hasil uji T dengan bantuan program SPSS 25.0 (*Statistik Package For Sosial Science*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.021	37.316		4.912	.000
	Kepemimpinan	.328	1.538	.138	3.218	.001
	Kedisiplinan	.191	.434	.285	3.440	.000
	Motivasi Kerja	.068	.252	.105	2.271	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan:

- a. Variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t sebesar 3,218 ($> 2,179$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan kerja SMPN 3 Ponorogo, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

- b. Variabel kedisiplinan menunjukkan nilai t sebesar 3,440 ($> 2,179$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat ketaatan karyawan untuk mengikuti aturan,
- c. Variabel motivasi menunjukkan nilai t sebesar 2,271 ($> 2,179$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semangat kerja, dorongan internal, dan kebutuhan untuk berprestasi menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Secara individual setiap variabel berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di SMPN 3 Ponorogo. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMPN 3 Ponorogo secara simultan. Hipotesis diterima jika taraf signifikan $\alpha < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan tabel distribusi F ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 3$; $df_2 = 10$) maka $F_{tabel} \approx 3,71$. Artinya, jika nilai $F_{hitung} > 3,71$, maka terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun hasil uji F dengan bantuan program SPSS 25.0 (*Statistik Package For Sosial Science*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.856	3	.285	4.107	.011 ^b
	Residual	26.572	10	2.657		
	Total	27.429	13			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja						

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $4,107 > 3,71$ dengan signifikansi 0,011. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari batas $\alpha = 0,05$, maka model regresi dinyatakan signifikan secara simultan. Artinya, variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMPN 3 Ponorogo. Dengan

demikian, model regresi yang dibangun mampu menjelaskan hubungan kolektif antara ketiga variabel independen dengan variabel kinerja karyawan.

. Temuan ini mendukung teori bahwa kinerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor internal dan eksternal yang saling memengaruhi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 Ponorogo

Berdasarkan hasil analisis data bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai t hitung = 3,218 dengan signifikansi 0,001, yang lebih besar dari t tabel 2,179. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya peran pimpinan dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada bawahan, karena kepemimpinan yang efektif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan mencapai target organisasi secara konsisten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Wahjosumidjo (1987:11) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga orang-orang yang dipimpin bersedia mengikuti kehendak pemimpin dengan penuh pengertian, kesadaran, dan kesediaan. Kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh sifat-sifat yang melekat pada pemimpin, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan untuk memimpin, yang mampu memengaruhi perilaku bawahan demi pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, Menurut Fattah (2013) menekankan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk memberikan petunjuk atau perintah yang dapat menimbulkan perubahan positif. Kepemimpinan yang baik juga menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara karyawan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih produktif dan berkontribusi maksimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya bahwa kepemimpinan berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena mampu mengkoordinasikan, memotivasi, dan membimbing karyawan secara efektif demi tercapainya tujuan instansi.

4.2.2 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 Ponorogo

Berdasarkan hasil analisis data bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo. Variabel Kedisiplinan menunjukkan t hitung = 3,440 dengan signifikansi 0,000, juga lebih besar dari t tabel. Artinya, semakin baik kedisiplinan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja karyawan. Secara teoritis, Alex S. Nitimita (1992:199) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G. Wursanto (1995:146), disiplin adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala ketentuannya, yang dilaksanakan berdasarkan kesadaran dan keinsafan, tanpa paksaan.

Tanpa kedisiplinan yang baik, efektivitas dan produktivitas karyawan akan menurun, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang menekankan bahwa ketaatan dan kesadaran menjalankan aturan merupakan fondasi utama dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 Ponorogo

Berdasarkan hasil analisis data bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SMPN 3 Ponorogo. Variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung = 2,271 dengan signifikansi 0,000, yang lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan teori oleh Asim (2013), meningkatnya tingkat motivasi karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, karena motivasi memacu perjuangan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan individu, yang kemudian tercermin pada pencapaian hasil kerja. Motivasi yang efektif, baik melalui dorongan internal maupun penghargaan eksternal, memberikan efek positif yang nyata terhadap produktivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan karyawan. Selain itu sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Asim (2013) yang menunjukkan peningkatan motivasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan, serta Penelitian dari Rini (2018) yang menemukan bahwa motivasi melalui insentif dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan instansi pemerintah.

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 Ponorogo

Berdasarkan hasil analisis data bahwa secara simultan, variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMPN 3 Ponorogo. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F hitung = 4,107 dengan nilai signifikansi 0,011, yang lebih besar dari F tabel = 3,71 pada taraf signifikansi 0,05. Artinya, dengan adanya sinergi antara kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan konsisten. Artinya, organisasi yang mampu mengelola ketiga faktor ini secara efektif akan memperoleh peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Temuan ini juga memperkuat bukti empiris bahwa pengelolaan faktor-faktor internal dan manajerial memiliki peran penting dalam membentuk kinerja yang unggul.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMPN 3 Ponorogo. Kepemimpinan yang efektif memberikan arahan dan dukungan, kedisiplinan menjamin kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi dalam menjalankan tugas, sedangkan motivasi kerja mendorong karyawan untuk berinisiatif, fokus, dan bertanggung jawab. Sinergi ketiga faktor tersebut menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal, produktif, dan berkomitmen, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi secara terpadu merupakan kunci penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo. Kepemimpinan yang efektif berperan sebagai pengarah, motivator dan memberdayakan karyawan yang langsung memberikan pengaruh motivasi, kepemimpinan hadir sebagai pengarah dan jiwa yang menggerakkan, seorang pemimpin yang visioner dan supportif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga dapat memunculkan api semangat dalam diri karyawan, melalui keteladanan dan empati pemimpin yang efektif menciptakan landasan kepercayaan, dimana setiap karyawan merasa dihargai, begitu juga dengan kedisiplinan yang menciptakan lingkungan kerja yang teratur, konsisten dan adil, sebagaimana merupakan prasyarat bagi kinerja karyawan untuk bisa mendapatkan hasil yang stabil dan berkualitas..

berdasarkan kesimpulan Analisis Kepemimpinan Kedisiplinan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo yaitu :

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo
2. Kedisiplinan memiliki berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo
3. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo
4. Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo

5.2 Saran

1. Bagi SMPN 3 Ponorogo
 - a. Berdasarkan hasil penelitian pada variable kepemimpinan memiliki gaya transformasional yang dapat memberikan pengaruh baik kepada setiap karyawan yang bekerja di SMPN 3 Ponorogo sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan bisa maksimal dan optimal.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kedisiplinan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Sebaiknya dalam kedisiplinan harus tetap dijaga dan dipatuhi agar dapat memenuhi tujuan dari SMPN 3 Ponorogo
 - c. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Sebaiknya motivasi terus diberikan kepada karyawan karena dalam melakukan pekerjaan perlunya ada sebuah dorongan dari luar maupun dari dalam.

- d. Berdasarkan hasil penelitian pada variable kinerja kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan SMPN 3 Ponorogo.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tetap ada kekurangan, keterbatasan, dan kesalahan peniliti. Adapun variabel yang kurang lengkap penjelasannya sehingga kurang dan tidak dapat untuk dijadikan bahan penelitian. Untuk peneliti selanjutnya berharap penelitian ini dapat dijadikan refrensi bagi peneliti untuk meneliti topik serupa.



DAFTAR PUSTAKA

Sri purwati,2010, Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja jurnal Universitas Ahmad dahlan.

Risky, Nurul,Achmad ,2019 ,Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember jurnal Universitas Muhamadiyah Jember.

Suratman Hadi,2022,Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri Volume 7 No 1 109-122 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana.

Fridayana,2013,Kepemimpinan:Konsen,Teori dan Karakternya Vol 12 Media Komunikasi Universitas Pendidikan Ganesha.

Nurjaya,Afiah Mukhtar,Nur Achsanuddin,2020,Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Vol 2 No.1

Lenni Lestari.Mas Intan Purba,Kathree Moliyana,Meliana Sinaga,Rotua Roulina,2021,Gaya Kepemimpinan Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol 5 Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia.

Wau,Samalau Wau,Ferdinand T.Fau,2021,Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Sombawa Selatan Vol 4 No 2 Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan.

Supiandi,2018,Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dikecamatan Kadupandak Kabupaten Cianjur No 1 Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA).

Asrini,2019,Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di SMK Negeri 9 Bulukumba, Artikel Skripsi Universitas Negeri Makassar

Sriwarty Djaman, Bakri Hasanuddin, Rudin, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi, Vol 3 No 2 Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis.

Tiwi Hartanti, 2020, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perpspektif Islam, Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Ahmad Affandi, Syaiful Bahri, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol 3 No 2 Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.

Oktarina Nur, 2022, Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD, Vol 10 No 1 Jurnal Ilmu Manejemen Universitas Negeri Surabaya.

Fiya Mila, Sri Hartono, Istiatin, 2020, Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar, Vol 4 No 1 Jurnal Edunomika Universitas Islam Batik Nusantara.

Zulaspan Tupti, Kesha Stevanie, Muhammad Arif, 2022, Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, Vol 5 No 2 Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.

Raniasari Bimanti, Yustia Nadia, 2020, Kinerja Karyawan Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada PT Asahi Indonesia, Forum Ekonomi Vol 22 No 1 Jurnal Universitas Pelita Bangsa.

Fitri Agustina, Hapzi Ali, 2024, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Toba, Vol. 6, No.1, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial

Jeli Nata Ilyas, 2018, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BTN CABANG SYARIAH PEKANBARU, Vol. 3 No. 2, Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan

LAMPIRAN

1. Kuisoner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Judul: Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo

I. Identitas Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin:

- [] Laki-laki

- [] Perempuan

3. Usia: tahun

4. Masa Kerja SMPN 3 Ponorogo: tahun

Catatan Peneliti:

- Kuesioner ini bersifat anonim jika responden tidak mencantumkan nama.

- Data hanya digunakan untuk tujuan akademis/pengembangan instansi.

Terima kasih atas partisipasi dan waktu yang diberikan



Pertanyaan kepada Responden

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah sejumlah pernyataan dan pertanyaan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai :

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMPN 3 Ponorogo

3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
4. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

Jawaban Skor

STS (Sangat Tidak Setuju) 1

TS (Tidak setuju) 2

RR (Ragu-Ragu) 3

S (Setuju) 4

SS (Sangat setuju) 5

A. KEPEMIMPINAN (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Pimpinan memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan.					
2	Pimpinan mendorong partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan.					
3	Pimpinan terbuka terhadap saran					
4	Pimpinan memberikan bimbingan ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
5	Pimpinan memberikan apresiasi atas kinerja					

6	Pimpinan menjadi panutan dalam hal kedisiplinan					
7	Pimpinan mendorong karyawan untuk mengembangkan ketrampilan.					

B. KEDISIPLINAN (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya datang tepat waktu					
2	Saya mematuhi semua peraturan					
3	Saya menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan					
4	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan efektif untuk menyelesaikan tugas					
5	Saya bekerja dengan bersungguh-sungguh meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan					
6	Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam masuk kerja					
7	Saya mengajukan izin cuti sakit dengan prosedur yang benar					

C. MOTIVASI KERJA (X3)

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya merasa sangat puas ketika dapat menyelesaikan tugas					
2	Saya termotivasi dengan adanya bonus					

3	Saya merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan					
4	Saya merasa berkembang bekerja dengan sepenuh hati					
5	Pimpinan memberikan pujian ketika saya menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya memiliki kebebasan dalam menentukan saya bekerja					
7	Pencapaian target kerja memberikan saya semangat kedepanya					

D. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
2	Saya menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditetapkan					
3	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi					
4	Saya mampu bekerja sama dalam tim					
5	Saya mematuhi segala peraturan instansi					
6	Saya mampu mengatur waktu					
7	Saya dapat bekerja mandiri dengan hasil yang optimal					

2. Output Analisis Data

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
totalx1	20	25	30	563	28.15	.233	1.040
totalx2	20	26	31	580	29.00	.281	1.257
totalx3	20	25	30	548	27.40	.351	1.569
Totally	20	26	30	542	27.10	.216	.968
Valid N (listwise)	20						

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	totalx1
x1.1	Pearson Correlation	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (2-tailed)	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.2	Pearson Correlation	. ^a	1	. ^a	.610	.515	.710	.462	.490 [*]
	Sig. (2-tailed)	.		.	.374	.951	.645	.116	.028
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.3	Pearson Correlation	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (2-tailed)
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.4	Pearson Correlation	. ^a	.610	. ^a	1	.467	.694	.521	.773
	Sig. (2-tailed)	.	.374	.		.112	.608	.349	.467
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.5	Pearson Correlation	. ^a	.515	. ^a	.467	1	.488	.602 ^{**}	.505
	Sig. (2-tailed)	.	.951	.	.112		.618	.005	.983
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.6	Pearson Correlation	. ^a	.710	. ^a	.694	.488	1	.771	.445 [*]
	Sig. (2-tailed)	.	.645	.	.608	.618		.836	.549
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.7	Pearson Correlation	. ^a	.462	. ^a	.521	.602 ^{**}	.771	1	.688 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.	.116	.	.349	.005	.836		.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
totalx1	Pearson Correlation	. ^a	.490 [*]	. ^a	.773	.505	.445 [*]	.688 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.	.028	.	.467	.983	.549	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	totalx1
x1.1	Pearson Correlation	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (2-tailed)
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.2	Pearson Correlation	. ^a	1	. ^a	.610	.515	.710	.462	.490 [*]
	Sig. (2-tailed)374	.951	.645	.116	.028
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.3	Pearson Correlation	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (2-tailed)
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.4	Pearson Correlation	. ^a	.610	. ^a	1	.467	.694	.521	.773
	Sig. (2-tailed)	.	.374	.	.	.112	.608	.349	.467
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.5	Pearson Correlation	. ^a	.515	. ^a	.467	1	.488	.602 ^{**}	.505
	Sig. (2-tailed)	.	.951	.	.112	.	.618	.005	.983
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.6	Pearson Correlation	. ^a	.710	. ^a	.694	.488	1	.771	.445 [*]
	Sig. (2-tailed)	.	.645	.	.608	.618	.	.836	.549
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
x1.7	Pearson Correlation	. ^a	.462	. ^a	.521	.602 ^{**}	.771	1	.688 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.	.116	.	.349	.005	.836	.	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
totalx1	Pearson Correlation	. ^a	.490 [*]	. ^a	.773	.505	.445 [*]	.688 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.	.028	.	.467	.983	.549	.001	.
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.7	totalx3
x3.1	Pearson Correlation	1	. ^a	.469	.543	.880	.634	.647
	Sig. (2-tailed)	.	.	.772	.856	.737	.150	.134
	N	20	20	20	20	20	20	20

x3.2	Pearson Correlation	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (2-tailed)
	N	20	20	20	20	20	20	20
x3.3	Pearson Correlation	.469	. ^a	1	.489	.532*	.663	.466*
	Sig. (2-tailed)	.772	.		.425	.016	.793	.038
	N	20	20	20	20	20	20	20
x3.4	Pearson Correlation	.543	. ^a	.489	1	.270	-.356	.319
	Sig. (2-tailed)	.856	.	.425		.249	.123	.171
	N	20	20	20	20	20	20	20
x3.5	Pearson Correlation	.880	. ^a	.532*	.270	1	-.273	.154
	Sig. (2-tailed)	.737	.	.016	.249		.244	.517
	N	20	20	20	20	20	20	20
x3.7	Pearson Correlation	.634	. ^a	.663	-.356	-.273	1	.541*
	Sig. (2-tailed)	.150	.	.793	.123	.244		.014
	N	20	20	20	20	20	20	20
totalx3	Pearson Correlation	.647	. ^a	.466*	.319	.154	.541*	1
	Sig. (2-tailed)	.134	.	.038	.171	.517	.014	
	N	20	20	20	20	20	20	20
x3.6	Pearson Correlation	.000	. ^a	.704	-.242	-.512*	.454*	.384
	Sig. (2-tailed)	1.000	.	.192	.304	.021	.044	.095
	N	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.



Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	totally
y1	Pearson Correlation	1	.503	.667	.786	.505	.633	.543	.618
	Sig. (2-tailed)		.391	.780	.433	.387	.891	.857	.172
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y2	Pearson Correlation	.503	1	.105	-.489	-.185	-.017	-.113	.309
	Sig. (2-tailed)	.391		.661	.426	.435	.943	.636	.185
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y3	Pearson Correlation	.667	.105	1	-.178	-.425	-.107	-.028	.247
	Sig. (2-tailed)	.780	.661		.452	.062	.654	.906	.294
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y4	Pearson Correlation	.786	-.489	-.178	1	.129	.123	-.484*	-.024
	Sig. (2-tailed)	.433	.426	.452		.587	.606	.031	.919
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

y5	Pearson Correlation	.505	-.185	-.425	.129	1	.030	.196	.152
	Sig. (2-tailed)	.387	.435	.062	.587		.901	.407	.523
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y6	Pearson Correlation	.633	-.017	-.107	.123	.030	1	-.346	-.024
	Sig. (2-tailed)	.891	.943	.654	.606	.901		.135	.919
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
y7	Pearson Correlation	.543	-.113	-.028	-.484*	.196	-.346	1	.415
	Sig. (2-tailed)	.857	.636	.906	.031	.407	.135		.068
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
totally	Pearson Correlation	.618	.309	.247	-.024	.152	-.024	.415	1
	Sig. (2-tailed)	.172	.185	.294	.919	.523	.919	.068	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.731	7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.764	7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.655	7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.882	7

REGRESI / UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	27.625	9.265		2.982	.009
	totalx1	.216	.229	.232	2.941	.001
	totalx2	.413	.192	.017	3.469	.004
	totalx3	.217	.162	.351	2.338	.000

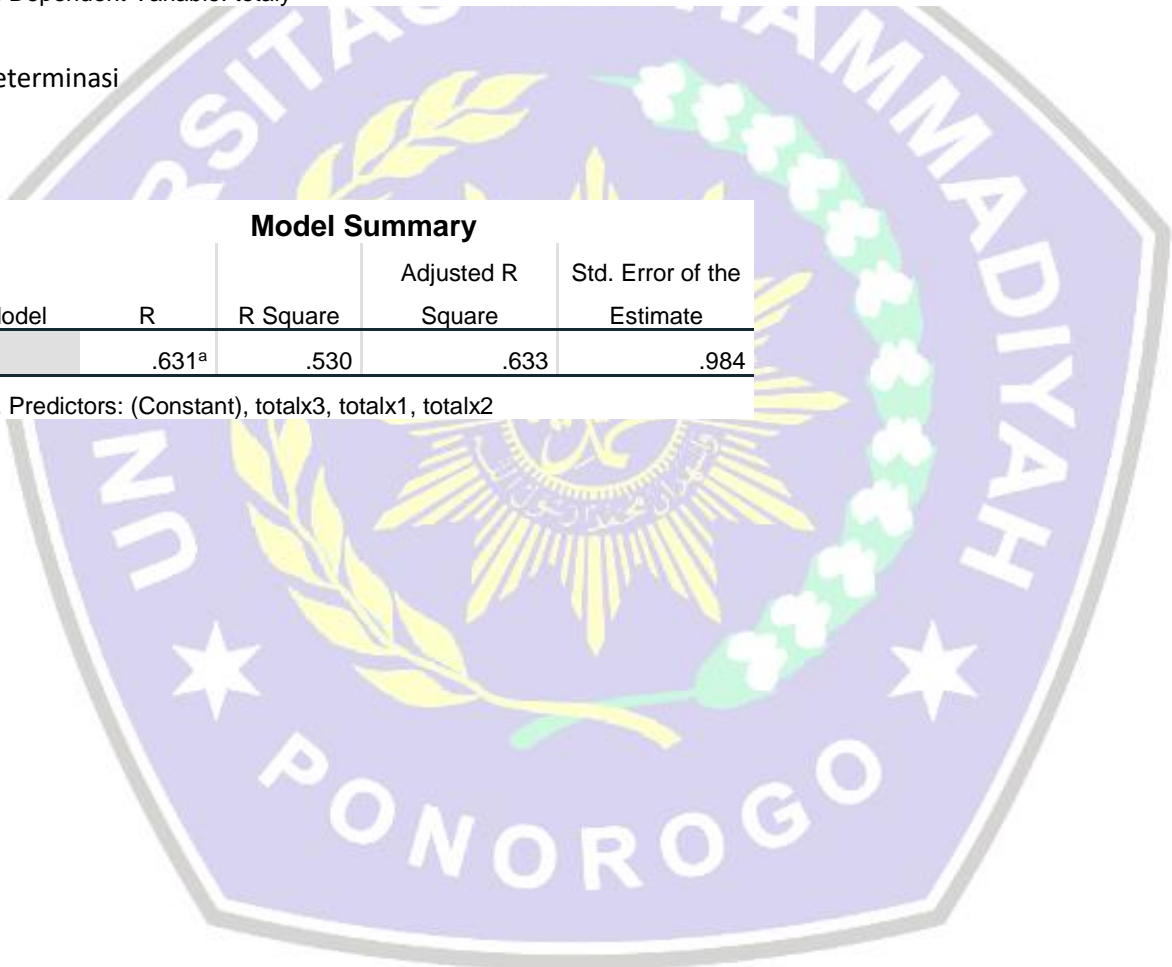
a. Dependent Variable: totaly

Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.530	.633	.984

a. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2



UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.314	3	.771	4.797	.013 ^b
	Residual	15.486	16	.968		
	Total	17.800	19			

a. Dependent Variable: totaly

b. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

3. Tabulasi Data

NO	X1							X2							X3							Y1						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
11	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	5	5	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	

Laki - Laki = 11 orang
 Perempuan = 3 orang
 Usia 40-65 = 10 orang
 Usia 20-40 = 4 orang

Letter of Acceptance

Reg. 2217/April/10.52970/GRDIS/2026"

Thank you for submitting your manuscript entitled *Analysis of the Influence of Leadership, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance* with **Muhamad Algan Bioswara, Heri Wijayanto, and Diana Pramudya Rahayu** at Journal of Golden Ratio of Data in Summary (GRDIS).

We have received the manuscript and have been declared to have passed the Initial Review stage by our Editorial Team. The next stage of the manuscript that you submit to the journal Golden Ratio of Data in Summary (GRDIS) will enter the review stage by the reviewer and editor board. We hope that the author can cooperate in improving the review from our team.

After all processes of review and revision by the author are declared complete and suitable for publication, we will publish your manuscript online in the Golden Ratio of Data in Summary (GRDIS) **Volume 6 Issue 3, 2026"** on the date of "5/31/2026" at the latest with DOI information Prefix 10.52970 with Open Access Electronic ISSN: 2776-6411. Golden Ratio of Data in Summary (GRDIS) has been indexed on [Google Scholar](#), member of [Crossref](#), [Copernicus](#), [Dimension](#), [SINTA-5](#)

Best regards,

4/12/2026
Chief Editor

[Dr. Aditya H.B.K. Dantes, SE, MM](#)
[Golden Ratio of Data in Summary](#)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
LEMBAGA LAYANAN PERPUSTAKAAN
Jalan Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
Telp. (0352) 481124, Fax (0352) 461796, e-mail : lib@umpo.ac.id
website : www.library.umpo.ac.id
TERAKREDITASI A
(SK Nomor 00012/ LAP.PT/ I.2017)
NPP. 3502102D2014337

**SURAT KETERANGAN
HASIL SIMILARITY CHECK KARYA ILMIAH MAHASISWA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

Dengan ini kami nyatakan bahwa karya ilmiah ilmiah dengan rincian sebagai berikut :

Nama : MUHAMAD ALGAN BIOSWARA
NIM : 19415067
Judul : ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMPN3 PONOROGO

Fakultas / Prodi : S1 MANAJEMEN

Dosen pembimbing :

1. Heri Wijayanto
2. Diana Rahayu

Telah dilakukan check plagiasi berupa **Artikel** di Lembaga Layanan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo dengan prosentase plagiasi sebesar **19 %**

Demikian surat keterangan dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 21/04/2026
Kepala Lembaga Layanan Perpustakaan



Yolan Priatna, S.IIP., M.A
NIK. 19920528 202209 21

NB: Dosen pembimbing dimohon untuk melakukan verifikasi ulang terhadap kelengkapan dan keaslian karya beserta hasil cek Turnitin yang telah dilakukan