

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Muharani Fiannisa\*, Bahril Datuk<sup>2</sup>, Muis Fauzi Rambe<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

\*Korespondensi: [bahrildatuk@umsu.ac.id](mailto:bahrildatuk@umsu.ac.id)

### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,  
Motivasi Kerja, Disiplin  
Kerja, Kinerja Guru

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru dimediasi oleh disiplin kerja di SMK Delima Nusantara. Metodologi kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Semua Guru SMK Delima Nusantara Medan menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan berjumlah 32 responden. Kuisisioner dan wawancara yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model), (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model), dan (3) Uji Sobel analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru secara positif dan signifikan dengan nilai 0,657, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru secara Negatif dan tidak signifikan dengan nilai -0,455 (3) pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Guru secara positif dan signifikan dengan nilai 0,302, (4) pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja Guru secara positif dan signifikan dengan nilai 0,703, (5) pengaruh disiplin terhadap kinerja Guru secara positif dan signifikan dengan nilai 0,788, (6) pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru melalui disiplin kerja secara positif dan signifikan dengan nilai 0,238 artinya disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), dan (7) pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja secara positif dan signifikan dengan nilai 0,554 artinya disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator).

### Keyword:

Leadership Style, Work  
Motivation, Work  
Discipline, Teacher  
Performance

### ABSTRACT

The style or manner of the principal in his leadership role has a very important role in improving the performance of teachers under him. This study aims to collect data on several things, namely: (1) the principal's leadership style in improving work discipline, (2) the principal's leadership style in improving teachers' work motivation, (3) the principal's leadership style in improving responsibility, and (4) the obstacles faced by the principal in improving teacher performance. This research used a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through interviews, observations, and documentation studies. The findings of this study show that (1) principals apply instructive leadership style (telling) in improving discipline, (2) principals apply consultative leadership style (selling) in improving teachers' work motivation, (3) principals apply delegative leadership style (delegating) in improving teachers' responsibility, and (4) principals face several obstacles, such as declining teacher discipline, lack of teacher performance motivation, and low sense of teacher responsibility in learning.

DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.18998>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

#### Cara Sitasi :

Fiannisa, M., Datuk, B., Rambe, M.F.(2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di SMK Delima Nusantara Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), hal 43-58

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting di sebuah Sekolah. SDM pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan suatu sekolah. Sebuah sekolah membutuhkan SDM sebagai SDM yang merupakan perspektif penting untuk membantu efisiensi dan membuat tempat untuk lebih mengembangkan kinerja Guru. Pekerjaan guru dalam sekolah tidak dapat diremehkan, terutama untuk membuat kemajuan. Guru merupakan salah satu variabel penting dalam sekolah yang dapat mempengaruhi sifat kinerja yang lebih baik dan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan sekolah. Semakin tinggi atau baik kinerja guru, semakin efektif tujuan hierarkis akan tercapai, begitu pula sebaliknya jika presentasi guru rendah atau buruk maka tujuan tersebut akan sulit dicapai dan selanjutnya hasil yang didapat. tidak akan sesuai keinginan sebuah sekolah. Kinerja merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Sejalan dengan itu pula, Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Jadi, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang didapat dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab. Sekolah membutuhkan guru yang mampu.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, guru harus bekerja secara optimal agar dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas sekolah. Namun, pada kenyataannya masih banyak guru yang memiliki kinerja yang kurang baik, banyak guru melalaikan tugas dan tanggung jawab, baik dalam merencanakan, sehingga dikhawatirkan mutu pendidikan bukannya semakin meningkat, tetapi justru semakin menurun. Gaya kepemimpinan merupakan ciri-ciri yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dalam proses ini, yang terdapat pada SMK Delima Nusantara. Kepala Sekolah lebih berperan sebagai pengawas. Dalam proses diskusi, pemimpin akan

memberikan dampak positif dan negatif dari setiap keputusan yang diambil. Jadi meskipun pemimpin menyerahkan keputusan sepenuhnya ke dalam tangan anggota, pemimpin tidak akan membiarkan anggota mengambil keputusan tanpa arah. Kepemimpinan yang diterapkan atasan dalam sekolah akan direspons secara berbeda oleh masing-masing pegawai disekolah. Hasil penelitian dapat memberikan makna bahwa kepemimpinan sangat memegang peran penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Hasibuan (2016: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang pemimpin dalam menyelenggarakan fungsi-fungsi kepemimpinannya biasanya bertolak dari filsafat hidup bahwa manusia pada dasarnya memiliki rasa solidaritas dalam kehidupan bersama, mempunyai kesetiaan kepada sesama dan kepada organisasi, taat kepada norma-norma dan peraturan yang telah disepakati bersama, mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang harus diembannya.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang lebih menitik beratkan pada pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam melaksanakan setiap pekerjaan, sehingga dalam pelaksanaan dan tanggung jawabnya pun juga diberikan kepada bawahan. Hal ini tentu saja berkaitan dengan gaya kepemimpinan seperti apayang digunakan kepala sekolah dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagaipemimpin. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, Swasto, & Susilo, 2016), (Pradipto & Rahardja, 2015), (Rachmawati, Rispanyo, & Wardiningsih, 2019) dan (Sujana & Ardana, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian oleh (Luhur, 2014) memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan kinerja karyawan. Hasil yang berbeda juga tampak pada penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Wibowo, 2017) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga perlu dilakukan penelitian lebih mendalam. Ada beragam gaya kepemimpinan yang digunakan didalam lingkungan sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru, Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ni'mah dan Wajdi, 2019). Motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan (Daulay, Khair, Putri, & Astuti, 2017). Motivasi dari dalam seorang pegawai/guru dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan.

## **Kajian Pustaka**

### **Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan (Hasibuan, 2016). Manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/perusahaan, baik sumberdaya manusia (human resource capital), modal (*financial*

Volume 7, Nomor 1, Maret 2024

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

*capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Solihin, 2012). Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber dayalainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif (Afandi, 2019). Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia

### **Kinerja**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance* yang dapat diartikan dengan Pekerjaan, perbuatan atau Penampilan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Jadi, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Bukit et al., (2017) kinerja adalah keberhasilan setiap organisasi mencapai tujuan, sangat ditentukan oleh kinerja para pekerjanya. Hal senada juga diungkapkan oleh Sumardjo & Priansa, (2018) kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi Wibowo (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari kuantitas, kualitas dan waktu kerja yang digunakan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Setiap pimpinan pada dasarnya memiliki alternatif perilaku dalam mengarahkan bawahannya, perilaku para pimpinan ini disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara bagi pimpinan untuk mempengaruhi bawahan mereka yang dikomunikasikan sebagai standar perilaku atau karakter. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki program dan yang bertindak bersama sekelompok individu dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan memiliki kekuatan dinamis yang mendukung, mengilhami dan mengorganisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang ditunjukkan oleh (Thoha, 2014) "gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan oleh seorang individu ketika individu tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain dari sudut pandangnya.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut Hasibuan (2018:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Siagian dalam Agustini (2019:32) motivasi kerja adalah

Volume 7, Nomor 1, Maret 2024

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

### Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Menurut (Siagian, 2014) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang pegawai untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Davis dalam (Mangkunegara, 2017) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.

## METODOLOGI

Metode penelitian yang diterapkan adalah metode Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Delima Nusantara Medan yang beralamat di Jl. KL Yos Sudarso Km. Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Agustus 2023 sampai dengan November 2023, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di SMK Delima Nusantara Medan yang berjumlah sebanyak 33 orang. Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, dikarenakan Peneliti juga merupakan populasi maka dari itu yang hanya dijadikan sampel sebanyak 32 orang Guru di SMK Delima Nusantara Medan.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis *Inner Model*

#### Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

*path coefficient* berikut ini:

Tabel  
*Path Coefficient*

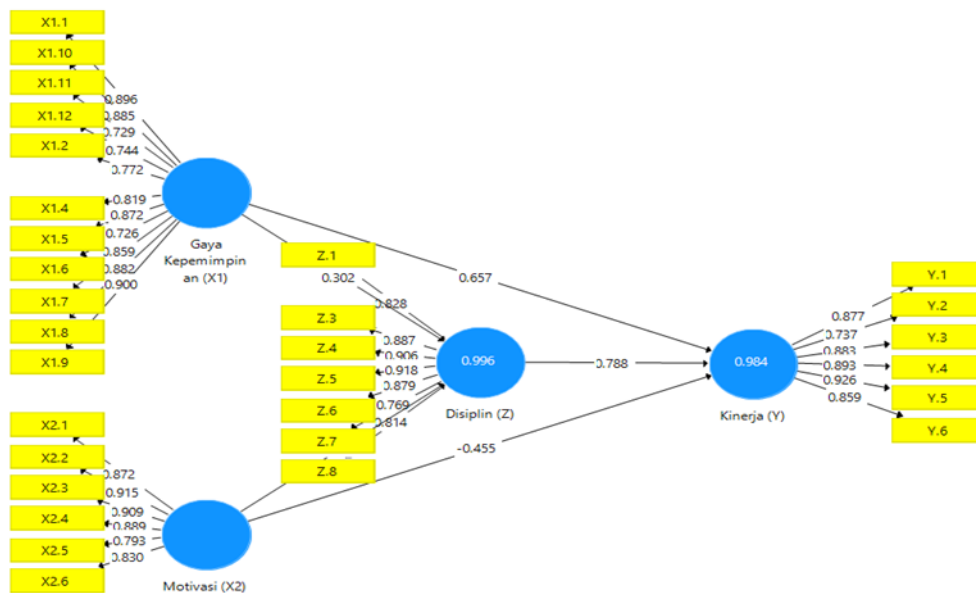
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Disiplin (Z) -> Kinerja (Y)	0.788	0.864	0.287	2.743	<b>0.010</b>
Gaya	0.302	0.314	0.041	7.448	<b>0.000</b>

<b>Kepemimpinan (X1) -&gt; Disiplin (Z)</b>					
<b>Gaya Kepemimpinan (X1) -&gt; Kinerja (Y)</b>	0.657	0.652	0.161	4.081	<b>0.000</b>
<b>Motivasi (X2) -&gt; Disiplin (Z)</b>	0.703	0.693	0.041	17.172	<b>0.000</b>
<b>Motivasi (X2) -&gt; Kinerja (Y)</b>	-0.455	-0.529	0.190	2.399	<b>0.022</b>

Sumber :Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan table diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0.788. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P- Values) sebesar  $0.017 < 0.05$ , berarti Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Delima Nusantara Medan.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0.302 . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P- Values) sebesar  $0.000 < 0.05$ , berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Guru pada SMK Delima Nusantara Medan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0.657. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Delima Nusantara Medan
4. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0.703. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar  $0.000 < 0.05$ . berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Guru pada SMK Delima Nusantara Medan.
5. Pengaruh Motivasi terhadap terhadap Kinerja Guru mempunyai koefisien jalur sebesar -0.455. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar  $0.051 > 0.05$ . berarti Motivasi berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Delima Nusantara Medan.



**Gambar Path Coefficient**

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa ada indikator yang bernilai kurang dari 0,5 sehingga perlu disishkan dari model chin seperti indikator X1.3 Z.2, Y.7 dan Y.8 setelah dikeluarkan gambar diatas menunjukkan bahwa seluruh loading sudah bernilai lebih dari 0,5 . Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja dan Disiplin Kerja.

**Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

*path coefficient* berikut ini:

**Tabel**  
**Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Disiplin (Z) -> Kinerja (Y)	0.788	0.864	0.287	2.743	<b>0.010</b>
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Disiplin (Z)	0.302	0.314	0.041	7.448	<b>0.000</b>
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	0.657	0.652	0.161	4.081	<b>0.000</b>
Motivasi (X2) -> Disiplin (Z)	0.703	0.693	0.041	17.172	<b>0.000</b>
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	-0.455	-0.529	0.190	2.399	<b>0.022</b>

Sumber :Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan table diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

6. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru mempunyai koefisienjalur sebesar 0.788. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P- Values) sebesar  $0.017 < 0.05$ , berarti Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Delima Nusantara Medan.
7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Guru nmempunyai koefisienjalur sebesar 0.302 . Pengaruh tersebut mempunyai nilai nilai probabilitas (P- Values) sebesar  $0.000 < 0.05$ , berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dansignifikan terhadap Disiplin Guru pada SMK Delima Nusantara Medan
8. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0.657. Pengaruh tersebut mempunyai nilai nilai probabilitas (P-Values) sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Delima Nusantara Medan
9. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Guru mempunyai koefisien jalur sebesar 0.703. Pengaruh tersebut mempunyai nilai nilai probabilitas (P-Values) sebesar  $0.000 < 0.05$ . berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Guru pada SMK Delima Nusantara Medan.
10. Pengaruh Motivasi terhadap terhadap Kinerja Guru mempunyai koefisien jalur sebesar -0.455. Pengaruh tersebut mempunyai nilai nilai probabilitas (P-Values) sebesar  $0.051 > 0.05$ . berarti Motivasi berpengaruhNegatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Delima Nusantara Medan.

**Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

**Tabel**  
*Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Disiplin (Z) -> Kinerja (Y)	0.238	0.270	0.094	2.525	<b>0.017</b>
Motivasi (X2) -> Disiplin (Z) -> Kinerja (Y)	0.554	0.600	0.207	2.696	<b>0.011</b>

Sumber :Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan table diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Guru dimediasi Disiplin Guru sebesar 0.238. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dimediasi Disiplin Guru. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,043 > 0,05$ . Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin baik pula Kinerja Guru yang dimediasi oleh Disiplin Guru pada Guru SMK Delima Nusantara Medan.
2. Besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru dimediasi Disiplin Guru sebesar 0.554. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja Guru dimediasi oleh disiplin guru. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,012 < 0,05$ . Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik Motivasi maka semakin baik pula Kinerja Guru yang dimediasi oleh Disiplin Guru pada Guru SMK Delima Nusantara Medan.
3. Berdasarkan dari hasil yang dilakukan oleh peneliti, *indirect effect* ditemukan bahwa pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi oleh disiplin kerja ialah  $0,238 < 0,657$  pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, jadi peneliti menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak perlu dimediasi oleh disiplin, begitu juga dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja hasil yang didapat -  $0,455 < 0,554$ , dapat diartikan tidak perlu pengaruh motivasi terhadap kinerja dimediasi oleh disiplin.

**Pengujian Hipotesis Pengaruh Total (Total Effect)**

**Tabel**  
*Total Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Disiplin (Z) -> Kinerja (Y)	0.788	0.864	0.287	2.743	<b>0.010</b>
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Disiplin (Z)	0.309	0.314	0.041	7.448	<b>0.000</b>
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	0.895	0.921	0.091	9.821	<b>0.000</b>
Motivasi (X2) -> Disiplin (Z)	0.703	0.693	0.041	17.172	<b>0.000</b>
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0.099	0.071	0.092	1.069	<b>0.293</b>



Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Total efek untuk hubungan Disiplin (Z) dan Kinerja Guru (Y) nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 2.743 dengan P- values  $0.010 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
2. Total efek untuk hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Guru (Z) nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 7.448 dengan P- values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
3. Total efek untuk hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Guru (Y) nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 9.821 dengan P- values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
4. Total efek untuk hubungan Motivasi (X2) dan Disiplin Guru (Z) nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 17.172 dengan P- values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
5. Total efek untuk hubungan Disiplin (Z) dan Kinerja Guru (Y) nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 1.069 dengan P- values  $0.277 > 0.05$  (berpengaruh tidak signifikan).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku pendekatan atau motivasi dalam mempengaruhi bawahannya, dalam hal ini gaya kepemimpinan kepala sekolah berarti bagaimana kepala sekolah melakukan pendekatan terhadap guru dan bagaimana kepala sekolah memotivasi guru untuk terus bersemangat dalam mengajar dan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh sekolah. Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar  $4.081 > t_{tabel} 1,995$ . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada SMK Delima Nusantara Medan. Kepala sekolah wajib memberikan motivasi kepada setiap guru agar memotivasi guru tersebut untuk lebih bersemangat, tapi dalam kenyataannya banyak guru yang merasa bahwa kepala sekolah kurang memotivasi guru, pada pernyataan ketiga sebanyak 7 guru dengan persentase 21,9% menyatakan kurang setuju, 3 guru dengan persentase 9,38% menyatakan tidak setuju dan 5 guru dengan persentase 15,63% menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan keempat “kepala sekolah bersedia mendengarkan pendapat dan saran guru setiap saat” sebanyak 5 guru dengan persentase 15,63 menyatakan kurang setuju dan 1 guru dengan persentase sebanyak 3,12 guru tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa Sebagian guru merasa kepala sekolah tidak bersedia mendengarkan pendapat dan saran guru setiap saat. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK delima ini cukup baik. Namun perlu diperhatikan lagi bahwa beberapa guru masih ada yang menyatakan kurang setuju dengan gaya kepemimpinan, maka dari itu kepala sekolah harus mendengarkan saran guru – guru dan selalu memberikan motivasi terhadap guru – guru agar guru – guru pada SMK Delima tersebut merasa termotivasi dan semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada SMK Delima Nusantara.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Guru

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin mempunyai koefisien jalur sebesar  $7.448 > t_{tabel} 1,995$ . Pengaruh tersebut

Volume 7, Nomor 1, Maret 2024

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Guru pada SMK Delima Nusantara Medan Pada pernyataan ketujuh belas “saya selalu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab” sebanyak 5 guru dengan persentase 15,63% menyatakan kurang setuju dan 1 guru dengan persentase 3,13% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMK Delima Nusantara Medan maka Disiplin Guru juga akan semakin Meningkatkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dimana dengan Guru yang memiliki Kedisiplinan yang kuat maka Guru akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan demikian maka Guru lebih disiplin dalam mentaati peraturan yang berlaku pada SMK Delima Nusantara Medan. Guru akan merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberi secara formal. Baik tugas jangka pendek berupa tugas harian, maupun tugas jangka panjang di mana turut andil dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu baik secara sadar maupun tidak sadar. Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar  $2.399 > t_{tabel} 1,995$ . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0.022 < 0.05$ , berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada SMK Delima Nusantara Medan. Pada pernyataan keempat “saya memilih rekan kerja yang baik dan dapat bekerja sama” sebanyak 5 guru dengan persentase 15,63% menyatakan kurang setuju dan 1 guru dengan persentase 3,13% menyatakan tidak setuju, Pernyataan kelima “saya memiliki cita – cita yang tinggi, untuk mencapainya harus berusaha dan berjuang” sebanyak 5 guru dengan persentase 15,63% menyatakan kurang setuju dan 1 guru dengan persentase 3,13% menyatakan tidak setuju.

Pada pernyataan ketujuh “didalam melaksanakan pekerjaan guru selalu berusaha untuk melaksanakannya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan” sebanyak 14 guru dengan persentase 43,75% menyatakan kurang setuju, 8 guru dengan persentase 25% menyatakan tidak setuju dan 4 guru dengan persentase 12,5% menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan kedelapan “Guru mengerjakan pekerjaan diawal waktu” sebanyak 11 guru dengan persentase 34,38% menyatakan kurang setuju, 4 guru dengan persentase 12,5% menyatakan tidak setuju dan 3 guru dengan persentase 9,38% menyatakan sangat tidak setuju. Motivasi tinggi tidak membuat kinerja akan tinggi juga, motivasi sangat berperan penting untuk memberikan dorongan kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab disekolah, hampir semua guru menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju maka dari itu guru-guru tersebut wajib diberikan motivasi setiap saat, agar guru tersebut mengerjakan tugas yang diberikan lebih tepat waktu.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar  $17.172 > t_{tabel} 1,995$ . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pada SMK Delima Nusantara Medan. Pada pernyataan ketujuh “didalam melaksanakan pekerjaan guru selalu berusaha untuk melaksanakannya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan” sebanyak 14 guru dengan persentase 43,75% menyatakan kurang setuju, 8 guru dengan persentase 25% menyatakan tidak setuju dan 4 guru dengan persentase 12,5% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yasa (2017)

menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Wahjono (2010:79) menegaskan bahwa motivasi merupakan serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun seseorang bergerak itu bergerak karena dua sebab yaitu kemampuan (ability) dan motivasi. Kemampuan dipengaruhi oleh kebiasaan yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan pelatihan, serta gerak dari refleksi.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Disiplin kerja merupakan suatu Tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan guru dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati aturan – aturan yang berlaku pada sebuah sekolah. Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar  $2.743 > t_{tabel} 1,995$ . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,017 < 0,05$ , berarti Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada SMK Delima Nusantara Medan. Pada pernyataan keempat “selalu menaati peraturan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan kepala sekolah” sebanyak 2 guru dengan persentase 6,25% menyatakan kurang setuju. Pada pernyataan kelima “hasil bekerja saya sudah telah sesuai dengan apa yang diinginkan kepala sekolah” sebanyak 2 guru dengan persentase 6,25% menyatakan kurang setuju dan 1 guru dengan persentase 3,13% menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan keenam “saya memberikan yang terbaik untuk setiap pekerjaan yang diberikan” sebanyak 5 guru dengan persentase 15,63% menyatakan kurang setuju dan 1 guru dengan persentase 3,13% menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan ketujuh “saya selalu menjalankan job description/uraian tugas dengan penuh tanggung jawab” sebanyak 5 guru dengan persentase 15,63% menyatakan kurang setuju dan 1 guru dengan persentase 3,13% menyatakan tidak setuju.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Melalui oleh Disiplin Kerja**

Gaya kepemimpinan berhubungan erat dengan kinerja guru yang Dimana kinerja merupakan Tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mencapai sasaran dan tujuan pada sebuah sekolah, maka dari itu kinerja guru merupakan salah satu point utama untuk keberlangsungan suatu sekolah. Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar  $2.109 > t_{tabel} 1,995$ . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,043 < 0,05$ , berarti Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja pada SMK Delima Nusantara Medan. Pada pernyataan kesatu “saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditentukan” sebanyak 1 guru dengan persentase 3,13% menyatakan kurang setuju. Pada pernyataan kedua “saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri dalam mengerjakan tugas yang ditetapkan sekolah” sebanyak 3 guru dengan persentase 9,38% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang kepemimpinan mampu berkomunikasi secara baik dengan Guru di lingkungan kerja, memberikan sanksi kepada Guru yang tidak mematuhi peraturan, dan mendengarkan setiap informasi maupun pendapat dari Guru di lingkungan kerja, masih perlu diperhatikan terutama meningkatkan kemampuan berkomunikasi, memberikan sanksi, dan mendengarkan pendapat dari Guru sehingga Guru akan lebih berusaha melaksanakan tugas dengan baik, mampu bekerjasama dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini tentunya dapat dilaksanakan dengan dimediasi melalui Guru berusaha berhasil dalam menjalankan tugas, bekerja dengan efektif untuk

Volume 7, Nomor 1, Maret 2024

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

mencapai tujuan, dan berusaha bekerja untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andayani (2018) menyimpulkan bahwa bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Siagian (2007:305) menegaskan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif. Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Pendisiplinan korektif jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Peningkatan kinerja Guru dapat dilakukan dengan pemimpin yang tegas dan tanggung jawab dalam menegakkan disiplin kerja bagi Guru. Demikian halnya dengan Guru SMK Delima Nusantara Medan mampu menjalankan tugas karena adanya ketegasan oleh pimpinan yang mengharuskan Guru untuk selalu dan tetap disiplin dalam bekerja sehingga mampu mengoptimalkan tugas yang diberikan kepada Guru. Keberhasilan dan peningkatan kinerja Guru sangat didukung oleh Kepala Sekolah yang tegas dan bertanggungjawab dalam mengarahkan Gurunya untuk tetap disiplin dalam bekerja. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja Guru yang dimediasi disiplin kerja Guru pada adalah signifikan. Ini bermakna bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar  $2.673 > t_{tabel} 1,995$ . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas ( $p$ -values) sebesar  $0,012 < 0,05$ , berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja pada SMK Delima Nusantara Medan. Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai keahlian, menyelesaikan tugas agar mendapat penilaian positif dari Kepala Sekolah, berusaha untuk bekerjasama, dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini tentunya dapat dilaksanakan dengan dimediasi melalui Guru berusaha berhasil dalam menjalankan tugas, bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan, dan berusaha bekerja untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ainah (2016) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Hamalik (2011:158) menegaskan bahwa ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi yaitu motivasi dipandang sebagai suatu proses. Pengetahuan tentang proses ini akan membantu kita menjelaskan kelakuan yang kita amati dan untuk memperkirakan kelakuan-kelakuan lain pada seseorang an kita menentukan dari karakter dari proses ini dengan melihat petunjuk-petunjuk dari tingkah lakunya. Apakah petunjuk-petunjuk dapat dipercaya dapat dilihat kegunaannya dalam memperkirakan dan menjelaskan tingkah laku lainnya. Peningkatan kinerja tentu dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan terutama motivasi untuk dengan semangat dan kemauan yang kuat untuk selalu disiplin dalam menjalankan tugas. Demikian halnya dengan Guru yang ada di Guru SMK Delima Nusantara Medan senantiasa berusaha meningkatkan kinerjanya karena adanya motivasi yang diberikan untuk selalu bersemangat dan penuh disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah

diberikan. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila di dukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari atasannya. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan institusi. Melalui disiplin diri seorang Guru selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Misalnya jika seorang Guru sedang melaksanakan tugas tanpa ada pengawasan dari atasannya, Guru tersebut akan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja yang dimediasi disiplin kerja adalah signifikan. Ini bermakna bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 32 orang, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan secara langsung Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karena gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kemampuan Guru kepada tingkat yang lebih tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang lebih tinggi pula. Dengan adanya cara pandang yang sama antara pemimpin dan bawahan, maka pemimpin dapat mengontrol dan mengarahkan Guru guna meningkatkan kinerjanya, secara langsung Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru dikarenakan semakin meningkatnya Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMK Delima Nusantara Medan maka Disiplin Guru juga akan semakin Meningkat, dimana dengan Guru yang memiliki Kedisiplinan yang kuat maka Guru akan lebih bertanggung jawab dengan demikian maka Guru lebih disiplin dalam mentaati peraturan yang berlaku pada SMK Delima Nusantara Medan, secara langsung Motivasi berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dikarenakan motivasi tinggi tetapi tidak bisa meningkatkan kinerja guru berarti motivasi kurang efisien untuk meningkatkan kinerja guru, karena dari angket yang diberikan kepada guru ada pernyataan yang mempunyai nilai paling banyak yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju guru mengerjakan pekerjaan diawal waktu.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, R. 2018. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Yogyakarta: Cv.Budi Utama.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uisu Press.
- Agustini, Fauzia. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Edisi 2. Medan. Penerbit Madenatera.
- Ainah Dkk 2016. Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru *Jurnal Stia Bina Banua Banjarmasin* Volume 8 Nomor 1.
- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Di Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 137–146.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.

Volume 7, Nomor 1, Maret 2024

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astria, Kenny. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, Vol. 2, No. 1, P. 1 – 22.
- Ayer, Johannes E., L.R.J. Pangemanan., Y.P.I Rori. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi Unsrat*, Issn 1907– 4298, Volume 12 Nomor 3a, November 2016 : 27 – 46
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Zahir Publishing.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Deni, Muhammad. 2018. Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* Vol.16 (1).
- Dubrin, Anderw J. 2015. *Leadership (Terjemahan)*. Cetakan Kedua . Jakarta. Penerbit Prenada Media.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84.
- Hasibuan, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Kasmir, K. (2019). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal Of Law, Administration, And Social Science*
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt. Bank Panin Tbk. *Jurnal Oe*, Vi(3), 327–344.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetak Kesebelas. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya.
- Ni'mah, Z. Dan M. F. Wajdi. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi. Universitas Muhammadiyah Surakarta, *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 4(2), 45-65.
- Purnomo, E., & Triastity, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*,

Volume 7, Nomor 1, Maret 2024

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

- 11(1), 35–51.
- Pradipto, S., & Rahardja, E. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah ), 4(4), 1–11.
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585.
- Rachmawati, R., Rispanyo, & Wardiningsih, S. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2),
- Rafidah. 2017. “Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Upt Puskesmas Indrapura Kecamatan Air Putih Kabupaten BatuBara Tahun 2017.”
- Rara Dinara Putri. 2020. “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada KaryawanBagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit Ptpn V Unit Lubuk Dalam, KabupatenSiak).” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 7: 1–13.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari TeoriKe Praktik*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19.
- Siagian, P. Sondang. 2019. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Edisi 3. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sudirjo, F., & Kristanto, T. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan 123 Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Pt. Vale Soroaka, Sukawesi Selatan). *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 1–16.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, N. P. A. S. P., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 904–925. Aksara
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang & Burhanuddin. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 3. Yogyakarta. Penerbit Caps.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mega Jasa. *Teknik Industri*, 1(1), 7–11. Retrieved From

Volume 7, Nomor 1, Maret 2024

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

<Http://Ejournals.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Ti/Issue/View/159>

Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasisektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Nominal*, 4(1).

Wahjosumidjo. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*

Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja*. Pt. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Cetakan Ketigajakarta: Pt Raja Grafindo Persada

Wibowo.2015. *Perilaku Dalam Organisasi*.Edisi Ke Lima. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.

Yasa Dkk. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jagadhita:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2., Hal 63-75