

---

## Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengajar Di Pondok Pesantren Muftadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung

Penulis utama\_Muhammad Rodli <sup>1)</sup>

Penulis kedua\_Adhitya Yoga Prasetya <sup>2)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia

[rondhel24@gmail.com](mailto:rondhel24@gmail.com)

[adhityaasmara@stietotalwin.ac.id](mailto:adhityaasmara@stietotalwin.ac.id)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the influence of work motivation, work discipline and leadership on the performance of teachers at the Muftadi'in Montessor Pringsor Islamic Boarding School, Kemiri Kaloran Temanggung. By using census techniques, the number of samples used is equal to the total population of 34 people. By using SPSS software to analyze data is a regression analysis that previously the data was tested first with reliability tests, validity tests, normality tests and statistical classical assumptions. For the test this classical assumption consists of; multicholnearity test and heteroskedasity test. The results showed that work motivation, work discipline and leadership had a positive and significant effect on teacher performance.*

**Keywords:** *work motivation, work discipline, leadership, performance*

### PENDAHULUAN

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Rozak dkk., 2023). Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan yang rasional untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif (H. A. Rozak dkk., 2023). Sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. Jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan.

Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi (Hadi Senen dkk., 2016).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya pemimpin, motivasi dan disiplin kerja. Dalam hubungannya dengan kinerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting, dimana Pondok Pesantren Miftakhul Muftadi'in Montessori Pringtali Kemiri Kaloran

Temanggung sebagai lembaga pendidikan Islam yang mengembangkan dakwah Islamiyah. Dijelaskan oleh Sulthon dan Khusnuridlo dalam (Hidayat dkk., 2018) bahwa tiga fungsi pondok pesantren adalah sebagai lembaga pendidikan yang melakukan transfer ilmu-ilmu agama dan nilai-nilai Islam dan sebagai lembaga keagamaan yang melakukan kontrol sosial, serta sebagai lembaga keagamaan yang melakukan rekayasa.

Pondok Pesantren Miftakhul Muftadi'in Montessori Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung berdiri tahun 1984 yang bermula dari TPQ dan akhirnya membuka MTs (Madrasah Tsanawiyah), SMA berbasis Pondok Pesantren dan terakhir BLK Komputer. Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti di Pondok Pesantren Miftakhul Muftadi'in Montessori Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung terlihat beberapa pengajar yang datang terlambat ke kelas. Siswa datang lebih dulu, masuk dan duduk di ruang kelas. Begitu juga ketika proses belajar mengajar di kelas, terlihat pengajar tidak melakukan persiapan dalam mengajar. Selain itu terdapat perilaku pengajar yang tergesa-gesa dalam memberikan materi kepada siswa dan santri. Selanjutnya hasil wawancara dengan beberapa orangtua siswa dan santri yang sedang berkunjung ke pondok pesantren, mereka menyampaikan keluhan mengenai tenaga pengajar. Oleh beberapa siswa memberikan informasi bahwa pengajar pondok pesantren terlihat gugup dan kurang rasa percaya diri dan selalu melihat ke buku ketika memberikan materi pelajaran.

Kondisi seperti ini tentu saja tidak berdiri sendiri, tetapi setidaknya dipengaruhi oleh kepemimpinan dari pondok pesantren dan motivasi tenaga pengajar. Oleh karena itu kinerja tenaga pengajar pada Pondok Pesantren Miftakhul Muftadi'in Montessori Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung perlu ditingkatkan untuk keberlangsungan ke depannya.

Kepemimpinan berkait erat dengan bagaimana seseorang memengaruhi, memotivasi, dan mendorong orang lain dalam organisasi untuk ikut berkontribusi bagi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, kontribusi positif dari para anggota dalam mencapai tujuan organisasi diperoleh melalui kepemimpinan. Hal ini ditegaskan oleh Robbins dalam (Rianto Harahap, 2018) bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instalasi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku, dan karakteristik seorang pimpinan. Seorang pemimpin yang cerdas dapat melahirkan pegawai yang cerdas pula.

(Syafuruddin dkk., 2021) pada penelitiannya menemukan kinerja guru dapat ditingkatkan oleh peran kepemimpinan kepala sekolah dengan memberikan motivasi. (Kustanto dkk., 2021) terbukti bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru secara positif dan signifikan. Selanjutnya (Dewi, 2018) menyatakan bahwa kemampuan profesional guru serta motivasi mampu meningkatkan kinerja mengajar guru secara positif dan signifikan.

Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong tenaga kerjanya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan semangat serta kegairahan kerja, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja yang dicapai oleh tenaga kerja di dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat vital untuk mencapai keberhasilan. Oleh sebab itu maka organisasi harus lebih memperhatikan dan terus perlu mendorong tenaga kerjanya melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien dan mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal. (Yuliana dkk., 2020).

Penelitian ini penting dilakukan agar dapat mengukur seberapa besar peran pemimpin dengan kepemimpinannya, memotivasi tenaga pengajar serta tingkat kedisiplinan kerja dari pengajar pada Pondok Pesantren Muftadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian diharapkan pondok pesantren dapat mengetahui peran kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerjanya, agar tujuan organisasi tercapai dan dapat berkembang pada masa mendatang.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Sedangkan menurut Griffin dalam (Alriani dkk., 2017) kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Dan menurut (I. Fahmi, 2016) kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Thoha dalam (Arni dkk., 2019) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar

keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut Turney dalam (Salam, 2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin. Seperti yang dikembangkan oleh menurut Thoha dalam (Kusufa, 2019) dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, berikut ini adalah dimensi dan indikator:

1. Fungsi kepemimpinan sebagai inovator, Indikator: kemampuan pemimpin dalam berinovasi.
2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator. Indikator: kemampuan pemimpin menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator. Indikator: kemampuan pemimpin mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab
4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler. Indikator: kemampuan pemimpin dalam melakukan pengawasan

### **Motivasi Kerja**

Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins & Judge, 2015). Motivasi adalah kebutuhan sebagai pendorong bertindak pada suatu tujuan. Menurut George and Jones dalam (Wicaksono, 2019) teori motivasi dibagi menjadi dua yaitu, teori kepuasan dan teori proses. Motivasi adalah tentang bagaimana cara memberikan arahan, daya dan peluang pekerjaan yang diterapkan untuk capaian tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2018a). Menurut Vroom dalam (Theodora, 2015) motivasi mengacu pada dari berbagai bentuk kegiatan terdiri dari beberapa konsep dorongan, kebutuhan, rangsangan, ganjaran, penguatan, ketetapan tujuan serta harapan.

Dimensi dan pengukuran motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan  
Indikator: Memiliki tanggung jawab pribadi pada pekerjaan.
2. Prestasi kerja

Indikator: Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang untuk maju

Indikator: Mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan atas kinerja

Indikator: Mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya

5. Pekerjaan yang menantang

Indikator: Ingin belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, 2018) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya (Sutrisno, 2016) menjelaskan disiplin adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Davis dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. (Sinambela & Poltak, 2016) mendefinisikan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Saputra & Hendri, 2020) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja karyawan, diantaranya, yaitu:

1. Disiplin waktu

Indikator: Menyelesaikan tujuan pekerjaan.

2. Disiplin dalam bekerja Indikator: Metode mengajar.

3. Penentu disiplin kerja

Indikator: Tujuan dan kemampuan

4. Sadar dan taat pada aturan yang berlaku Indikator: ketegasan.

### Kinerja

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Menurut (Sedarmayanti, 2018) kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang,

seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Arfan & Ardihirmansah, 2017) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya. Selanjutnya (Zainal, 2015) menjelaskan kinerja sebagai hasil atau keberhasilan dari seorang pekerja secara menyeluruh pada kurun waktu dari mulai dilaksanakan tugas hingga selesai dengan menggunakan standar kerja dan target pekerjaan. Selanjutnya (Agustine, 2016) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai keluaran dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pekerja atas pekerjaannya. Berkaitan dengan tugas pegawai dalam melaksanakan tugas maka kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai dijelaskan oleh (Bangun, 2017) bahwa standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas yang diukur melalui:

1. Kualitas Kerja  
Indikator: kemampuan mencapai standar pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja  
Indikator: penyelesaian tugas dengan baik.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan.  
Indikator: pemahaman terhadap pedoman kerja
4. Kreativitas.  
Indikator: Menyelesaikan pekerjaan dengan cara kreatif
5. Kemampuan kerja sama.  
Indikator: bersedia bekerja sama dengan rekan kerja.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja**

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan tujuan organisasi yang dapat dicapai. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisiensi dan efektif (M. Fahmi dkk., 2018). Situasi yang dihadapi dalam organisasi perusahaan yang satu dengan lainnya saling berbeda. Hal ini tidak

hanya terjadi pada organisasi yang berbeda kegiatannya, melainkan terjadi juga pada organisasi perusahaan yang sejenis. Selain itu, situasi yang berubahubah sesuai dengan perkembangan lingkungan maka dibutuhkan pemimpin yang memiliki sifat-sifat yang sesuai dengan kondisi dan situasi organisasi yang dipimpinnya. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan sangat erat dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Peran seorang pemimpin dalam menggerakkan roda kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya (Nugroho, 2018). Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka kualitas kerja dan prestasi kerja karyawan akan meningkat. Dalam sebuah organisasi jika pemimpinnya mampu memengaruhi bawahannya untuk ikut berperan aktif maka akan mendorong karyawan mencapai tingkat kinerja yang harus dicapainya dalam organisasi tersebut. (Kusjono & Firmansyah, 2020), maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengajar

**2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja**

Motivasi merupakan suatu kekuatan sumber daya manusia yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang dikehendaki. Perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memberikan kinerja nyata dalam organisasi. (Jufrizen & Hadi, 2021). Dalam perusahaan motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Bila seorang karyawan termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi dengan kinerjanya (Ma'rif & Chair, 2020). Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengajar

**3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja**

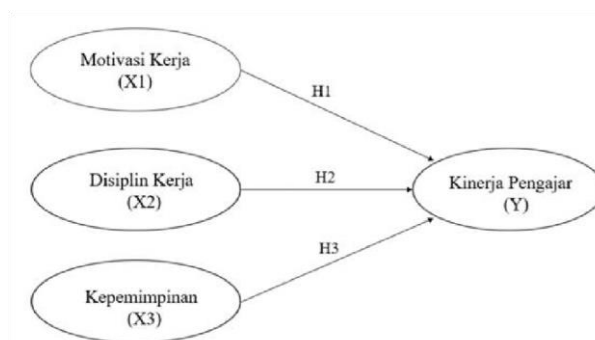
Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan menaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi. (Syawal dkk., 2019). Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari setiap karyawan pun akan diketahui. Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. ((Jufrizen & Hadi, 2021) Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan sehingga akan terlihat prestasi kerjanya, berbeda dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan.(Arif dkk., 2020), maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar

### Model Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepemimpinan (X3). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Y), maka adalah model penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian akan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2018). Populasi dari penelitian ini adalah pengajar pada Pondok Pesantren Miftakhul Muhtadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung berjumlah 34 orang

### Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan subyek penelitian yang dapat mewakili dari seluruh populasi penelitian. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar

representatif (mewakili). Sebagai mana yang telah dikemukakan (Sugiyono, 2018) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampling ini karena jumlah populasi sebanyak 32 orang pegawai. Menurut(Sugiyono, 2017) (Sugiyono, 2018) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Data yang diambil dalam penelitian berasal dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan dokumentasi yaitu data-data yang diperoleh dari setiap bagian yang berkaitan dengan penelitian, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain yang mendukung penelitian ini

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan dari variabel serta penjabaran atas dimensi (arahan) dengan menggunakan indikator (mengevaluasi keadaan) sebagai pengukuran pada penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut: **Tabel 1**

**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<b>Motivasi Kerja (X1)</b> Adalah keinginan dalam seorang individu yang menjadikan orang tersebut bertindak. Seseorang bertindak untuk sesuatu hal supaya tujuan tercapai, maka motivasi sebagai alat penggerak untuk fokus mengarah pada tujuan. ((Mathis & Jackson, 2017)	1 Memiliki tanggung jawab pribadi pada pekerjaan	Likert (1-5)
	2 Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya	
	3 Mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan	
	4 Bonus	
	5 Ingin belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.	

<b>Disiplin kerja (X2)</b> Adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. ((Sutrisno, 2016)	1	Menyelesaikan tujuan pekerjaan	Likert (1-5)
	2	Metode mengajar	
	3	Tujuan dan kemampuan	
	4	Ketegasan	
<b>Kepemimpinan (X3)</b> Adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin (Griffin dalam (Alriani dkk., 2017)	1	Kemampuan pemimpin dalam berinovasi	Likert (1-5)
	2	Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi	
	3	Kemampuan pemimpin mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab	
	4	Kemampuan pemimpin dalam	
<b>Variabel</b>		<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
		melakukan pengawasan	
<b>Kinerja (Y)</b> Adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama	1	Kemampuan mencapai standar pekerjaan	Likert (1-5)
	2	Penyelesaian tugas dengan baik	
	3	Pemahaman terhadap pedoman	

((Rivai, 2018)		kerja
	4	Menyelesaikan pekerjaan dengan cara kreatif
	5	Bersedia bekerja sama dengan rekan kerja

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian ini, 2022

### Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan analisis kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dan menggunakan primer dan sekunder. Sumber data primer didapat penyebaran angket atau kuesioner kepada pengajar di Pengajar Di Pondok Pesantren Mubtadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung. Sumber data sekunder diperoleh dari literatur ataupun studi kepustakaan yang didapat dari penelitian terdahulu, buku-buku, jurnal, artikel, skripsi, tesis dan lain-lain yang tentunya berhubungan dengan topik penelitian ini. Tujuan dari sumber data sekunder ini adalah untuk mengambil teori yang telah diterapkan dan digunakan sebagai alat bantu, sehingga diharapkan dapat membantu proses pengerjaan penelitian ini hingga selesai. Data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk teknik analisis nya.

### Uji Instrumen

#### Validitas

Digunakan untuk mengetahui sah (valid)/tidak suatu kuesioner karena dapat mengungkap suatu hal dengan mengukurnya. Metode untuk penilaian dari validitas adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, person correlation*) antara skor setiap item pernyataan dengan skor total (*inter item total correlation*). Kriteria validitas yang digunakan adalah:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

#### Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) pengukuran dari suatu kuesioner dengan menggunakan uji reliabilitas dari indikator-indikator dari variabel atau construct. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antara

jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS. Syarat uji Cronbach Alpha > 0,6 disebut reliabel. **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Untuk mengetahui suatu populasi data dapat dilakukan dengan analisis grafik. Dengan mudah menggunakan cara dengan melihat normalitas residual pada normal *probability plot* (distribusi kumulatif data sesungguhnya dibandingkan dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal) (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi uji dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residual nya

#### **Uji Multikolinieritas**

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018)

#### **Metode Analisa Data**

##### **Koefisien Determinasi**

Determinasi *Adjusted R Square* intinya mengukur kemampuan model untuk menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* lebih kecil artinya variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat dengan terbatas. (Ghozali, 2018)

##### **Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada hasil Anova diperbandingkan antara *Mean Square* dari regression pada *Mean Square* dari residual sehingga disebut F hitung

##### **Uji Hipotesa**

Uji Signifikansi Uji t untuk menguji variabel bebas yang terdiri dari kualitas kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi efektif. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian nya sebagai berikut:

- $H_0$  diterima jika:  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $sig. > 0,05$
- $H_a$  diterima jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig. \leq 0,05$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengujian dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial, penulis ingin menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karakteristik responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin pria dan wanita dengan usia antara 21-30 tahun dan sudah bekerja 1-5 tahun.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pada uji Kolmogorov Smirnov data berdistribusi normal jika signifikansinya lebih dari 0.05, sedangkan jika dibawah 0.05 maka data tidak ber distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov, adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63441882
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.055
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikansi nya sebesar 0,200. Karena tingkat signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Maka model regresi yang digunakan tersebut ber distribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dapat dilihat dari hasil output SPSS berikut ini: **Tabel 3**

## Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MOTIVASI KERJA	.675	1.482
DISIPLIN KERJA	.461	2.170
KEPEMIMPINAN	.575	1.738

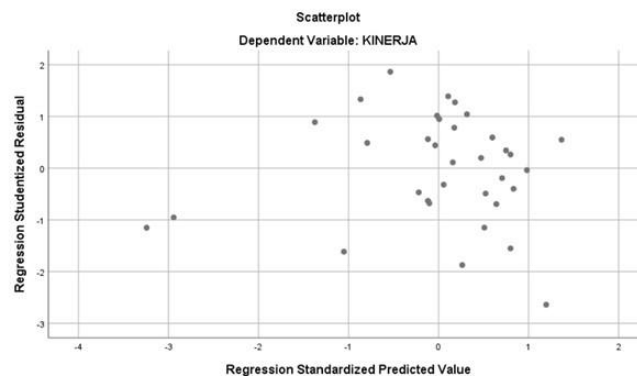
a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan output yang didapatkan nilai VIF pada motivasi kerja 1,482, disiplin kerja 2,170 dan kepemimpinan 1,738, maka nilai VIF < 10, sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini **Uji**

### Heteroskedasitas

Tampilan *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini

**Gambar 2**  
**Grafik Scatterplot**



Dari gambar Scatterplots diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.731	2.106		1.297	.205		
MOTIVASI KERJA	.507	.111	.413	3.866	.002	.675	1.482
DISIPLIN KERJA	.706	.155	.631	4.567	.000	.461	2.170
KEPEMIMPINAN	.636	.134	.525	4.012	.000	.575	1.738

a. Dependent Variable: KINERJA  
Sumber: Data diolah SPSS,2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,731 + 0,507 X_1 + 0,706 X_2 + 0,636 X_3 + \varepsilon$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta dalam penelitian ini sebesar 2,731, yang berarti bahwa jika variabel bebas dalam penelitian ini tidak ada maka nilai variabel terikat atau kinerja pengajar sebesar 2,731
2. Koefisien  $X_1 = 0,507$ , jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel lain tetap maka kinerja pengajar meningkat sebesar 0,507
3. Koefisien  $X_2 = 0,706$ , jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel lain tetap maka kinerja pengajar meningkat sebesar 0,706.
4. Koefisien  $X_3 = 0,636$ , jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel lain tetap maka kinerja tenaga pengajar meningkat sebesar 0,636

### Pengujian Hipotesis

Berikut disajikan hasil perhitungan uji t

**Tabel 5**  
**Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.731	2.106		1.297	.205
MOTIVASI KERJA	.507	.111	.413	3.866	.002
DISIPLIN KERJA	.706	.155	.631	4.567	.000
KEPEMIMPINAN	.636	.134	.525	4.012	.000

a. Dependent Variable: KINERJA  
Sumber: Data diolah SPSS,2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, dapat diketahui:

1. Nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,002 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar di Pondok Pesantren Muhtadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung atau H1 diterima
2. Nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar di Pondok Pesantren Muhtadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung atau H2 diterima
3. Nilai signifikansi kepemimpinan sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar di Pondok Pesantren Muhtadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung atau H3 diterima

### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 6**  
**Uji Kelayakan Model**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.876	3	81.959	27.892	.000 <sup>b</sup>
	Residual	88.154	30	2.938		
	Total	334.029	33			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS,2022

Dari tabel diatas dapat dilihat F hitung sebesar 27,892 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat dijelaskan bahwa model adalah fit atau layak untuk diteliti.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.710	1.714

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS,2022

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,710 (71%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh motivasi kerja (X), disiplin kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar 71%, sedangkan sisanya sebesar 29% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

### **a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui nilai signifikansi motivasi kerja sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk variabel motivasi kerja dengan nilai 27,44 yang masuk dalam kategori tinggi. Pegawai atau tenaga pengajar memiliki motivasi kerja untuk belajar banyak hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dari pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya juga apabila motivasi kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai tersebut juga rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pengajar di Pondok Pesantren Muftadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung. Kinerja pegawai merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kustanto dkk., (2021) ; Dewi, (2018) dan Manik & Siahaan, (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. **b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.**

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui nilai signifikansi disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja dengan nilai 27,35 yang masuk dalam kategori tinggi. Pegawai atau tenaga pengajar memiliki disiplin kerja untuk memberikan contoh yang baik kepada siswa dengan menggunakan kemampuan dan potensi yang dimiliki ketika mengajar. Kedisiplinan sebagai hal terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pengajar di Pondok Pesantren Muftadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iskandar, (2021) ; Selvia dkk., (2021) dan Musyarofah dkk., (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui nilai signifikansi kepemimpinan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk variabel kepemimpinan dengan nilai 26,55 yang masuk dalam kategori tinggi. Peran atasan dengan kepemimpinannya mampu membuat bawahan (pengajar) dapat berkomunikasi dengan baik dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pengajar di Pondok Pesantren Muftadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ideswal dkk., (2020); Romadhon, (2021) dan Kusjono & Firmansyah, (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..

### KESIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Pondok Pesantren Muftadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Pondok Pesantren Muftadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung
3. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Pondok Pesantren Muftadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung

### ACKNOWLEDGMENTS

Dengan kerendahan hati pada kesempatan ini perkenankan lah penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya atas segala bantuan maupun dorongan yang telah diberikan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini kepada:

1. Ibu Dr. Sugiharti, S.E, M.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
2. Seluruh teman-teman mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang

3. Semua pengajar Pondok Pesantren Muftadi'in Montessor Pringtali Kemiri Kaloran Temanggung yang telah memberkan support dalam pembuatan skripsi ini

#### DAFTAR REFERENSI

- Agustine, A. P. M. R. (2016). Effect of Training , Motivation and Work Environment on Physicians ' Performance Anwar Prabu Mangkunegara Rela Agustine. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*.  
<https://doi.org/10.5901/ajis.2016.v5n1p173>
- Alriani, V., Tamami, S., & Asmarazisa, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djas Succes Support. *Equilibiria, Universitas Riau Kepulauan Batam, 4(2)*.
- Arfan, R., & Ardihirmansah, A. (2017). Economic Management & Business. *Journal of Economic Management and Business, 18*.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora, 4(1)*.
- Arni, A., Mustari, M., & Azis, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru SD Negeri Di. Dalam *Yume: Journal of Management*.
- Bangun, Wilson. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Tunjangan*

---

*Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo).*

Dewi, R. S. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan,*

25(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>

Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Kencana.*

Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Dalam

*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).*

Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *INOVATOR.*

<https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.*

(Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi Senen, S., Masharyono, M., Triananda, N., & Sumiyati, S. (2016). *The*

*Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in*

*Indonesia.* <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.111>

Hasibuan. (2018a). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Manajemen Sumber*

*Daya Manusia.*

Hasibuan. (2018b). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Manajemen Sumber*

*Daya Manusia.*

Hidayat, T., Rizal, A. S., & Fahrudin, F. (2018). Peran Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2). <https://doi.org/10.29313/tjpi.v7i2.4117>

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).

Kusjono, G., & Firmansyah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. *Prosising Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,*

*Universitas Pamulang.*

Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>

Kusufa, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Penerbit Erlangga Cabang Malang. *JAMSWAP; Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(4).

Mangkunegara, D. (2017). manajemen sumber daya manusia. *International Journal*.

Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2017). Human Resource Management : Personnel Human Resource Management. Dalam *Harvard Business Review*.

---

Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.

<https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>

Rianto Harahap, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Robby Bara Parambahan. *Marketing*.

Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Dalam *PT Raja Grafindo Persada*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Salemba Empat.

Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering*

*Management*, 70(11), 3766–3775.

<https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>

Rozak, H., Taswan, T., Mansyur, A., & Fachrunnisa, O. (2023).

STRENGTHENING INNOVATIVE BEHAVIOR: THE ROLE OF

SUPPORTIVE CLIMATE AND ABSORPTIVE CAPACITY. *Business:*

- 
- Theory and Practice*, 25(1), 350–361. <https://doi.org/10.3846/btp.2024.20095>
- Salam, A. A. (2017). Servant Leadership: Model Kepemimpinan Kontemporer Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.17977/um025v2i12017p075>
- Saputra, W. E., & Hendri, E. (2020). Kajian Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(4). <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i4.3724>
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinambela, & Poltak, Prof. Dr. L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *PT. Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (26 ed.).
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono. Dalam *Bandung: Alfabeta*.
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.2950>
- Syawal, M., Bua, H., & Madjid, R. (2019). Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect of

---

Remuneration, Working Environment, and Working Discipline on The Employee Performance). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*.  
<https://doi.org/10.24912/jmbk.v3i3.4969>

Theodora, O. (2015). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. sejahtera motor gemilang. *Agora*.

Wicaksono, R. M. B. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Kota Madiun. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1).

Yuliana, Y., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2).  
<https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.620>

Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.