

**PENGARUH DASAR PEMBERIAN TUNJANGAN, TINGKAT  
KEDISIPLINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SEWON**

**(Studi Kasus SMK Negeri 1 Sewon, Pulutan, Pendowoharjo,  
Sewon, Bantul, Yogyakarta)**

**RINGKASAN SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh:  
Ephraem Bagas Pramudita  
NIM: 2116-28757**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA  
2021**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dasar pemberian tunjangan, tingkat kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sewon. Sampel dalam penelitian ini diperoleh menggunakan metode *purposive sampling* pada guru SMK Negeri 1 Sewon dengan kriteria minimal pengalaman kerja selama empat tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan *google form*. Berdasarkan seleksi yang telah dilakukan, dari 115 orang populasi guru di SMK Negeri 1 Sewon, peneliti mengambil 100 orang sebagai sampel penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Dasar Pemberian Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung 1,321; nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ ; (2) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung 1,112 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; (3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 3,084 dan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$ . (4) Dasar Pemberian Tunjangan, Kedisiplinan, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai dengan F hitung 13,613 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (5) Koefisien determinasi pada variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi ditunjukkan oleh *adjusted R square* sebesar 51,5%, mampu menjelaskan variasi nilai variabel kinerja pegawai. Sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## ABSTRACT

This study aims to test the basic influence of allowances, discipline, and leadership style on teacher performance at SMK Negeri 1 Sewon. The samples in this study were obtained using purposive sampling method in smk negeri 1 Sewon teachers with minimum criteria of work experience for four years. Data collection techniques using google form. Based on the selection that has been done, from 115 teachers population in SMK Negeri 1 Sewon, researchers took 100 people as a sample of this study.

The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results of this study showed that: (1) Basic Allowances had a positive and significant effect on performance with a t count value of 1,321; significance value  $0.002 < 0.05$ ; (2) Discipline has a positive and significant effect on performance with a calculated t value of 1,112 and a significance level of  $0.000 < 0.05$ ; (3) Leadership Style has a positive and significant effect with a calculated t value of 3.084 and a significance level of  $0.003 < 0.05$ . (4) The basis of Allowance, Discipline, and Leadership Style together is able to explain the variation of employee performance variables with F count of 13,613 and significance value of  $0.000 < 0.05$ . (5) The coefficient of determination on organizational culture variables, job satisfaction and motivation is demonstrated by adjusted R square of 51.5%, able to explain the variation in the variable value of employee performance. The remaining 48.5% was explained by other variables not studied in this study.

**Keywords: Basic Allowances, Discipline, Leadership Style, Performance**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## SKRIPSI

### PENGARUH DASAR PEMBERIAN TUNJANGAN, TINGKAT KEDISIPLINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SEWON

(Studi kasus SMK Negeri 1 Sewon, Pulutan, Pendowoharjo,  
Sewon, Bantul, Yogyakarta)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

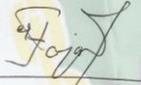
**EPHRAEM BAGAS PRAMUDITA**

No. Mhs.: 211628757

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Rabu, 3 Maret 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

#### SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing,



Siti Al Fajar, Dra., M.Si.

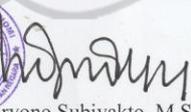
Ketua/Penguji,



Shita Lusi Wardhani, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 3 Maret 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Ketua,



  
Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi membutuhkan kualitas sumberdaya manusia, yang dihasilkan oleh lembaga-lembaga yang dikelola secara profesional sehingga mendapatkan kualitas unggul. Sumber daya manusia di dunia pendidikan sangat penting untuk investasi jangka panjang. Oleh sebab itu, sumber daya manusia perlu di tingkatkan agar guru dapat memberikan pelayanan yang maksimal bagi siswa. Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Sewon (SMK Negeri 1 Sewon) memiliki peran untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, melalui anak didik dengan pentingnya peningkatan kinerja guru.

Shapiro dan Stiglitz (1984) mengungkapkan sisi positif dari pemberian gaji lebih atau sertifikasi memiliki kemungkinan dapat meningkatkan pembelajaran siswa dan mempengaruhi kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar seperti pada teori upah efisiensi (Kusumawardani, 2017, p. 591). Sedarmayawati (2007) mengungkapkan kedisiplinan sebagai kesediaan dan juga kesadaran seseorang dalam menaati atauranaturan yang sudah ditetapkan dalam sebuah instansi. Disamping aturan yang harus ditaati terdapat pula aturan berupa norma social yang berlaku. Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin menjadi salah satu fungsi yang cukup vital dalam implementasi untuk tercapainya tujuan, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan tidak adanya kedisiplinan maka tujuan tidak akan tercapai secara maksimal (Yudistiro, 2015, p. 42).

Tampubolon (2007) mengatakan gaya kepemimpinan yang sederhana dapat didefinisikan dalam perilaku dan strategi yang dipakai oleh pimpinan, serta

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ditambah dengan kombinasi dari filosofi, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Desky, 2014, p. 465).

Demi terwujudnya semua tujuan dari latar belakang dan faktor-faktor dan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Dasar Pemberian Tunjangan, Tingkat Kedisiplinan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sewon”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah dasar pemberian tunjangan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sewon?
2. Apakah tingkat kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sewon?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sewon?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh positif dasar pemberian tunjangan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sewon.
2. Untuk menguji pengaruh positif tingkat kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sewon.
3. Untuk menguji pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sewon.

## BAB 2

### TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Teori

##### 2.1.1 Dasar Pemberian Tunjangan

Dasar pemberian tunjangan didefinisikan sebagai balas jasa bagi pegawai yang sifatnya berubah ubah sesuai dengan kinerjanya. Dalam usaha menyiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam dunia pendidikan nasional maka peningkatan kualitas pendidikan harus ditingkatkan, pentingnya dasar pemberian tunjangan bagi guru dapat berdampak terhadap kinerjanya. Hamalik (2003) mengatakan tenaga pendidikan merupakan komponen penting dalam terbentuknya karakter siswa/siwinya, karena dalam dunia pendidikan guru bertugas mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mnegelola, dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan (Soetjipto, 2018, p. 94).

Palupi Baruningsih (2011) mengatakan ada lima indikator dasar pemberian tunjangan yaitu:

- a) Kualifikasi akademik.
- b) Pendidikan dan pelatihan.
- c) Pengalaman mengajar.
- d) Penilaian dari atasan dan pengawas.
- e) Karya pengembangan profesi. (Soleha, 2019, p. 14).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 2.1.2 Tingkat Kedisiplinan

Sedarmayawati (2007) mendefinisikan mengenai tingkat kedisiplinan yang merupakan kesediaan dan kesadaran yang dimiliki oleh individu untuk menaati peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi ataupun instansi, dan juga norma social yang berlaku dalam lingkungan bermasyarakat. Disiplin juga mempunyai nilai sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dikarenakan dengan regulasi kedisiplinan dari masing-masing individu dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya maka akan sejalan dengan tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi (Yudistiro, 2015, p. 42).

Hasibuan (2009) mengatakan pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan dalam pekerjaan dengan indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran tepat waktu
2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Peraturan kerja
4. Menjalankan prosedur kerja
5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018, p. 180).

## 2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Tampubolon (2007) mengatakan gaya kepemimpinan yang sederhana dapat didefinisikan dalam perilaku dan strategi yang dipakai oleh pimpinan, serta ditambah dengan kombinasi dari filosofi, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Desky, 2014, p. 465).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Ogbonna dan Lloyd (2000) mengungkapkan gaya kepemimpinan memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Gaya kompetitif.
2. Gaya partisipatif.
3. Gaya instrumentatif. (Pramana, 2012, p. 20).

## 2.1.4 Kinerja Guru

Kinerja guru dalam sebuah instansi sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu memperhatikan kinerja bawahannya, kecuali kinerja bawahannya sungguh sangat buruk kinerjanya sehingga terkadang banyak perusahaan atau instansi yang menghadapi krisis serius dalam kasus tersebut kadang para pimpinan mengabaikan tanda-tanda dari merosotnya kinerja bawahannya.

Prakoso (2016) mengatakan bahwa ada empat indikator kinerja yang dapat mempengaruhi kinerja suatu pegawai:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Pengetahuan.
4. Kerja sama. (Qomariyah, 2019, p. 14).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan alat uji regresi berganda. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada seluruh guru SMK Negeri 1 Sewon Bantul Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2021.

#### 3.2 Sampel dan Data Penelitian

##### 3.2.1 Populasi Penelitian

(Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa populasi semua keseluruhan elemen yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi pada penelitian ini seluruh guru SMK Negeri 1 Sewon Bantul Yogyakarta.

##### 3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, jika jumlah populasi (Sugiyono 2016). Berdasarkan (sugiyono, 2016), penelitian dengan penentuan sampel terdapat penelitin khusus agar data yang diperoleh lebih akurat, menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *pureposive sampling* adalah teknik agar data lebih akurat. Sampel dalam penelitian ini yaitu guru SMK Negeri 1 Sewon Bantul Yogyakarta yang sudah mengabdikan lebih dari empat tahun.

##### 3.2.3 Sumber Data

Penelitian terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sewon Bantul Yogyakarta menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pertama tanpa melewati perantara atau kadang disebut sumber asli (Sugiyono, 2016).

## 3.2.4 Pengumpulan Data

Dalam metode pada penelitian ini, peneliti memakai metode survei menggunakan kuisisioner (*Google form*). Dengan memberikan pertanyaan ataupun pertanyaan merupakan teknik yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data (sugiyono, 2016). Kuisisioner yang diajukan kepada 100 responden tentang pengaruh dasar pemberian tunjangan, tingkat kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan kinerja guru. Pengajuan kuisisioner ini dilakukan secara langsung dalam bentuk *soft file*.

Pengukuran dalam skala Likert terdapat empat angka sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Skala Penelitian Pernyataan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
<b>SS (Sangat Setuju)</b>	<b>4</b>
<b>S (Setuju)</b>	<b>3</b>
<b>TS (Tidak Setuju)</b>	<b>2</b>
<b>STS (Sangat Tidak Setuju)</b>	<b>1</b>

## BAB 4

### ANALISIS DATA DAN PENGEMBANGAN

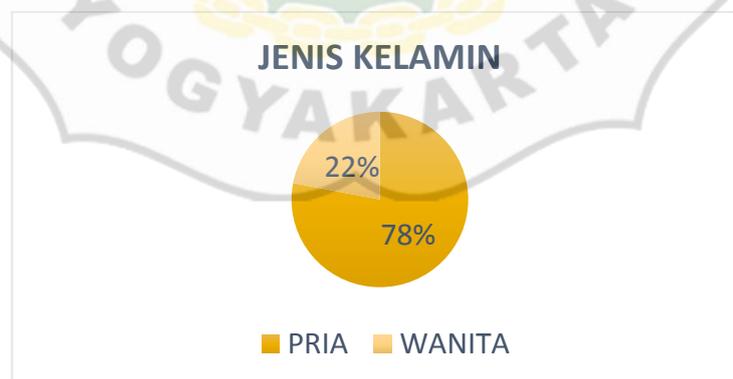
#### 4.1 Analisis Data

##### 4.1.1 Statistik Deskriptif

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan instrument kuesioner, mengummlkan data, mengelolah data, kemudian memaparkan data berdasarkan karakteristiknya. Penggambaran statistic deskriptif dilakukan dengan menggunakan table dan diagram. Penyebaran kuesioner dilakukan oleh penulis menggunakan media *google form*. Penelitian mendapatkan sebanyak 100 responden yang sudah mengisi kuesioner. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini seperti yang sudah disampaikan bab sebelumnya adalah *puposive sampling*. Berikut merupakan hasil perhitungannya:

##### 4.1.1.1 Karakteritik Responden

###### a. Jenis Kelamin

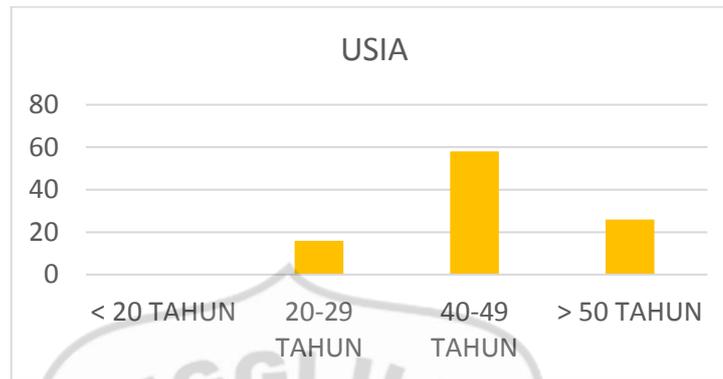


**Gambar 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan dari gambar diatas, dijelaskan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan prosentase sebesar 78 % (78 orang) dan sisanya wanita adalah sebanyak 22% ( 22 orang).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## b. Usia



**Gambar 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan dari gambar diatas, dijelaskan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 40-49 tahun sebanyak 58 responden, sebanyak 16 orang dengan rentang umur 20-29 tahun, kemudian untuk responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 26 responden, dan sisanya untuk usi kurang dari 20 tahun 0 responden.

## c. Pendidikan Terakhir



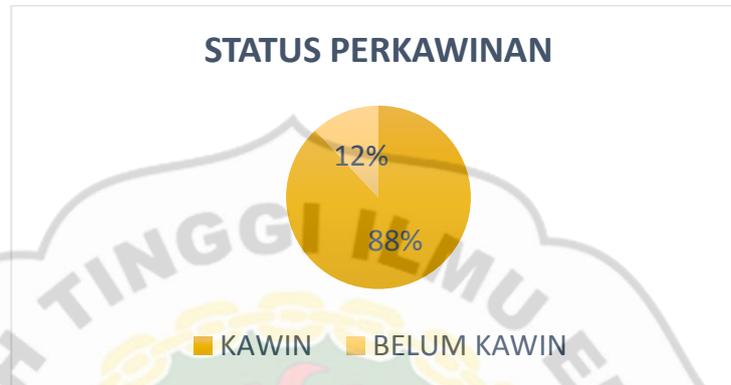
**Gambar 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan dari gambar diatas, dijelaskan bahwa dalam penelitian ini didominasi dengan kriteria pendidikan terakhir Sarjana dengan jumlah 53 responden, pendidikan SD dan SMP sederajat sebanyak 0 responden,

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

SMA/ sederajat 3 responden, Diploma sebanyak 32 responden, dan untuk pasca sarjana sebanyak 12 responden.

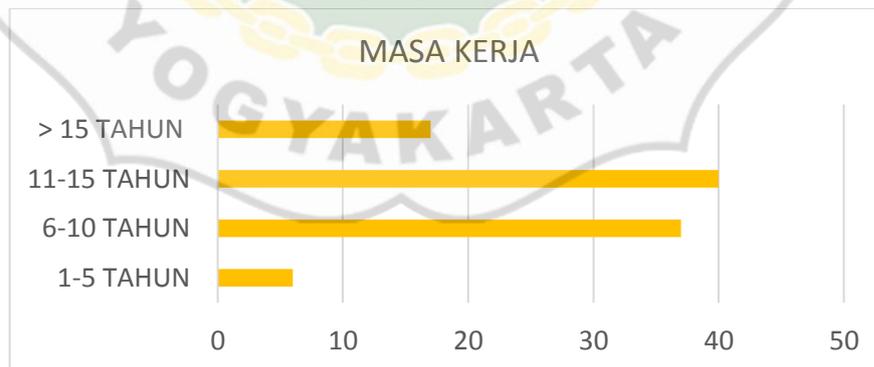
## d. Status Perkawinan



**Gambar 4. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Berdasarkan dari gambar diatas, dijelaskan bahwa dalam penelitian ini didominasi dengan status perkawinan “kawin” sebanyak 88 responden dan sisanya 12 responden memiliki status belum kawin.

## e. Masa Kerja



**Gambar 4. 5**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan dari gambar diatas, dijelaskan bahwa dalam penelitian ini didominasi dengan lama kerja selama 11-15 tahun sebanyak 40 responden,

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kemudian dengan rentang 1-5 tahun sebanyak 6 responden, 6-10 tahun sebanyak 37 responden, dan terakhir lebih dari 15 tahun sebanyak 17 responden.

## 4.1.2 Uji Instrumen Data

### 4.1.2.1 Uji Validitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Sig	Corrected Item – Total Correlation	R-tabel	Keterangan
Dasar Pemberian Tunjangan	X1.1	0,000	.390**	0,1946	VALID
	X1.2	0,000	.468**		
	X1.3	0,000	.468**		
	X1.4	0,000	.624**		
	X1.5	0,000	.629**		
	X1.6	0,000	.580**		
	X1.7	0,000	.453**		
	X1.8	0,000	.566**		
	X1.9	0,000	.568**		
	X1.10	0,000	.526**		
Tingkat Kedisiplinan	X2.1	0,000	.832**	0,1946	VALID
	X2.2	0,000	.609**		
	X2.3	0,000	.556**		
	X2.4	0,000	.432**		
	X2.5	0,000	.728**		
	X2.6	0,000	.641**		
	X2.7	0,000	.717**		
	X2.8	0,000	.609**		
	X2.9	0,000	.747**		
	X2.10	0,000	.718**		
	X3.1	0,000	.516**		

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Gaya Kepemimpinan	X3.2	0,000	.766**
	X3.3	0,000	.552**
	X3.4	0,000	.738**
	X3.5	0,000	.784**
	X3.6	0,000	.661**
	X3.7	0,000	.744**
	X3.8	0,000	.779**
	X3.9	0,000	.729**
	X3.10	0,000	.724**
	Kinerja Guru	Y1	0,000
Y2		0,000	.564**
Y3		0,000	.673**
Y4		0,000	.506**
Y5		0,000	.763**
Y6		0,000	.674**
Y7		0,000	.759**
Y8		0,000	.605**
Y9		0,000	.557**
Y10		0,000	.547**

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dengan menggunakan analisis *total pearson correlation*, terhadap item pertanyaan. Membandingkan nilai r tabel dengan signifikasi 0,05 (*2-tailed*) dan nilai N = 100, maka diperoleh nilai r tabel = 0,1946. Maka ditarik kesimpulan bahwa dasar pemberian tunjangan, kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan kinerja dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

#### 4.1.2.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N of item	Cronbach alpha	Keterangan
X1	10	0,704	<b>Reliabel</b>
X2	10	0,827	
X3	10	0,869	
Y	10	0,803	

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji reliabilitas melihat nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel dasar pemberian tunjangan, kedisiplina, gaya kepemimpinan, dan kinerja dapat dilakukan  $\geq 0,6$ . Maka ditarik kesimpulan bahwa variabel yang digunakan reliabel.

#### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.3.1 Uji Normalitas

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

N	100
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,371

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, dinyatakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,371 \geq 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian mempunyai distribusi normal.

##### 4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
X1	0,620	1.613	

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

X2	0,603	1.657	Tidak terjadi
X3	0,531	1.885	Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel < 10, dan nilai *tolerance* > 0,1, maka ditarik kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig
X1	0,243
X2	0,207
X3	0,423

Sumber: data primer diolah (2021)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan membandingkan nilai *absolute residual* dengan *alpha* sebesar 5%. Dalam tabel diatas seluruh nilai signifikansi variabel independen  $\geq \alpha$ , maka ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi tidak terdapat heterostisitas.

#### 4.1.4 Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	482,475	3	160.825	13.613	.000 <sup>b</sup>
Residual	1134,115	96	11.814		
Total	1616,590	99			

Berdasarkan dari tabel diatas dengan membandingkan nilai Sig dan tingkat signifikansi yang digunakan didapat bahwa nilai Sig = 0,000 < 0,05. Maka

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

disimpulkan bahwa variabel X1,X2, dan X3, berpengaruh secara simultan terhadap Y.

## 4.1.5 Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.221 <sup>a</sup>	.544	.515	.97034

Berdasarkan analisis linier berganda pada tabel 4.9 diketahui nilai R<sup>2</sup>= 0,515. Dapat diartikan bahwa dasar pemberian tunjangan, kedisiplinan dan gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi sebesar 51,5% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini contohnya jam kerja, fasilitas dan lainnya.

## 4.1.6 Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Unstandart Coefficients		Standart Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error			
Constanta	11.183	5.255		2.128	.036
X1	.190	.144	.143	1.321	.002
X2	.121	.109	.122	1.112	.000
X3	.378	.123	.362	3.084	.003

(sumber: data diolah, (2021))

Berdasarkan uraian tabel diatas, maka dapat dituliskan persamaa regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,183 + 0,190X1 + 0,121X2 + 0,378X3 + \ell$$

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari persamaan regresi yang sudah dituliskan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 11,183 menunjukkan bahwa variabel dasar pemberian tunjangan (X1), kedisiplinan (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) nilainya adalah nol, maka nilai kinerja guru (Y) adalah 11,183
- 2) Koefisien regresi variabel dasar pemberian tunjangan (X1) = 0,190, menandakan apabila dasar pemberian tunjangan meningkat 1 satuan, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,190 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel kedisiplinan (X2) = 0,121, menandakan apabila kedisiplinan meningkat 1 satuan, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,121 satuan.
- 4) Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X3) = 0,378, menandakan apabila gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,378 satuan.

## 4.1.7 Uji Parsial t (Uji t)

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t )**

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
X1	1.321	.002	H <sub>1</sub> DITERIMA
X2	1.112	.000	H <sub>2</sub> DITERIMA
X3	3.084	.003	H <sub>3</sub> DITERIMA

- 1) Menguji pengaruh dasar pemberian tunjangan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung = 1.321 dengan nilai Sig = 0,002, sehingga nilai Sig.  $\leq$  0,05. Dengan demikian H<sub>1</sub> diterima. Hal ini dapat

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diartikan bahwa dasar pemberian tunjangan berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sewon.

## 2) Menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung = 1,112 dengan nilai Sig = 0,000, sehingga nilai Sig.  $\leq$  0,05. Dengan demikian H<sub>2</sub> diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sewon.

## 3) Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung = 3,084 dengan nilai Sig = 0,003, sehingga nilai Sig.  $\leq$  0,05. Dengan demikian H<sub>3</sub> diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sewon.

### 4.1.9 Pembahasan

#### 1. Pengaruh Dasar Pemberian Tunjangan terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel Dasar Pemberian Tunjangan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan temuan penelitian dijelaskan bahwa, variabel Dasar Pemberian Tunjangan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai regresi 0,190 dan nilai t hitung = 1,321 dengan tingkat signifikansi 0,002.

Berdasarkan penelitian di atas dapat dijelaskan jika kinerja guru dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan, ketika dasar penerimaan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan oleh guru dan sesuai dengan kinerja yang mereka kerjakan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil ini menunjukkan dasar pemberian tunjangan termasuk faktor penting dalam peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Sewon . SMK Negeri 1 Sewon mencakup semua indikator dasar pemberian tunjangan yaitu kualifikasi akademik, Pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, dan penilaian dari atasan dan pengawas. Oleh karena itu dengan adanya dasar pemberian tunjangan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian, analisis regresi berganda pada variabel dasar pemberian tunjangan terhadap kinerja guru, hasil dari penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soejipto, 2018), (Kusumawardani, 2017), dan (Soleha, 2019) menunjukkan bahwa dasar pemberian tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **2. Pengaruh Tingkat Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru**

Pengujian hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel Kedisiplinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan temuan penelitian dijelaskan bahwa, variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) dengan nilai regresi 0,121 dan nilai  $t$  hitung = 1,112 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Berdasarkan penelitian di atas dapat dijelaskan tingkat kedisiplinan dapat berdampak bagi kinerja guru sesuai yang diharapkan, jika guru dapat bekerja sesuai dengan standar tingkat kedisiplinan maka kinerja guru juga akan ikut meningkat.

Hasil ini menunjukkan kedisiplinan termasuk faktor penting dalam peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Sewon . SMK Negeri 1 Sewon mencakup semua indikator kedisiplinan yaitu kehadiran tepat waktu, ketepatan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mentaati peraturan kerja, menjalankan prosedur kerja, dan menggunakan peralatan kantor dengan baik. Oleh karena itu dengan adanya kedisiplinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian, analisis regresi berganda pada variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru, hasil dari penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukn oleh (Yudistiro, 2015), (Manulang, 2019), dan (Yantikan, Herlambang, & Rozzaid, 2018) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru**

Pengujian hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan temuan penelitian dijelaskan bahwa, variabel Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai regresi 0,190 dan nilai t hitung = 3,084 dengan tingkat signifikansi 0,003.

Berdasarkan dari penelitian diatas dapat dijelaskan kinerja guru dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan, apabila guru dapat bekerja sesuai standar yang di tetapkan oleh kepala sekolah, dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah di sekolahan SMK Negeri 1 Sewon.

Hasil ini menunjukan gaya kepemimpinan termasuk fakator penting dalam peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Sewon . SMK Negeri 1 Sewon mencakup semua indikator gaya kepemimpinan yaitu gaya intruktif, gaya konsulatif, gaya partisipatif, dan gaya delegatif. Oleh karena itu dengan adanya gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan penelitian, analisis regresi berganda pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, hasil dari penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakuakn oleh (Desky, 2014), dan (Pramana, 2012)menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2017). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit dan Pencetak STIE YKPN.
- Chinomona, E., & Moloi, K. C. (2014). The Role Played by Institutional Support in The Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance of Theacher in Gauteng Province of South Africa: A Social Exchange Perspective. *Mediterranea Journal of Social Sciences*, 5(2), 303-315.
- Citraningtyas, S. W., & Ayuningtias, H. G. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap. *e-Proceeding of Management*, 6(2), 2410-2417.
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Jurnal penelitian sosial keagamaan*, 8(2), 459-478.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Management Pendidikan*, 6(1), 25-33.
- Kusumawardani, N. P. (2017). Does Teacher Certification Program Lead to Better Quality Teachers? Evidence From Indonesia. *Education Economics*, 25(6), 590-618.
- Manulang, M. (2019). Hubungan Aktivitas Supervisi Kepala Sekolah Dengan Kedisiplinan Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran di SMK Negeri 1 Pagaran T.A 2017/2018. *Jurnal Pendidikan Regilus*, 1(1), 53-60.
- Pramana, F. J. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru*.
- Qomariyah, Y. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap*.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurna Litbang Kota Pekalongan*, 13(1), 106-117.
- Soetjipto, N. (2018). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Serta Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan SMAN 1 Trenggalek. *Dinamika Governance*, 8(1), 94-105.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Soleha, Z. (2019). *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kompetensi Kepribadian Guru Pendidikan Agama Islam di Man 2 Lembong*. Curup: Iain Curup.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Yogyakarta: Penerbit Alfabeta Bandung.

Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 98-109.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.

Yudistiro, A. I. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 9(1), 38-50.

