

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Unit Analisis

Objek penelitian dilaksanakan di SMPN 1 (lokasi di Jalan Mangga Wnosari, di Kota Prabumulih), SMPN 2 (lokasi di Jalan KH.A.Dahlan di Kota Prabumulih), SMPN 3(lokasi di Jalan Basuki Rahmat Tanjung Rahman di Kota Prabumulih), SMPN 4 (lokasi di Sudirman Patih Galung di Kota Prabumulih),SMPN 5 (Lokasi dijalan Sejahtera Muara Dua di Kota Prabumulih),SMPN 6 (Lokasi jalan Petanang di Desa Muara Sungai Prabumulih),SMPN 7 (Jalan Baturaja di Tanjung rambang Kota Prabumulih),SMPN 8(jalan Sukajadi di Kota Prabumulih),SMPN 9 (Jalan gunung Kemala Kota Prabumulih),SMPN 10 (Lokasi Cambai Kota Prabumulih),SMPN 11 (Lokasi Jalan Pertamina di Kota Prabumulih),SMPN 12 (Lokasi Jalan Lingkar Muara Dua Kota Prabumulih),SMPN 13 (lokasi jalan Tani.di Kota Prabumulih).Merupakan satuan di bawah Dinas Pendidikan Kota Prabumulih Sumatra Selatan yang mempunyai tugas:

- a. Perumusan Kebijakan: Mengembangkan kebijakan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan visi Kota Prabumulih, termasuk kurikulum dan standar pendidikan.
- b. Penyelenggaraan Administrasi: Melaksanakan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan keMotivasian.
- c. Pembinaan dan Pengembangan: Memberikan pembinaan, bimbingan,

Dan pengembangan di bidang pendidikan formal (PAUD, Dasar, Menengah) dan non-formal (kecakapan hidup, keaksaraan, pelatihan kerja).

- b. Pemantauan dan Evaluasi: Melakukan pemantauan, evaluasi, dan Pelaporan kegiatan pendidikan.
- c. Pelayanan Pendidikan: Memberikan pelayanan langsung kepada Masyarakat, seperti standar pelayanan Dapodik, legalisir, mutasi siswa, Dan Program Indonesia Pintar (PIP).
- d. Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan (PTK): Mengurus mutasi, Cuti, kenaikan pangkat, dan pelayanan kesejahteraan PTK seperti TPG/Tamsil.
- e. Kerjasama: Membangun hubungan kerja sama dengan orang tua peserta Didik dan masyarakat.

2. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap guru guru SMPN yang ada di Kota Prabumulih. Menggunakan empat variabel yaitu Loyalitas (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y1). Sampel pada Penelitian ini berjumlah 245 responden, maka kuesioner yang telah disebar Lengkap dengan jawaban yang baik dan benar sehingga layak di uji untuk Dikelola datanya.

Gambaran umum responden dapat dilihat melalui demografis Responden yang meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan. Faktor-Faktor demografis tersebut dipandang berpengaruh terhadap loyalitas guru - guru yang menjadi topik dalam penelitian.

Penulis akan menjabarkan karakteristik responden sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang pertama berdasarkan jenis kelamin dari Responden. Untuk mengetahui apa saja jenis kelamin responden dapat Dilihat tabel berikut:

Tabel IV. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	82	15%
2	Perempuan	163	85%
	Total	245	100%

Sumber. Hasil Olah Data Penelitian, 2026

Tabel IV.1 menunjukkan karakteristik jenis kelamin guru SMPN yang ada di Kota Prabumulih lebih banyak guru perempuan, Hal ini dikarenakan sedikit laki laki yang tertarik untuk menjadi Seorang guru.

b. Usia

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 21 tahun	1	1%
2	21 – 30 tahun	32	29%
3	31 – 40 tahun	99	29%
4	41 – 50 tahun	103	32%
5	51 – 60 tahun	10	9%
	Total	245	100%

Sumber. Hasil Olah Data Penelitian, 2026

- c. Tabel IV.3 menunjukkan karakteristik umur guru guru di SMPN di Kota Prabumulih. Umur guru guru ini mayoritas lebih banyak berusia 41 – 50 tahun, dikarenakan banyak guru yang sudah lama mengajar dan mengabdikan dirinya di SMPN yang ada di kota Prabumulih dan berdasarkan pengalaman sudah matang sebagai guru.

Tabel IV. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	D1	2	1%
2	D3	2	1%
3	S1	58	22%
4	S2	183	75%
	Total	245	100%

Sumber. Hasil Olah Data Penelitian, 2026

Tabel IV.2 menunjukkan karakteristik pendidikan guru SMPN di Kota Prabumulih lebih banyak lulusan S2 dikarenakan di SMPN Kota Prabumulih dalam pelaksanaan pekerjaan tidak hanya membutuhkan kualifikasi pendidikan walaupun pendidikan merupakan suatu syarat untuk menjadi seorang guru akan tetapi lebih mementingkan pengalaman dari pengalaman inilah seseorang guru dikatakan sudah mempunyai pengalaman yang matang dalam mengajar sebagai guru dan minimal persyaratan jenjang D1 namun dengan berkembangnya waktu maka untuk menjadi seorang guru minimal S1 sekarang ini sebagai persyaratan sudah bisa menjadi guru di di SMPN yang ada di Kota Prabumulih.

3. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan metode *Cronbach's Alpha* nilai rhitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan menggunakan bantuan SPSS for indows versi 23.0, dengan hasil pengujian, sebagai berikut:

$n=245$

$df=245-2=243$

Tingkat kesalahan=5% atau 0,05 Maka $r_{table}=0,361$

a) Hasil Uji Validitas Variable Kinerja (Y)

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Kinerja

em	Corrected Item- Total Correlation	r-tabel (= 30)	Keterangan
Y1	0.597**	0.361	Valid
Y2	0.680**	0.361	Valid
Y3	0.619**	0.361	Valid
Y4	0.800**	0.361	Valid
Y5	0.837**	0.361	Valid
Y6	0.897**	0.361	Valid
Y7	0.837**	0.361	Valid
Y8	0.837**	0.361	Valid
79	0.875**	0.361	Valid

Sumber pengolahan data 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel IV.1 di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai rhitung $>$ rtabel (0,361).

b) Hasil Uji Validitas Variable Loyalitas (X1)

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validasi Loyalitas

Item	Corrected Item- Total Correlation	r-tabel (= 30)	Keterangan
Y1	0.679**	0.361	Valid
Y2	0.710**	0.361	Valid
Y3	0.560 ÷*	0.361	Valid
Y4	0.802**	0.361	Valid
Y5	0.834**	0.361	Valid
Y6	0.794**	0.361	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel IV.2 di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam variabel Loyalitas dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (0,126)

c) Hasil Uji Validitas Variable Motivasi (X2)

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validasi Motivasi

em	Corrected Item- Total Correlation	r-tabel (= 30)	Keterangan
Y1	0.574**	0.361	Valid
Y2	0.661**	0.361	Valid
Y3	0.569**	0.361	Valid
Y4	0.766**	0.361	Valid
Y5	0.802**	0.361	Valid
Y6	0.877**	0.361	Valid
Y7	0.763**	0.361	Valid
Y8	0.763**	0.361	Valid
Y9	0.840**	0.361	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel IV.3 di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam variabel kepemimpinan dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (0,126).

d) Hasil Uji Validitas Variable Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4. 4 Hasil Ujivaliditas Disiplin Kerja

Item	Corrected Item- Total Correlation	r-tabel (= 30)	Keterangan
Y1	0.694**	0.361	Valid
Y2	0.730**	0.361	Valid
Y3	0.592**	0.361	Valid
Y4	0.845**	0.361	Valid
Y5	0.861**	0.361	Valid
Y6	0.819**	0.361	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel IV.4 di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan pertanyaan dalam setiap variabel dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabel. Maka hasil pengujian realibilitas untuk setiap variabel, sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,917	> 0,60	Reliabel
Loyalitas (X1)	0,830	> 0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,896	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,855	> 0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel IV.5 di atas, Maka keseluruhan nilai variabel Kinerja guru, Loyalitas, Motivasi, dan Disiplin Kerja, yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena secara keseluruhan memiliki nilai >0.60 .

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap variabel penelitian, Dimana analisis terhadap variable sangat penting untuk dilakukan Pada variable penelitian inilah kita menganalisis berdasarkan jawaban yang diperoleh dari para guru, Jawaban dari semua guru itu gambaran dari analisis yang akan kita teliti. Maka dengan sejumlah responden yang telah kita tentukan analisis ini dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 245 guru.

1) Kinerja Guru (Y)

Hasil statistik deskriptif menunjukkan jawaban responden terhadap variabel. pada hasil statistik deskriptif jawaban responden sangat penting dimana sesuai dengan jumlah responden yang telah kita tentukan sebelumnya yaitu berjumlah 245 orang responden. Kinerja karyawan atau guru dimana dengan sejumlah responden 245 dari jawaban responden inilah maka jawaban responden terhadap variable kinerja guru dapat dilihat pada Tabel IV.6, sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Guru dalam kuantitas jam waji jam dalam seminggu	98	135	9	9	4	245
		40%	50,3%	3,7%	4%	2%	100%
2	Guru selalu berkualitas memeriksa kembali standar pekerjaan yang telah ditentukan.	130	100	6	4	5	245
		53%	43%	2%	1%	2%	100%
3	Guru dapat bekerja dengan hasil selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	80	146	8	4	7	245
		32,7%	63,3%	2%	2%	2%	100%
4	Guru selalu Memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja	149	79	10	3	4	245
		60,8%	31,2%	6%	1%	1%	100%
5	Guru memahami tugas dan tanggung jawab Guru secara baik	150	70	17	4	4	245
		66,9%	24,2%	6,9%	1%	1%	100%
6	Setiap pekerjaan, Guru laksanakan dengan berpedoman pada aturan dan membaca petunjuk pelaksanaan.	146	73	17	5	4	245
		63,3%	28%	6,7%	1%	1%	100%
7	Guru selalu mengutamakan ketelitian dalam bekerja sehingga hasilnya lebih baik.	151	80	7	3	4	245
		60,3%	30,7%	2	4	3	100%
8	Hasil kerja Guru selalu Menimbulkan ide-ide dalam menyelesaikan pekerjaan.	145	88	4	4	4	245
		63,3%	33,7%	1%	1%	1%	100%
9	Guru selalu bekerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	114	114	10%	4	3	245
		46,5%	46,5%	5%	1%	1%	100%

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan Tabel IV.6 di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel kinerja guru, responden yang menyatakan ketidaksetujuan relatif kecil hampir semua pernyataan memiliki jumlah persentase jawaban SS, S dan N yang relatif tinggi. Adapun tingginya tanggapan ketidaksetujuan dapat

dijelaskan, sebagai berikut:

- a. 48,9% anggota menyatakan sangat setuju sekali, artinya baik Kualitas kerja guru di atas melebihi rata-rata anggota lain di sekolah ini
- b. 38,2 % anggota menyatakan kesetujuan, artinya anggota masih menjalankan Tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan guru dalam bekerja
- c. 3,1% anggota menyatakan ragu-ragu, artinya setiap guru belum dapat melaksanakan pekerjaan bagus agar kualitas kerja guru ini lebih baik.

2) Loyalitas (X1)

Loyalitas dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Statistik Deskriptif Loyalitas

No	Penyataaan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Guru harus memiliki kesanggup terus meningkatkan ketaatan ses dengan peraturan yang telah Ditetapkan.	100	120	10	13	2	245
		40,8%	40,9%	10,3%	4%	3%	100%
2	Guru harus menunjukkan kontribusi pengabdiaan dalam melaksanakan tugasnya	110	113	4	14	4	245
		49,2%	43,1%	1,7%	7,2%	3	100%
3	Guru harus memiliki propisionalisme dlmetode pengajaran.	76	163	2	2	2	245
		43,8%	49,5%	4,1%	1,6%	1%	100%
4	Guru harus bisa bertanggung jawab dengan atasan/kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan	145	70	22	4	4	245
		53,6%	31,4%	9%	3	3	100%
5	Guru harus mempunyai kemauan dengan rekan kerja untuk meningkatkan kualitas pendidikan	151	70	18	3	3	245
		61,6%	21,4%	9%	4	4	100%
6	Guru merasa memiliki dan bertanggung jawab mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan	154	63	22	3	3	245
		63%	21%	9,9%	4	3	100%

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel Loyalitas, responden yang menyatakan ketidaksetujuan relatif kecil hampir semua pernyataan memiliki jumlah persentase jawaban SS, S dan N yang relatif tinggi. Adapun tanggapan ketidaksetujuan dapat dijelaskan, sebagai berikut::

- a) 1,6% responden menyatakan ketidaksetujuan, artinya Guru harus memiliki propisionalisme dalam mengembangkan metode pengajaran.
- b) 6,1% responden menyatakan keragu-raguan, artinya Guru harus menunjukkan kontribusi pengabdian dalam melaksanakan tugasnya.
- c) 39,1% responden menyatakan kesetujuan, artinya Guru merasa memiliki dan bertanggung jawab mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan.
- d) 41,3% responden menyatakan kesetujuan, artinya Guru harus memiliki propisionalisme dalam mengembangkan metode pengajaran.

3) Motivasi (X2)

Tabel 4. 8 Hasil Statistik Deskriptif Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Guru merasa nyaman gaji yang terima cukup untuk memenuhi dasar sehari-hari.	100	120	9	10	3	245
		41%	50,9%	3,1%	4%	1%	100%
2	Fasilitas kerja (seperti meja, ruang kelas, dll.) mendukung kenyamanan kerja Guru	117	110	2	14	2	245
		52,5%	32,5%	4%	4%	4	100%
3	Guru mnerasa kondisi kerja di sekolah ini cukup stabil dan aman	79	144	10	8	2	245
		29,2%	60,5%	7,3%	3%	1%	100%

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	N	TS	STS	
4	Guru percaya pihak sekolah akan mendukung Guru jika guru berprestasi	135	78	18	10	4	245
		57,1%	30,6%	4,3%	3%	2%	100%
5	.Guru memiliki hubungan yang baik dengan sesama guru dan staf.	153	63	11	12	6	245
		62,4%	25,8%	6,3%	3,3%	2,6%	100%
6	Guru mendapat dukungan sosial dari rekan kerja saat menghadapi kesulitan.	140	70	19	10	6	245
		62,9%	25%	6,1%	4%	2%	100%
7	Guru merasa dihargai atas hasil kerja Guru oleh pimpinan sekolah	140	87	6	6	6	245
		60,4%	30,6%	4%	4%	1%	100%
8	Prestasi Guru sebagai guru sering mendapat pengakuan	151	89	4	7	2	245
		60%	29%	4%	4%	3%	100%
9	Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri di sekolah ini.	104	100	18	7	16	245
		46%	40,3%	7,8%	2,2%	4%	100%

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel kepemimpinan, responden yang menyatakan ketidaksetujuan relatif cukup tinggi. Hampir semua pernyataan memiliki jumlah persentase jawaban STS, TS dan RR yang relatif tinggi. Adapun tingginya tanggapan ketidaksetujuan tersebut dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- a) 35,2% responden menyatakan ketidaksetujuan, artinya Prestasi Guru sebagai guru sering mendapat pengakuan.
- b) 32,8% responden menyatakan ketidaksetujuan, artinya Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri di sekolah ini.
- c) 35,2% responden menyatakan ketidaksetujuan, artinya Guru mendapat dukungan sosial dari rekan kerja saat menghadapi kesulitan.

d) 32,0% responden menyatakan ketidaksetujuan, artinya Guru merasa dihargai atas hasil kerja Guru oleh pimpinan sekolah.

e) e) 31,3% responden menyatakan ketidaksetujuan, artinya Prestasi Guru sebagai guru sering mendapat pengakuan.

4. Disiplin (X3)

Tabel 4. 9 Hasil Statistik Deskriptif Disiplin

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Guru selalu datang tepat waktu kerja.	102	130	9	7	2	245
		42%	53%	3%	3	2	100%
2	Guru menyelesaikan tugas dari kepala sekolah yang diberikan pada Guru dengan baik.	130	111	2	10	4	245
		50,1%	40,1%	3,1%	3%	3,7%	100%
3	Guru mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan sekolah	74	165	2	12	3	245
		32,7%	64,3%	1%	1%	1%	100%
4	Guru bertanggung jawab bekerja sesuai dengan petunjuk yang ada disekolah agar tidak terjadi kesalahan	149	78	16	13	4	245
		60,7%	31%	6,3%	1%	1%	100%
5	Guru mempunyai target laporan perangkat sekolah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh sekolah..	154	70	18	3	7	245
		62,9%	29,8%	5,3%	3%	4,2%	100%
6	Guru mengumpulkan laporan tepat waktu.	150	73	18	12	12	245
		63,3%	27,4%	7,3%	1%	1%	100%

Berdasarkan Tabel IV.9 di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel Motivasi Organisasi, responden yang menyatakan ketidaksetujuan relatif cukup tinggi. Hampir semua pernyataan memiliki jumlah persentase jawaban STS, TS dan RR yang relatif tinggi. Adapun tingginya tanggapan ketidaksetujuan tersebut dapat dijelaskan, sebagai berikut:

a) 35,2% karyawan menyatakan ketidaksetujuan, artinya Guru

menyelesaikan tugas dari kepala sekolah yang diberikan pada Guru dengan baik..

- b) 32,0% karyawan menyatakan ketidaksetujuan, artinya Guru mengumpulkan laporan tepat waktu
- c) 33,6% karyawan menyatakan ketidaksetujuan, artinya Sikap dan nilai Guru dalam bekerja kurang sesuai harapan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan secara optimal dalam bekerja.
- d) 32,8% anggota menyatakan ketidaksetujuan, artinya menurut Guru saat bekerja selalu mengikuti mood pribadi dalam pekerjaan
- e) 32,0% anggota menyatakan ketidaksetujuan, artinya ada beberapa Guru dalam bekerja tidak menggunakan sesuai dengan SOP yang ada.

3. Statistik Deskriptif antar Variabel Penelitian

Rekapitulasi hasil statistik deskriptif antar variabel secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel IV.10, sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Statistik Deskriptif antar Variabel

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std.Deviation
Kinerja	245	32	45	9938	40.56	3.889
Loyalitas	245	20	30	6550	26.73	2.644
Motivasi	245	32	45	9899	40.40	3.901
Disiplin_kerja	245	21	30	6588	26.89	2.619
Valid N (listwise)	245					

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan Tabel IV.10 di atas, dapat dilihat bahwa pada keseluruhan variabel, nampak variabel kinerja anggota (Y) memiliki nilai minimum 32 dan maksimum 45, serta nilai sum (total) 9938 mean 40,56 dan standar deviasi 3,889. Variabel Loyalitas Kerja (X1) memiliki nilai

minimum 20 dan maksimum 30, serta nilai sum (total) 6550, mean 26,73 dan standar deviasi 2644. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai minimum 32 dan maksimum 45, serta nilai sum (total) 9899, mean 40,40 dan standar deviasi 3,901. Variabel Disiplin kerja (X3) memiliki nilai minimum 21 dan maksimum 30, serta nilai sum (total) 6588, mean 26.89 dan standar deviasi 2,619.

4. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Data

1) Uji Normalitas

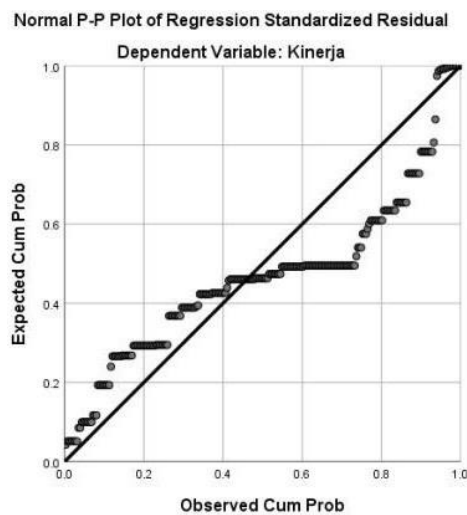
Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang dimiliki berdistribusi normal, Uji normalitas ini sangat penting sehingga dapat dipakai dalam statistik. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas dapat menggunakan uji sampel *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas model regresi, dengan ketentuan jika signifikansi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel berdistribusi tidak normal. Maka hasil pengujian normalitas dapat dilihat, sebagai berikut:

**Tabel 4. 11 Hasil Statistik Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		245
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000320
	Std.Deviation	.52082627
Most Extreme Differences	Absolute	.240
	Positive	.240
	Negative	-.146
Test Statistic		.040
Asymp.Sig.(2-tailed)		.210 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas pada Tabel IV.11 di atas, dapat dilihat jika nilai signifikan $0,210 > 0,05$, maka dapat dipastikan model regresi memenuhi normalitas.



Sumber: hasil pengolahan data spss versi 26. 2025
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, terlihat sebaran butir-butir pernyataan

berada sepanjang garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi analisis regresi.

2) Uji Heteroskedastisitas

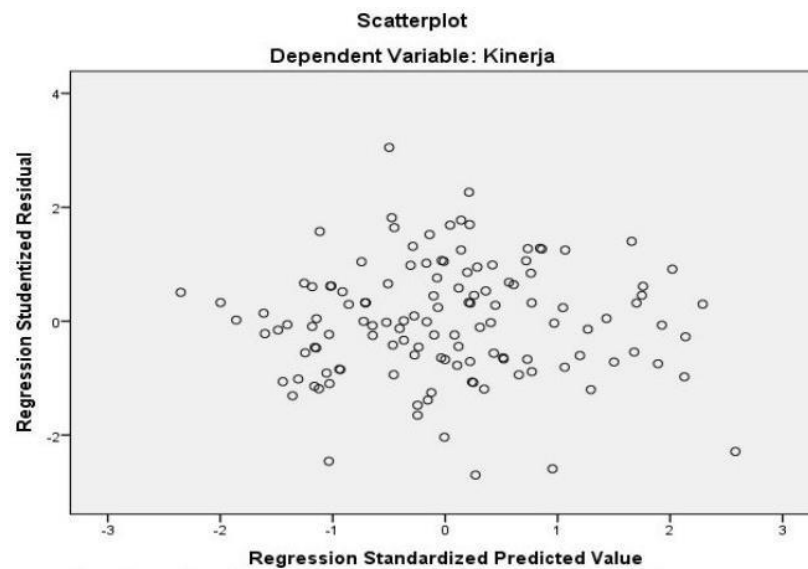
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model adalah, jika signifikansi $>0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sebaliknya jika signifikansi $\leq 0,05$ maka terdapat gejala heteroskedastisitas. Maka hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat, sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	1.596	.290		5.506	.000
Loyalitas	-.044	.008	-.271	-5.506	.970
Motivasi	-.270	.022	-2.454	-12.467	.356
Disiplin_kerja	.401	.032	2.448	.408	.151

a. Dependent Variable: abs_RES

Berdasarkan Gambar IV.12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi semua Variable $>0,05$, maka dapat dipastikan tidak adanya gejala herteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.



Sumber : hasil pengolahan data spss versi 26. 2026

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar , terlihat bahwa sebaran butir-butir pernyataan tersebar dan dibawah angka nol, serta tidak membentuk pola tertentu,sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi Heteroskedastisitas dan memenuhi kreteria analisis regresi.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen, akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Jika nilai VIF pada hasil output SPSS memiliki nilai tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1,maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik dan dapat digunakan dalam penelitian. Maka hasil pengujian multikolinieritasdapat dilihat,sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.599	.464		3.443	.001		
	Loyalitas	.046	.013	.031	3.593	.000	.982	1.018
	Motivasi	.676	.035	.678	19.484	.000	.615	6.255
	Disiplin_kerja	.480	.052	.323	9.268	.000	.613	6.324

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan uji multikolinearitas pada Tabel IV.13 di atas, keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10, dan nilai Tolerance > 0,1, maka dapat dipastikan model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas yang berarti.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui regresi antara variabel Loyalitas kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26.0, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	1.599	.464		3.443	.001
	Loyalitas	.046	.013	.031	3.593	.000
	Motivasi	.676	.035	.678	19.484	.000
	Disiplin_kerja	.480	.052	.323	9.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan Tabel IV.14 di atas, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$= a + 1.1 + 2.2 + 3.3 + \\ = 1,559 + 0,046_1 + 0,676_2 + 0,480_3$$

Dari persamaan regresi berganda dapat digambarkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,559 (positif) menunjukkan jika kinerja Guru tetap ada walaupun tanpa Loyalitas kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3), tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja Guru akan tetap sebesar 1,559
- b. Nilai koefisien Loyalitas kerja sebesar 0,046 (positif) menunjukkan bahwa Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru. Artinya apabila terjadi peningkatan pada Loyalitas kerja (X1) sebesar 0,046 maka kinerja Guru akan meningkat, dan sebaliknya apabila ada penurunan Loyalitas kerja (X1) sebesar 0,046, maka akan menurunkan kinerja (Y) Guru sebesar 0,046, dengan asumsi Motivasi kerja dan Disiplin kerja tetap.
- c. Nilai koefisien Motivasi kerja sebesar 0,676 (positif) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru. Artinya apabila terjadi peningkatan pada Motivasi kerja (X2) sebesar 0,676 maka kinerja Guru akan meningkat, dan sebaliknya apabila ada penurunan Motivasi kerja (X2) sebesar 0,676, maka akan menurunkan kinerja (Y) Guru sebesar 0,676, dengan asumsi Loyalitas kerja dan

Disiplin kerja tetap.

- d. Nilai koefisien Disiplin kerja sebesar 0,480 (positif) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru. Artinya apabila terjadi peningkatan pada Disiplin kerja (X3) sebesar 0,480 maka kinerja Guru akan meningkat, dan sebaliknya apabila ada penurunan Disiplin kerja (X3) sebesar 0,480, maka akan menurun kinerja (Y) Guru sebesar 0,480, dengan asumsi Loyalitas kerja dan Motivasi kerja tetap.

Hasil analisis regresi linear berganda di atas, memperlihatkan bahwa variabel Motivasi kerja lebih kuat pengaruhnya dalam mempengaruhi kinerja Guru dibandingkan Loyalitas kerja dan Disiplin kerja , artinya Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling berdampak terhadap kinerja Guru.

5. Uji Hipotesis

a. Uji F (Bersama-sama)

Uji F dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat, hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Uji F

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3624.082	3	1208.027	4398.638	.000
Residual	66.187	241	.275		
Total	3690.269	244			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Loyalitas, Motivasi

Sumber: Pengolahan Data, 2026

Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan $(\alpha) 5\% = 0,05$, dengan derajat kebebasan $(df) V1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $V2 = 245 - 2 = 243$ jadi nilai Ftabel = 2,68 (df yang sama seperti pada Tabel IV.15). Jadi nilai $t_{a1} = 2,68$ Berdasarkan Tabel IV.15 Uji F, menunjukkan nilai Fhitung $4398,638 > Ftabel 2,68$, dengan tingkat sig. $F_{0,000} < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Loyalitas kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Guru di Kota Prabumulih.

b. Uji t (Parsial/Individu)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.599	.464		3.443	.001
	Loyalitas	.046	.013	.031	3.593	.000
	Motivasi	.676	.035	.678	19.484	.000
	Disiplin_kerja	.480	.052	.323	9.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
umber: Pengolahan Data, 2026

Menentukan Ttabel dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan $(\alpha) 5\% = 0,05$, dengan derajat kebebasan $(df) = n -$

k. Maka $(df) = 0,05/2(245-2)$ adalah $(df) = 0,025(243)$ jadi nilai t -Tabel = 1,979

Berdasarkan Tabel IV.16 dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Nilai thitung untuk Loyalitas kerja sebesar $3.593 > t_{tabel} 1,979$, dengan tingkat sig. $t 0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Loyalitas kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih.
- b) Nilai thitung untuk Motivasi kerja sebesar $19.484 > t_{tabel} 1,919$, dengan tingkat sig. $t 0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja Guru di Kota Prabumulih.
- c) Nilai thitung untuk Disiplin kerja sebesar $9.268 > t_{tabel} 1,919$, dengan tingkat sig. $t 0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja Guru di Kota Prabumulih.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu Loyalitas kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Guru di Kota Prabumulih, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991a	.982	.982	.524

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Loyalitas, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.17 di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,982 atau 98,2%, artinya, Loyalitas kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja mampu memberikan sumbangan terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja Guru, sebesar 98,2%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 98,2\% = 1,8\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini antara lain Lingkungan kerja, Kompensasi, Kompetensi, Semangat kerja, Kepemimpinan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Loyalitas kerja dan Motivasi kerja serta Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh F hitung untuk Loyalitas kerja (X1) Motivasi kerja (X2), Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 4398,638, maka $F_{hitung} > F_{tabel} (2,68)$ dan nilai signifikan $F(0,000 < \sin \alpha = 0,05)$ maka H_0 ditolak artinya secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru (Y) Pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Loyalitas kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Disiplin kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih.

Dari hasil penelitian tersebut di atas, menggambarkan bahwa pada dasarnya variabel bebas yang penulis gunakan dalam penelitian ini. Yaitu variabel Loyalitas kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Disiplin kerja (X3) memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja (Y) pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih.

Hal ini dapat dikatakan bahwa pemimpin selain diperlukan mampu menciptakan Loyalitas kerja yang harmonis sesama Guru untuk membentuk budaya kerja yang integritasnya tinggi dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga harus membina hubungan baik pada para Guru karena dengan adanya hubungan baik tersebut, Guru tidak merasa diperintah namun, secara sukarelah melaksanakan tugasnya karena kewajiban dan tanggungjawabnya, tetapi lebih dari hubungan kemitraan atau sering juga disebut dengan hubungan kerja. Dengan adanya hubungan Motivasi kerja antara pimpinan dan bawahan akan berfungsi dapat menciptakan Loyalitas kerja yang sehat dan nyaman serta dapat mencapai tujuan yang diharapkan, selain itu ketegasan yang dimiliki seorang kepala sekolah juga berpengaruh besar bagi kinerja Guru, Guru akan segan melanggar aturan instansi jika pemimpin mampu bersikap tegas kesemua Guru nya. Selain itu, motivasi kerja juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja Guru.

Hal ini dapat dimaklumi bahwa dengan Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena Motivasi kerja maka proses

manajemen akan berjalan dengan baik dan Guru akan bergairah dalam melakukan tugasnya dengan baik juga Hasibuan (2022:169). Jika Guru bekerja dengan tertib dan disiplin maka tidak akan ada keterlambatan pengerjaan tugas dan output instansi yang tidak sesuai standar. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja Guru ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada bekerja dengan satu tujuan yang sama dan bekerja dengan situasi Lingkungan yang sehat membuat betah para Guru untuk melakukan pekerjaannya. Dengan Disiplin kerja yang baik maka akan membentuk suatu nilai-nilai dasar, sistem dan tujuan, komunikasi yang diberikan kepala sekolah akan diselesaikan secara efektif dan baik. Namun dibalik itu semua, hasil nilai koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,982 (98,2%). Hal ini berarti bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh Loyalitas kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Disiplin kerja (X3) sebesar 98,2%, sedangkan sisanya sebesar 1,8 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yang tidak mempengaruhi kinerja guru misalnya kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, minar (Rivai, 2009:565).

Motivasi kerja yang baik adalah Motivasi kerja yang dapat memberikan atau menginspirasi, membangun kolaborasi dan memberikan manfaat bagi organisasi. Pemimpin yang baik memiliki integritas, kompetensi dan kemampuan untuk beradaptasi. Karena kinerja menjadi alat penting dalam melihat tujuan instansi dan melaksanakan tanggungjawabnya. Untuk meningkatkan kinerja Guru, faktor Motivasi kerja merupakan hal yang paling berpengaruh dalam instansi kepolisian. Artinya, pemimpin

yang baik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Apabila seorang pemimpin tidak peduli apakah para Guru tersebut sanggup atau tidak dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik sebagai wujud tanggungjawabnya, yang jelas pekerjaan tersebut harus diselesaikan secepat mungkin, karena pemimpin merasa dialah yang paling berkuasa sehingga membuat Guru merasa tertekan dan kurang mendapatkan perhatian, sehingga pada saat Guru menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang cepat dan efisien, Guru mempunyai kebiasaan kerja yang tidakbaik, selain itu kepala sekolah yang tidak bersikap tegas pada Guru nya yang sering bermalas malasan dalam bekerja yang menyebabkan kinerja Guru menurun dan tidak sesuai yang diharapkan, hasil pekerjaan pun tidak sesuai target yang ingin dicapai oleh Guru SMP Negeri sehingga produktivitas kerja juga menurun. Masalah lain yaitu Guru sering merasa tidak percaya diri pada hasil pekerjaan yang mereka kerjakan, umumnya hal ini sering terjadi pada Guru yang sifatnya terlalu berat beban yang ditanggung. Untuk meningkatkan kinerja Guru tersebut, faktor Motivasi kerja merupakan hal yang paling berpengaruh dalam suatu instansi. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan Motivasi kerja adalah dengan menetapkan peraturan-peraturan kerja yang jelas dengan tegas kepada guru-guru itu sendiri. Guru SMP Negeri pada umumnya memiliki peraturan-peraturan untuk menciptakan Motivasi kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja para Guru dalam sekolahannya. Kinerja Guru yang tinggi berarti menggambarkan tingginya kinerja Guru SMP Negeri yang baik. Selain dapat menentukan atau menilai produktifitas Guru, kinerja juga dapat

dijadikan umpan balik bagi manajemen suatu instansi guru SMP Negeri di tentang pelaksanaan kerja bagi Guru itu sendiri. Tercapainya standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya mencerminkan baiknya kinerja Guru, sebaiknya jika Guru tidak memenuhi standar kerja yang telah ditentukan, berarti kinerja Guru tersebut masih rendah.

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja Guru memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Guru. Artinya, Motivasi kerja yang baik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Dengan memiliki Motivasi kerja yang mempunyai daya juang yang tinggi maka tugas dan pekerjaan yang diberikan instansi akan diselesaikan secara cepat dan baik.

Pemimpin yang baik apabila para Guru dapat menjaga dan membina secara baik integritas, kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan hasil kerja. Untuk meningkatkan kinerja Guru, faktor Motivasi kerja merupakan hal yang paling berpengaruh dalam suatu lingkungan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja akan baik apabila para Guru dapat menjaga dan membina secara baik integritas, komunikasi, kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan hasil kerja. Motivasi kerja juga sangat berhubungan dengan kerja Guru karena kinerja menjadi alat penting dalam melihat tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja Guru, faktor Motivasi kerja merupakan hal yang paling berpengaruh dalam suatu Instansi atau sekolah SMP Negeri di kota Prabumulih.

Loyalitas kerja memiliki hubungan terhadap kinerja Guru. Loyalitas sebagai sikap menunjukkan taraf sejauh mana seseorang guru mengidentifikasikan dirinya dengan sekolah, dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari sekolah. Loyalitas juga mempunyai hubungan dengan karakteristik pekerjaan. Kesempatan untuk melakukan interaksi sosial, kemampuan untuk menangani suatu pekerjaan, serta umpan balik. Guru pada dasarnya adalah orang-orang yang bekerja atau mengabdikan sebagian waktu dan tenaga serta kemampuannya didalam suatu sekolah, baik negeri maupun swasta, dengan mendapatkan balasan berupa gaji.

Sejalan pendapat Siswanto (2022: 5) "Loyalitas pegawai merupakan suatu kesanggupan dan tekad Yang kuat untuk selalu berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan penuh kesadaran terhadap individu itu sendiri dan penuh rasa tanggung jawab. "loyalitas adalah bentuk kesetiaan dari pegawai yang ditunjukkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak mengetahui apa yang terdapat diperusahaan Hasibuan (2021:210)

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gitonga, L dan Gachunga, H (2015) menyatakan bahwa Loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru. Selain itu menurut Samson, Waiganjo dan Koima (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh yang kuat antara Loyalitas kerja terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian Rismawati (2016) yang menunjukkan bahwa Loyalitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap

kinerja selain itu Dian pramudya (2017) menunjukkan bahwa Loyalitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru.

2. Pengaruh Loyalitas kerja terhadap Kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi Loyalitas kerja terhadap kinerja sebesar 0,046, berarti Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih sebesar 4,6%.

Hasil perhitungan regresi linear berganda terhadap variabel Loyalitaskerja diperoleh t hitung(3,593) > t tabel (1,979) atau $\text{sig } t(0,00 < \text{sig} \alpha = 0,05$..Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan Loyalitas kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Resor Kota Prabumulih, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

Dari hasil perhitungan tersebut di atas, menggambarkan bahwa Loyalitas kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih. Hal ini menggambarkan bahwa Loyalitas kerja mempengaruhi kinerja. Dapat dilihat dari tanggapan responden pada Tabel IV.7 jawaban responden yang menyatakan paling dominan adalah setuju yakni sebesar 28,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas Guru Pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih berpendapat bahwa Loyalitas kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas Guru . Gitonga, L dan Gachunga, H (2015) menunjukkan Loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru . Selain itu menurut Samson, Waiganjo, dan Koima (2015)

menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara Loyalitas kerja dengan kinerja. Berbeda dengan penelitian Rismawati (2016) menunjukkan bahwa Loyalitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selain itu hasil penelitian Diana Pramudya (2017) menunjukkan bahwa Loyalitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Loyalitas kerja ini merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja Guru karena Loyalitas kerja dapat dikatakan baik apabila para guru dapat melaksanakan kegiatan mengajarnya dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Loyalitas kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi sekolah karena membuat guru tidak dapat bekerja secara efisien.

Apabila didukung dengan Loyalitas kerja yang baik, Guru akan merasa nyaman, aman, dan bebas dari rasa khawatir sehingga Guru mampu untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Sedangkan, Loyalitas kerja yang buruk dapat menyebabkan kondisi Guru menurun, dan bila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka Guru akan merasa tidak puas dan akan berdampak pada kinerja yang tidak efisien dan kurang produktif. Oleh karena itu, menciptakan Loyalitas kerja yang berkualitas merupakan kunci keberhasilan bagi suatu sekolah untuk meningkatkan kinerja individu Guru nya. Pada variable X1 adanya temuaan: pada variable X1 Loyalitas responden yang menyatakan ketidak setujuan relatif kecil hampir semua pernyataan memiliki jumlah persentase jawaban SS, S dan N yang relatif tinggi. Adapun tingginya tanggapan ketidak kesetujuan dapat mempengaruhi propisionalisme dan keragu raguaan.

3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru pada Guru SMP

Negeri di Kota Prabumulih

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi Motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,485, berarti Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih sebesar 48,5%. Hasil perhitungan regresi linear berganda terhadap variabel Motivasi kerja diperoleh $(5,919) > t \text{ tabel } (1,919)$ atau $\text{sig}(0,005 < \text{sig} \alpha = 0,05)$ Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Resor Kota Prabumulih, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut di atas, menggambarkan bahwa Motivasi kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Tanggapan responden Tabel IV.8 di atas jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju yakni sebesar 64,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas Guru Pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih berpendapat bahwa Motivasi kerja yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja Guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban baik secara kualitas maupun kuantitas. Persoalan mengenai Motivasi kerja dapat terlihat dari jawaban responden terhadap kinerjanya masih ada Guru menjawab tidak setuju terhadap pimpinan yang arogan apabila ada Guru yang menjalankan tugas salah atau gagal, hal tersebut dipandang kurang bijaksana dan tidak mempertimbangkan perasaan bawahan.

Hal ini dapat dimaklumi karena Motivasi kerja memberikan dampak

yang besar terhadap pencapaian kinerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam memberikan dorongan semangat kepada guru apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka Motivasi kerja yang dibutuhkan adalah Motivasi kerja yang bisa memberdayakan semangat gurunya. Pemimpin dengan kemampuan yang otoriter, partisipatif, delegatif, karismatik dan demokrasi yang baik mampu mendorong semangat gurunya untuk memberikan kinerja terbaiknya. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja;(Sedarmayanti 2017:14). Motivasi adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku dari kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu;(McClelland Suwanto 2020:5).

Menurut Kasmir (2022: 189) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Jewel dan Siegel dalam Tsauri (2014:162), Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Bila orang bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik, seringkali diartikan bahwa ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Bila orang tidak melakukannya dengan baik atau kelihatannya tidak cukup keras berusaha maka kesimpulannya adalah berlawanan, ia tidak mempunyai motivasi.

Motivasi adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam

diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku dari kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu; (McClelland Suwanto 2020:5) Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah, Abid Djazuli, dkk (2021) dengan judul *"The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra"*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara, observasi dan dokumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat temuan pada variable X2 Motivasi responden yang menyatakan ketidaksetujuan relatif cukup tinggi. Hampir semua pernyataan memiliki jumlah persentase jawaban STS, TS dan RR yang relatif tinggi. Adapun tingginya tanggapan ketidaksetujuan tersebut dapat prestasi guru dan potensi diri seorang guru.

4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda, diperoleh nilai

koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,480, berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih sebesar 48,0%. Hasil perhitungan regresi linear berganda terhadap variabel Loyalitas kerja diperoleh t hitung $(9,268) > t_{table} (1,919)$ atau $\text{sig } t(0,000 < \text{sig } \alpha = 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sangat dari hasil perhitungan tersebut di atas, menggambarkan bahwa Disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih. Hal ini menggambarkan bahwa Disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Dapat dilihat dari tanggapan responden pada Tabel IV.9 jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju yakni sebesar 63,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih berpendapat bahwa Disiplin kerja yang positif adalah suasana kerja yang menciptakan komitmen tinggi dari seluruh Guru. Disiplin kerja yang positif juga terdiri dari prinsip-prinsip yang menjamin Guru untuk menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Persoalan Disiplin kerja yang baik belum terwujud sepenuhnya sehingga ada beberapa responden merespon tidak setuju pada variabel Disiplin kerja, kepercayaan, tata nilai dan perilaku atasan merupakan faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja Guru.

Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih sangat membutuhkan kinerja Guru yang tinggi untuk meningkatkan tanggung jawab dan peran yang

besar dalam pekerjaannya, maka kinerja Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih, harus meningkat. Oleh karena itu salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menciptakan Disiplin kerja yang baik dan kondusif. Semakin baik Disiplin kerja maka, semakin baik pula kinerja Guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi kerja juga sebagai usaha untuk melaksanakan setiap dan semua pekerjaan sebagaimana mestinya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang. (Erpidawati dan Susi 2019;40).

Disiplin kerja adalah Kemampuan seseorang untuk secara teratur dan tekun dan terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan; (Syamsul dan Lindawati 2021:95) Disiplin kerja merupakan Sikap ketaatan pegawai terhadap aturan yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Afri 2021:134)

Disiplin kerja merupakan alat manajerial untuk komunikasi dengan karyawan guna mengubah perilaku menjadi lebih baik serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah dibuat dan untuk ditaati peraturan-peraturan tersebut; (Hendrayani 2020:14).

Rendahnya disiplin kerja adanya guru yang tampak pada disiplin kerja; dapat kita lihat adanya guru SMPN yang sering datang terlambat, Adanya guru yang tidak masuk kelas padahal mata pelajaran guru tersebut, Adanya guru SMPNN yang tidak membuat RPS terlebih dahulu sebelum mengajar. Semua ini cenderung menurunkan disiplin

kerja, Ketidaksiplinan waktu mengajar: Guru sering tidak masuk kelas sesuai jadwal tanpa pemberitahuan atau alasan yang jelas. Malas: Guru sering menunda-nunda tugas atau menunjukkan sikap malas dalam menjalankan kewajiban. karena guru SMPN sebelum mengajar di anjurkan membuat dan mengumpulkan RPS tepat waktu yang telah ditentukan oleh Kepala sekolah masing masing namun itu tidak dilakukakan.

Dampak pada kinerja guru; Kinerja guru dapat terpengaruh secara negatif karena disiplin kerja yang tidak terjaga, yang pada akhirnya menurunkan profesionalisme dan kualitas pengajaran. Terdapat temuan pada variable X3 disiplin kerja responden yang menyatakan ketidaksetujuan relatif cukup tinggi. Hampir semua pernyataan memiliki jumlah persentase jawaban STS, TS dan RR yang relatif tinggi. Adapun tingginya tanggapan ketidaksetujuan tersebut dapat mempengaruhi sikap, nilai dan bekerja tidak sesuai harapan.

C. Implikasi

Penulis akan menjabarkan tentang implikasi dari hasil penelitian dan hasil temuan lapangan bagi pihak-pihak yang terkait yaitu sebagai berikut:

Pada variabel penelitian mengenai Loyalitas kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja yang diduga mempunyai hubungan dengan kinerja Guru menunjukkan hubungan signifikan. Ketiga variabel tersebut yakni variabel Loyalitas kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja dimana Loyalitas kerja memberikan kontribusi sebesar 0,046 atau 4,6% terhadap kinerja Guru, Motivasi kerja memberikan

kontribusi sebesar 0,676 atau 67,6% terhadap kinerja Guru, Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 0,480 atau 48,0% terhadap kinerja Guru. Berdasarkan pada hasil penelitian di atas bahwa variabel di atas bahwa ketiga variabel di atas memberikan kontribusi terhadap kinerja Guru pada guru SMP Negeri di Kota Prabumulih.

Keterkaitan antara Loyalitas kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja yang tinggi dalam berkerja yang berjalan sebagaimana mestinya maka akan mudah bagi Guru untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga tugas, tanggungjawab dan tujuannya dapat tercapai.