

**PENGARUH LOYALITAS, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMPN DI KOTA
PRABUMULIH**



TESIS

YELLI ASWARININGSIH

NIM: 92224009

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang Dengan wibawa Rektor Universitas
Muhammadiyah Palembang Dipertahankan pada 30 Maret 2026

di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2026

**PENGARUH LOYALITAS, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMPN DI KOTA
PRABUMULIH**

TESIS

**NAMA : YELLI ASWARININGSIH
NIM : 92224009**

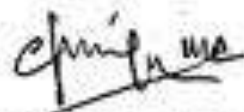
**Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji
Pada Tanggal : April 2026**

Pembimbing I



**Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si
NIDN: 0213106001**

Pembimbing II



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203**

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



**Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN: 0212016802**

Ketua Program Studi



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203**

**PENGARUH LOYALITAS, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMPN DI KOTA
PRABUMULIH**

TESIS

**NAMA : YELLIASWARININGSIH
NIM : 92224009**

**Telah Dipertahankan di Hadapan Dewan Penguji
Tesis Pada tanggal: 30 Maret 2026**

Ketua



**Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si
NIDN: 0207046301**

Sekretaris



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203**

Anggota I



**Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN: 0205026201**

Anggota II



**Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si
NIDN: 0221036902**

Anggota III



**Dr. Mister Candera, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yelli Aawariningsih
NIM : 92224009
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Yelli Aswariningsih
92224009

PENGARUH ROYALITAS, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN DI KOTA PRABUMULIH

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Loyalitas, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri yang ada di Kota Prabumulih. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas terhadap kinerja guru SMPN yang ada di Kota Prabumulih, Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru SMPN yang ada di kota Prabumulih, Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN yang ada di kota Prabumulih. Jenis penelitian ini adalah Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif-kausalitas, yaitu suatu penelitian yang meneliti hubungan sebab-akibat, dimana ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Paramita, 2021:33). Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh variabel Loyalitas guru, Motivasi guru, dan Disiplin guru terhadap variabel kinerja guru pada SMPN di Kota Prabumulih. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 245 responden dengan teknik dalam pengumpulan sampel menggunakan teknik *cluster Random sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yaitu jumlah responden, profil instansi dan sekunder dengan metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

(1) Ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang ada di SMPN di Kota Prabumulih (2) Ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN yang ada di Kota Prabumulih. (3) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMPN yang ada di Kota Prabumulih. (4) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN yang ada di kota Prabumulih.

Kata Kunci : Loyalitas, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

***THE EFFECT OF LOYALTY, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON
THE PERFORMANCE OF JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN
PRABUMULIH CITY***

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Loyalty, motivation, and work discipline on the performance of public junior high school teachers in Prabumulih City. To determine the effect of Loyalty on the performance of public junior high school teachers in Prabumulih City, To determine the effect of Motivation on the performance of public junior high school teachers in Prabumulih City, To determine the effect of Work Discipline on the performance of public junior high school teachers in Prabumulih City. This type of research is associative-causal quantitative research, which is a study that examines cause-and-effect relationships, where there are independent variables (influencing variables) and dependent variables (influenced variables) (Paramita, 2021: 33). This study was designed to determine the effect of the variables of teacher Loyalty, teacher Motivation, and teacher Discipline on teacher performance variables at public junior high schools in Prabumulih City. The sample in this study consisted of 245 respondents, using cluster random sampling. The data used in this study were primary data, including the number of respondents and the agency profile, and secondary data, using a coequal analysis method. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that: (1) Loyalty, motivation, and work discipline have a positive and significant influence on teacher performance at junior high schools (SMP) in Prabumulih City. (2) Loyalty, motivation, and work discipline have a positive and significant influence on teacher performance at junior high schools (SMP) in Prabumulih City. (3) Motivation has a positive and significant influence on teacher performance at junior high schools (SMP) in Prabumulih City. (4) Loyalty, motivation, and work discipline have no positive and significant influence on teacher performance at junior high schools (SMP) in Prabumulih City.

Keywords: Loyalty, Motivation, Work Discipline, and Performance

PRAKATA

Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, Akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul **Pengaruh Loyalitas, Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN yang Ada di Kota Prabumulih**. Penulis menyadari adanya keterbatasan dalam Menyusun penelitian ini, mengingat banyak hambatan yang penulis temui di Lapangan, jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah Karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait. Untuk itu, penulis Sampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi sekaligus anggota Pembimbing.
4. Bapak Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Choiriyah, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan ilmu Dan meluangkan waktu kepada peneliti untuk penelitian tesis ini.
5. Ucapan terima kasih kepada Tim Penguji Tesis: Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si Sebagai Anggota I dan Dr. Yudha Mahrom, S.E.,M.Si. Sebagai Anggota II dan Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. Anggota III.

6. Ucapan terima kasih kepada tim penguji seminar proposal Prof.Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M sebagai penelaah I, Dr. Maftuha Nurrahmi ,S.E., M.Si. sebagai penelaah II dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.M Sebagai penelaah III.
7. Kepada Semua Kepala Sekolah dan guru guru SMPN yang ada di kota Prabumulih. telah memberikan kesempatan serta memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian di SMPN yang ada di Kota Prabumulih.
8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen, atas ilmunya yang penulis terima.
9. Bapak/ibu guru yang di dalam lingkungan pendidikan yang telah banyak membantu sebagai responden dalam penelitian ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Prabumulih, Maret 2026

Yelli Aswariningsih

92224009

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap”

(QS,Al-Rad:14)

Ku persembahkan karya tulis ini teruntuk:

Kedua orang tua dan Suami tercinta serta anak anak tersayang,

Yang telah memberikan dukungan moril persembahanku kepada :

** Ayahanda (alm) dan Ibunda ku.*

** Suamiku Jasmal ,SP,d .,M.Si tercinta*

** Anak - anakku dr.Ismalia dan Dian Puspasari,S.Kl dan M.Qohhaar Jaliil dan Rizki Maharani tersayang..*

Ucapan terima kasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua,suami dan anak anak karena itu terimalah persembahan bakti dan cintaku.

Terimakasih ibunda ,Suami dan Anak anak atas cinta yang begitu besar.

Untuk suami dan anak- anakku,

Meskipun kalian telah melakukan banyak hal luar biasa untukku, terima kasih hanya untuk satu di antaranya: atas kehadiranmu dalam hidupku.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
PRAKATA	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS... 11	
A. Kajian Pustaka	11
1. Kinerja.....	11
2. Loyalitas	15
3. Motivasi.....	19
4. Disiplin	23
B. Kerangka Pemikiran.....	27
C. Hipotesis.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Profil Unit Analisis.....	46
2. Tingkat Pengembalian Kuesioner	47
3. Hasil Uji Validitas.....	50
4. Uji Reliabilitas	52
5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	53
C. Implikasi.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
A. Kesimpulan	84
B. Rekomendasi.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3. 2 Rekapitulasi Jumlah Anggota Guru SMPN Negeri di Kota Prabumulih	33
Tabel 3. 3 Sample Proporsi.....	36
Tabel 3. 4 Penskoran Jawaban.....	38
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	50
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validasi Loyalitas	51
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validasi Motivasi.....	51
Tabel 4. 4 Hasil Ujivaliditas Disiplin Kerja	52
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Data.....	52
Tabel 4. 6 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Guru.....	54
Tabel 4. 7 Hasil Statistik Deskriptif Loyalitas.....	55
Tabel 4. 8 Hasil Statistik Deskriptif Motivasi	56
Tabel 4. 9 Hasil Statistik Deskriptif Disiplin.....	58
Tabel 4. 10 Hasil Statistik Deskriptif antar Variabel	59
Tabel 4. 11 Hasil Statistik Uji Normalitas.....	61
Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4. 14 Analisis Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4. 15 Uji F.....	66
Tabel 4. 16 Uji t	67
Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	90
Lampiran 2 Variabel Loyalitas (X1)	92
Lampiran 3 Variabel Motivasi Kerja (X2)	93
Lampiran 4 Variabel Disiplin Kerja (X3).....	94
Lampiran 5 Hasil Statistik Deskriptif antar Variabel.....	94
Lampiran 6 Hasil Statistik Uji Normalitas	95
Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas.....	96
Lampiran 8 Uji Multikolinearitas.....	97
Lampiran 9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	98
Lampiran 10 Uji F.....	98
Lampiran 11 Uji t.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan pengelolaan SDM yang dimiliki, serta peran SDM dalam menghadapi persaingan global dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Manajemen berasal dari bahasa Inggris, dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur dan mengelola. Hal ini menjelaskan pengertian dari manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya (Terry dalam Ansory dan Indrasari dalam buku Indah, 2018:9)

Manajemen SDM memegang peran vital dalam sebuah organisasi. Empat manfaat utama manajemen SDM, yaitu: 1).Kualitas (*Quality*): Menciptakan manusia yang berkualitas sesuai dengan kompetensi atau keahliannya; 2).Kecepatan (*Speed*); Menghasilkan output yang sesuai dengan harapan melalui tenaga kerja yang profesional; 3).Biaya Kepemimpinan (*Leadership Cost*):Mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh organisasi melalui kepemimpinan yang efektif; 4).Kemampuan Belajar dalam Beradaptasi (*Adaptive Learning Ability*): Mengembangkan kemampuan belajar dan beradaptasi dalam organisasi.

Seperti pada pengertian lainnya manajemen sumberdaya manusia adalah

pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya pemerintah membuat segala sesuatunya pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya - upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumberdaya manusia yang efektif. WayneMondy R (SudaryoYoyo Dkk;2018:4), Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Edison Emron, Dkk, (2020:10) Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatanpengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasjasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin;2019:22).

Pendidikan dalam rangka menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan meingkatkan prestasi kerja bagi organisasi menempati posisi yang penting dan strategis. Pendidikan juga merupakan usaha sadar untuk menumbuhkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) melauai kegiatan pengajar. Kegiatan belajar mengajar melibatkan beberapa komponen yaitu peserta didik, guru (pendidik), tujuan pembelajaran, isi pelajaran, metode mengajar, media dan evaluasi. Tujuan pembelajaran yang diinginkan tentu yang optimal. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan professional yang dapat menerapkan,mengembangkan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan Keseniaan, merupakan sesuatu yang sangat penting serta mewujudkan tujuan

pembelajaran yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikan maka kualitas sumber daya manusia (SDM) akan berkualitas.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu profesi dalam waktu tertentu, jadi kinerja hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Wirawan, 2019:5).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Saputra & Pertiwi, 2020:17). Seseorang akan menunjukkan prestasi kerja yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan atau dorongan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal. Untuk meningkatkan kinerja perlu dibuatkannya standar pencapaian melalui penulisan.

Kinerja adalah salah satu kajian SDM dalam organisasi karena merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru. Menurut Simanjuntak (2018 : 10), kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Afandi (2018: 86-87) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kejelasan dan penerimaan atau kejelasan, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Loyalitas sebagai sikap menunjukkan taraf sejauh mana seseorang pegawai mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan, dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Loyalitas juga mempunyai hubungan dengan karakteristik pekerjaan. Kesempatan untuk melakukan interaksi sosial, kemampuan untuk menangani suatu pekerjaan, serta umpan balik. Pegawai pada dasarnya adalah orang-orang yang bekerja atau mengabdikan sebagian waktu dan tenaga serta kemampuannya didalam suatu badan tertentu, baik dilembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha, 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).

“loyalitas pegawai adalah tekad dan kesanggupan menaati semua peraturan, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan pekerjaannya Marentek,dkk (2021:6)”.

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi(motivation) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi

mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. (Hafidzi dkk (2019:7)

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)

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)

Penelitian yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian tentang pengaruh Loyalitas, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pematang Jaya menjelaskan temuannya bahwa Loyalitas dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. (Rahmayanti, 2021:6-7)

Berbeda dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Umi Khaerul Umah (2022:3), tentang pengaruh Loyalitas, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Warureja menjelaskan temuannya bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dari Loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Warureja. Adanya perbedaan temuan penelitian Mukhlis Catio (2020), Rahmayanti, (2021:8) dan Rizki Umi Khaerul Umah (2022:5) tersebut menunjukkan adanya gap research yang selanjutnya dijadikan dasar pengembangan penelitian akan dilakukan ini yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di SMPN Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suwardi, 2017) dimana dalam penelitiannya yang dilakukan di Sekolah Dasar Pesantren Islam Al Azhar,

(Herniwati , 2021) penelitiannya dilakukan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Julia, dan (Widayati.,2020) penelitiannya dilakukan di SMPN Negeri 1 Sungai Keruh menyatakan bahwa dalam penelitiannya kinerja seorang guru dipengaruhi oleh kepuasannya dan loyalitasnya dalam bekerja.

Setiap lembaga/institusi baik dibidang pendidikan ataupun non pendidikan pasti memiliki sebuah peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, diantaranya kehadiran, seluruh guru diwajibkan hadir sesuai dengan jam ketentuan masing-masing unit yang disesuaikan dengan jumlah jam belajar setiap tingkat pendidikan. Seluruh guru harus memenuhi administrasi mengajar dan penilaian sebagai bentuk tanggung jawab terhadap sekolah seperti perangkat belajar mengajar.

Permasalahan loyalitas dan motivasi guru berdampak signifikan pada disiplin kerja dan kinerja di SMPN, karena loyalitas dan motivasi yang tinggi menciptakan komitmen dan dorongan untuk bekerja sesuai aturan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja guru secara keseluruhan, fenomena ini muncul karena rendahnya loyalitas dan motivasi yang dapat menyebabkan penurunan disiplin kerja dan berdampak negatif pada profesionalisme, integritas, dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. hal ini bisa di lihat di SMPN tersebut Rendahnya loyalitas; Adanya Guru SMPN yang dalam waktu 10 tahun perjanjiaan untuk tidak pindah dari sekolah yang di ajar tapi kenyataan mengajukan pindah, guru yang loyal justru memiliki masa kerja yang panjang disekolah meskipun ada peluang yang sangat bagus untuk mengajar di tempat lain dengan tawaran yang lebih baik misalnya gaji lebih tinggi,namun di SMPN ini mereka cepat mengusulkan untuk pindah sekolah

jika ada kesempatan walaupun belum lama. Adanya guru yang tidak mempunyai keterlibatan aktif dalam kegiatan non kulikuler. Tidak mau membimbing ekstra kulikuler, dimana biasanya ekstrakurikuler jam waktunya diluar jam belajar. Adanya guru yang tidak menerima dan tidak mendukung keputusan manajemen walaupun tidak setuju tetap menjalankan keputusan tersebut dengan profesional dengan kebijakan kepala sekolah tidak loyal cenderung tidak berkomitmen pada tujuan lembaga, yang dapat menurunkan semangat kerja dan kerja sama dalam mencapai keberhasilan institusi.

Rendahnya motivasi; Ketidakpuasan atau minimnya penghargaan dapat dapat menyebabkan motivasi kerja menurun, yang dapat kita lihat adanya guru SMPN yang tidak mau ikut Pelatihan, fenomena motivasi guru di sekolah bisa berupa tindakan yang menunjukkan semangat tinggi, seperti menciptakan metode mengajar inovatif, memberikan apresiasi dan dorongan kepada siswa, serta terus mengembangkan diri melalui pelatihan atau studi lanjut. Sebaliknya, rendahnya motivasi guru dapat terlihat dari metode mengajar yang monoton atau kurangnya inisiatif untuk mengembangkan profesionalisme mereka, yang juga berdampak pada motivasi siswa.

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 SMPN 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 dilakukakn.

Dampak pada kinerja guru; Kinerja guru dapat terpengaruh secara negatif karena disiplin kerja yang tidak terjaga, yang pada akhirnya menurunkan profesionalisme dan kualitas pengajaran. Berdasarkan latar belakang dan masalah tersebut penulis berinisiatif dan mencoba mengangkat judul Tesis : Pengaruh Loyalitas, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kota Prabumulih.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Signifikan Loyalitas, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kota Prabumulih?
2. Apakah ada Pengaruh Signifikan Loyalitas terhadap Kinerja Guru SMPN di Kota Prabumulih?
3. Apakah ada Pengaruh Signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kota Prabumulih?
4. Apakah ada Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kota Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Loyalitas, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPNN di Kota Prabumulih.
2. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Guru SMPN di Kota Prabumulih
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kota Prabumulih.
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kota Prabumulih.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Penelitian

Hasil atau dampak positif yang diperoleh dari pelaksanaan sebuah riset, yang dapat berupa peningkatan pemahaman, penemuan solusi masalah, pengembangan ilmu pengetahuan, serta peningkatan keterampilan dan reputasi bagi peneliti dan masyarakat luas.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis:

Mengembangkan pemahaman tentang hubungan loyalitas, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru.

b. Manfaat Praktis:

Memberikan rekomendasi bagi kepala sekolah, dinas pendidikan, dan guru dalam meningkatkan kinerja melalui penguatan loyalitas, motivasi, dan disiplin kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak (2018 : 10). Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan individu, kelompok atau perorangan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan Apakah ada mengerjakannya Veithzal (2016:198).

Ada beberapa cara yang dapat membangun kinerja guru baik yaitu motivasi, bonus, pendekatan personal, pelatihan, pendidikan, fasilitas dan sarana-prasarana. Menurut Mangkunegara (2017: 9) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru menurut Sumarno, (2017:20) adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan tersebut mencakup berapa aspek diantaranya perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas

yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Faktor kinerja sangat penting guna menentukan kualitas bagi seorang guru tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai atas tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kasmir (2016:189-193), adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian adalah seseorang dengan karakter yang dimilikinya. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau

terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik

- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- 10) Lingkungan kerja disekitar merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan guru untuk menjalankan kebijakan atau peraturan Sekolah dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Indikator kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:369) Sedar, adapun literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah

sebagai berikut:

1) Kuantitas/banyaknya pekerjaan (*Quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan dapat menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja seseorang. Hal itu bisa dinilai dari segi seberapa banyak jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan dengan cara membagi waktu secara efektif.

2) Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang menunjukkan tingkat kinerja orang tersebut. Semakin baik hasil kualitas dari pekerjaannya, maka bisa disimpulkan bahwa kinerjanya juga baik pula.

3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*Job knowledge*)

Pengetahuan seorang pegawai tentang pekerjaannya akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Dengan mengetahui detail apa yang dikerjakan, maka pegawai yang bersangkutan dapat mengambil langkah yang benar dalam prosesnya sehingga juga akan mempengaruhi hasil dari apa yang dikerjakan.

4) Kreativitas (*Creativeness*)

Seorang pegawai yang memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja akan berdampak pada kinerjanya. Dengan timbulnya kreativitas pada diri seorang pegawai, akan menimbulkan ide-ide dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Kerjasama (*Cooperation*)

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang besar, kerjasama

antar pegawai sangat dibutuhkan. Apabila setiap pegawai bisa membaur dan bekerja sama dengan baik dalam sebuah tim, akan menghasilkan kinerja yang baik pada tim tersebut.

6) Inisiatif

Pada dasarnya, dalam suatu pekerjaan sangat dibutuhkan inisiatif. Seorang yang memiliki inisiatif dalam bekerja akan cepat beradaptasi sehingga akan cepat juga menjadi guru yang memiliki Kinerja yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat disimpulkan Kinerja adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan tersebut mencakup berapa aspek diantaranya perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

2. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Menurut Poerwopoespito (Qasanah, 2020:129) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang. Kemudian menurut Robbins (dalam Husni,

Musnadi & Faisal, 2018:91) loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Menurut Saydam (dalam Ma'ruf, 2021:111) Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja. Mercer (dalam Letsoin & Ratnasari, 2020:18) Keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta. Dan menurut Newstrom (dalam Sukma & Puspitadewi, 2022: 34) loyalitas kerja adalah suatu tahap dimana karyawan mengidentifikasi dirinya kedalam suatu organisasi dan mendedikasikan dirinya untuk berpartisipasi dalam organisasi tersebut.

Dari pendapat tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu yang sangat penting dan merupakan tekad dan kesanggupan seorang karyawan ataupun guru kepada pimpinan kepada perusahaan atau instansi atau sekolah untuk mentaati, dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dan di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja.

b. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Safitri & Hanifuddin, 2022:91) menyatakan bahwa aspek loyalitas kerja diantaranya yaitu:

- 1) Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan individu karyawan untuk mentaati semua peraturan, menjalankan segala perintah yang telah di diberikan oleh pemimpin, serta kesanggupan karyawan untuk tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengabdian yaitu kontribusi pemikiran dan tenaga dari karyawan secara sukarela kepada perusahaan.
- 3) Kejujuran yaitu keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan oleh karyawan.
- 4) Bertanggung jawab yaitu kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko keputusan yang dibuat.

Menurut Soegandhi dkk (dalam Akila, 2020:228-229) mengungkapkan terdapat enam aspek dalam loyalitas yaitu:

- 1) Taat pada peraturan yaitu peraturan yang diterapkan untuk memperlancar dan harus ditaati dengan baik, serta kedisiplinan yang menguntungkan instansi, baik secara intern maupun ekstern.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan yaitu kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugasnya akan memberikan keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas tugas yang telah dilaksanakan.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama yaitu bekerjasama dengan rekan kerja akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan bersama.

- 4) Rasa memiliki yaitu rasa ingin memiliki terhadap perusahaan akan membuat pegawai memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 5) Hubungan antar pribadi yaitu pegawai yang mempunyai loyalitas kerja tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan yaitu kesukaan terhadap pekerjaan dari diri individu dapat dilihat dari keunggulan pegawai dalam bekerja dan pegawai tidak pernah menuntut apa yang di terimanya di luar gaji pokok.

Menurut Arianto (Djalante, 2022:315) mengungkapkan bahwa aspek loyalitas terdiri dari yaitu:

- 1) Ketaatan, yaitu kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku dan mentaati perintah perusahaan yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- 2) Bertanggung jawab yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukannya.
- 3) Pengabdian yaitu berimplikasi dalam bentuk sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan
- 4) Kejujuran yaitu keselarasan karyawan antara yang terucap atau

perbuatan dengan kenyataan.

Dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja meliputi aspek yaitu ketaatan atau kepatuhan, pengabdian, kejujuran dan bertanggung jawab.

c. Faktor-Faktor Loyalitas Kerja

Menurut Steers & Porter (Sunyianto,2019:5) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh:

- 1) Karakteristik Pribadi, meliputi : usia, masa kerja, prestasi kerja,tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja,kepuasan kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik bentuk perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan,ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

Kesimpulan timbulnya koyalitas kerja di pengaruhi karakteristik pribadi, pekerjaan, bentuk perusahaan atau organisasi.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah cara atau proses apakah ada dorongan, rangsangan, aspirasi,semangat atas kebutuhan pengendalian atau menerangkan perilaku manusia serta pencapaian tujuan. Sutrisno (2016:172) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasibuan (2017: 65) mengungkapkan motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering juga diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016:109).

Dari beberapa pengertian motivasi menurut beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu cara memberikan dorongan, rangsangan atau semangat kepada seseorang agar memiliki kesadaran untuk bekerja secara efektif dan memberikan hasil sesuai yang diharapkan.

b. Indikator motivasi

Sedangkan indikator motivasi Afandi (2018: 29-30) meliputi antara lain:

- 1) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikatornya yaitu:
 - a) Balas jasa yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa atau uang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
 - b) Kondisi kerja yaitu serangkaian kondisi lingkungan kerja dari suatu perusahaan.
 - c) Fasilitas kerja yaitu segala sesuatu yang meliputi sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan yang dapat ditempati dan dinikmati karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan itu sendiri maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2) Dimensi dorongan untuk mendapatkan pekerjaan dengan sebaik mungkin, Indikatornya yaitu:

- a) Prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.
- b) Pengakuan dari atasan yaitu merupakan salah satu faktor pendorong motivasi karyawan yang dapat membuat karyawan bahagia.
- c) Pekerjaan itu sendiri yaitu keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kondisi psikologis, emosi, dan karakteristik pribadi individu. Faktor eksternal berasal dari lingkungan sekitar, seperti budaya, nilai, gaya kepemimpinan, dan sistem imbalan.

1) Faktor Internal

a) Kebutuhan

Kebutuhan yang belum terpenuhi dapat menjadi dorongan kuat untuk bertindak.

b) Minat dan Bakat

Minat dan bakat seseorang dapat memicu semangat dan keinginan untuk mencapai tujuan.

c) Harga Diri dan Kepercayaan Diri

Keyakinan pada kemampuan diri sendiri dapat meningkatkan motivasi untuk mencoba dan meraih keberhasilan.

d) Harapan dan Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dan harapan untuk meraihnya dapat menjadi pendorong kuat dalam bertindak.

e) Emosi

Perasaan positif seperti antusiasme dan kegembiraan dapat meningkatkan motivasi, sementara perasaan negatif seperti kecemasan atau ketakutan dapat menghambatnya.

2) Faktor Eksternal

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan suportif dapat meningkatkan motivasi karyawan.

b) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik dan mendukung dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi anggota tim.

c) Sistem Imbalan

Imbalan yang adil dan sesuai dengan kinerja dapat memicu motivasi untuk bekerja lebih baik.

d) Dukungan Sosial

Dukungan dari keluarga, teman, atau rekan kerja dapat memberikan dorongan semangat dan motivasi.

e) Kondisi Eksternal

Kondisi seperti fasilitas kerja, lingkungan fisik, dan akses informasi

juga dapat mempengaruhi motivasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2017:63).

4. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

(Sukarman Purba, 2023: 83) disiplin kerja adalah sikap kesiapan seseorang untuk mengikuti dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari akibat yang ditimbulkan jika seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sukarman Purba, 2023: 83) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi.

Disiplin kerja suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban dan memiliki kesadaran untuk melakukan hal tersebut (Dewi, 2019:93).

Menurut Supomo (2018: 135) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu

taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan organisasi, agar dapat mencapai tujuan dari organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 94) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja, yang mencakup kepatuhan dan kesadaran untuk menaati semua peraturan, tata tertib, dan norma yang berlaku di lembaga pendidikan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) dapat dibagi menjadi dua kategori utama: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi tujuan dan kemampuan karyawan, motivasi, serta kesadaran diri. Faktor eksternal mencakup kepemimpinan, kompensasi, sanksi, pengawasan, lingkungan kerja, dan hubungan antar karyawan.

1) Faktor Internal

a) Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki tujuan yang jelas dan sesuai dengan kemampuannya cenderung lebih disiplin dalam bekerja.

b) Motivasi

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik, sehingga meningkatkan kedisiplinan.

c) Kesadaran Diri

Kesadaran diri yang baik akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan perilakunya.

2) **Faktor Eksternal**

a) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, memberikan contoh yang baik, adil, dan tegas akan mendorong disiplin kerja karyawan.

b) Kompensasi

Balas jasa atau kompensasi yang sesuai akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas karyawan, yang berujung pada disiplin kerja.

c) Sanksi

Pemberian sanksi yang jelas dan adil atas pelanggaran disiplin kerja dapat menjadi efek jera dan memotivasi karyawan untuk lebih disiplin.

d) Pengawasan

Pengawasan yang efektif dapat mencegah tindakan indisipliner dan meningkatkan kinerja karyawan.

e) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman akan meningkatkan semangat kerja dan disiplin karyawan.

f) Hubungan Karyawan

Hubungan yang baik antar karyawan akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung disiplin kerja.

Selain faktor-faktor tersebut, faktor lain seperti pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, serta komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

c. Indikator Disiplin

Menurut Afandi (2018: 21) indikator disiplin meliputi antara lain:

1) Dimensi ketaatan waktu, indikatornya yaitu:

Masuk kerja tepat waktu yaitu seseorang karyawan datang sebelum jam kerja dimulai.

- a) Penggunaan waktu yang secara efektif yaitu melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal waktu yang ada.
- b) Tidak pernah mangkir/tidak bekerja yaitu tidak melakukan bolos saat jam kerja berlangsung.

2) Dimensi tanggung jawab kerja, indikatornya yaitu:

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan yaitu mengikuti atau mentaati semua peraturan yang ada dan berlaku di dalam perusahaan.
- b) Target pekerjaan yaitu karyawan harus memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Membuat laporan kerja harian yaitu karyawan melaporkan atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah suatu ketaatan serta kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan atau tata tertib yang telah diberlakukan di sekolah dengan penuh kesadaran dari dalam dirinya. Karena guru merupakan salah satu kunci

keberhasilan dalam proses pembelajaran.

B. Kerangka Pemikiran

Judul Penelitian: Pengaruh Loyalitas, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN di Kota Prabumulih

1. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja guru SMP di kota Prabumulih.

Lestari(2015.13) Loyalitas adalah: Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Gita Puspita & Sudarijati (2018) dengan judul “digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah 26.

2. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja guru SMP di kota Prabumulih

Penelitian oleh Syafrin Ngiode (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1)terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru b. terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTSN Batudaa Kabupaten Gorontalo. Persamaan penelitian sebelumnya dan

penelitian yang akan diteliti oleh penulis yaitu keduanya menggunakan Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda SPSS.

Teknik wawancara, observasi dan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa;Budaya kerja dan loyalitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. loyalitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru SMPN di Kota Prabumulih.

Menurut Kasmr (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*

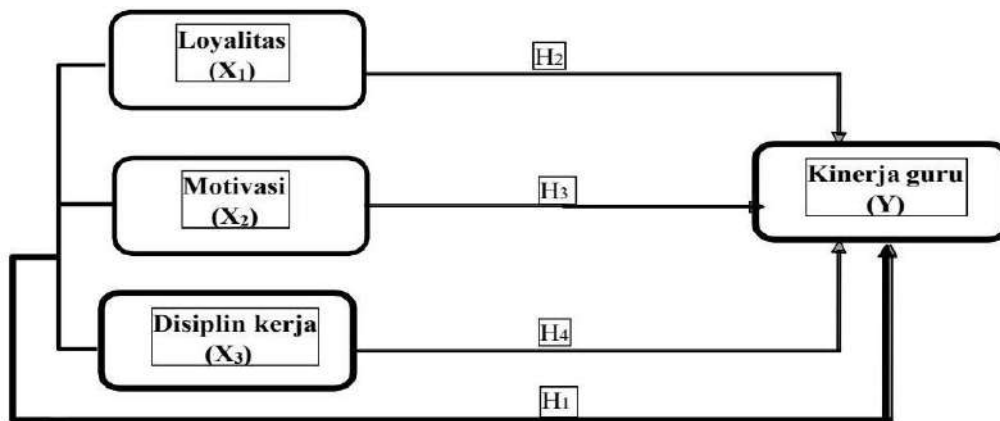
Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang 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.

Tujuan Penelitian: a) Menganalisis pengaruh loyalitas guru terhadap disiplin kerja guru, b) Menganalisis pengaruh motivasi guru terhadap disiplin kerja guru, c) Menganalisis pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, d) Menganalisis implikasi loyalitas dan motivasi guru terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru.

Manfaat Penelitian: a) Memberikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, b) Membantu sekolah dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan loyalitas, motivasi, dan disiplin kerja guru, c) Meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri yang terakreditasi unggul.

Dengan kerangka pemikiran ini, penelitian dapat dilakukan untuk menganalisis pengaruh loyalitas dan motivasi terhadap disiplin kerja serta implikasinya pada kinerja guru SMP Negeri yang terakreditasi unggul.

Dengan demikian, kerangka pemikiran ini dapat membantu memahami Apakah ada loyalitas, motivasi, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Dari uraian diatas, Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

: Pengaruh Parsial

: Pengaruh secara bersama - sama.

C. Hipotesis

1. Ada pengaruh yang Signifikan Loyalitas, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kota Prabumulih.
2. Ada pengaruh yang Signifikan Loyalitas terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kota Prabumulih
3. Ada pengaruh yang Signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kota Prabumulih.
4. Ada pengaruh yang Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kota Prabumulih.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

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), SMPN3 (lokasi di Jalan Basuki Rahmat Tanjung Rahman di Kota Prabumulih), SMPN 4 (lokasi di Sudirman Patih Galung di Kota Prabumulih) SMPN 5 (Lokasi di jalan 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) SMPN12 (Lokasi Jalan Lingkar Muara Dua Kota Prabumulih) SMPN 13 (lokasi jalan Tani, di Kota Prabumulih).

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif-kausalitas, yaitu suatu penelitian yang meneliti hubungan sebab-akibat, dimana ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Paramita, 2021:33). Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh variabel Loyalitas guru, Motivasi guru, dan Disiplin guru terhadap variabel kinerja guru pada SMPN di Kota Prabumulih.

Hasil penelitian diolah dan dianalisis untuk mengambil kesimpulannya. Artinya, penelitian ini menekankan pada analisisnya terhadap data-data angka,

dengan metode ini akan diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran objek penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada SMPN yang ada di Kota Prabumulih, yang beralamat di Provinsi Sumatera Selatan.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Kinerja	Hasil yang dicapai oleh guru atas tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. SMPN di Kota Prabumulih	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas pekerjaan (Quality of work) - kreativitas (Creativeness) - Kerjasama (Cooperation) 	<ul style="list-style-type: none"> - 1-3 - 4-6 - 7-9
2	Loyalitas	Suatu kesetiaan dan komitmen guru terhadap sekolah dan profesinya di SMPN di Kota Prabumulih.	<ul style="list-style-type: none"> - Ketaatan dan Kepatuhan - Tanggung Jawab. - Rasa memiliki 	<ul style="list-style-type: none"> - 1-3 - 4-6
3	Motivasi	Dorongan internal dan eksternal yg mempengaruhi guru untuk bekerja dengan baik di SMPN di Kota Prabumulih.	<ul style="list-style-type: none"> - Prestasi. - Pengakuan dari atasan. - Balas jasa. 	<ul style="list-style-type: none"> - 1-3 - 4-6 - 7-9
4	Disiplin	Suatu cara memberikan dorongan, rangsangan atau semangat kepada seseorang agar memiliki kesadaran untuk bekerja secara efektif dan kemampuan guru untuk mengikuti aturan dan prosedur kerja dengan baik di Kota Prabumulih.	<ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan Waktu. - Tidak pernah mangkir. - Pengakuan dari atasan 	<ul style="list-style-type: none"> - 1-2 - 3-4 - 5-6

Sumber: Jurnal ilmiah

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2014:118) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti pendapat Sugiono, Burham Bungin (2013:101) menyatakan populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Data penelitian dalam populasi disebut "*parameter*" yang dapat berbentuk rata-rata, proporsi, simpangan baku, yang menjadi fokus penelitian yang akan dijadikan objek penelitian. Populasi adalah seluruh guru SMPN di Kota Prabumulih yang berjumlah 634 orang guru.

Tabel 3. 2
Rekapitulasi Jumlah Anggota Guru SMPN Negeri di Kota Prabumulih

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1	SMPN NEGERI 1	55 orang
2	SMPN NEGERI 2	62 orang
3	SMPN NEGERI 3	59 orang
4	SMPN NEGERI 4	32 orang
5	SMPN NEGERI 5	55 orang
6	SMPN NEGERI 6	39 orang
7	SMPN NEGERI 7	50 orang
8	SMPN NEGERI 8	44 orang
9	SMPN NEGERI 9	37 orang
10	SMPN NEGERI 10	45 orang
11	SMPN NEGERI 11	32 orang
12	SMPN NEGERI 12	62 orang
13	SMPN NEGERI 13	62 orang
	Jumlah	634 Orang

Sumber Dinas Pendidikan Kota Prabumulih Tahun 2025.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sujarweni (2019: 80) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN Negeri yang ada di Kota Prabumulih. yaitu sebanyak 13 SMPN Negeri berjumlah 634 Orang. dimana semua populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2014:124), yakni yang menjadi sampel SMPN Negeri di Kota Prabumulih.

Dalam penelitian ini digunakan sampel yang diambil berjumlah 245 responden yang diambil dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{1}{1 + \frac{e^2}{N}} \\
 &= \frac{634}{1 + 634(0,05)^2} \\
 &= \frac{634}{1 + 634(0,0025)} \\
 &= \frac{634}{2,585} \\
 &n=245.
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Selanjutnya ditentukan teknik sampel probability sampling dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari anggota populasi di lakukan secara acak tanpa memperhatikan strata

yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi homogen (Sugiono, 2023:134)

Kelebihan *Simple Random Sampling*:

- a. Representativitas (sample mencerminkan populasi).
- b. Objektivitas (bebas bias karena setiap anggota punya peluang yang sama)
- c. Kemudahan dipahami dan diterapkan.
- d. Menjadikannya dasar yang kuat untuk generalisasi hasil penelitian ke populasi lebih besar.
- e. Efisiensi (Relatif efisien untuk di terapkan)

Kekurangan *Simple Random Sampling* yaitu:

- a. Membutuhkan daftar lengkap populasi.
- b. Tidak mewakili *heterogenitas* (variasi)
- c. Membutuhkan populasi yang besar.

Penggunaan *Simple Random Sampling* dilakukan karena

- a. Menjamin setiap anggota populasi punya kesempatan yang sama untuk terpilih.
- b. Sample menjadi representatif (mewakili populasi)
- c. Mengurangi bias subjektif.
- d. Meningkatkan akurasi dan keadaan data.
- e. *Memudahkan analisis statistik.
- f. Terdapat kelompok-kelompok alami dalam populasi (misal, sekolah, pusat kegiatan belajar masyarakat)

Adapun perhitungan distribusi sampel ditampilkan dalam Tabel berikut:

Tabel 3. 3 Sample Proporsi

No.	Area	Populasi	Perhitungan	Sample
1.	SMPN 1	55	$(55/634) \times 245$	22
2.	SMPN 2	62	$(62/634) \times 245$	24
3.	SMPN 3	59	$(59/634) \times 245$	23
4.	SMPN 4	32	$(32/634) \times 245$	12
5.	SMPN 5	55	$(55/634) \times 245$	21
6.	SMPN 6	39	$(39/634) \times 245$	15
7.	SMPN 7	50	$(50/634) \times 245$	19
8.	SMPN 8	44	$(44/634) \times 245$	17
9.	SMPN 9	37	$(37/634) \times 245$	14
10.	SMPN 10	45	$(45/634) \times 245$	18
11.	SMPN 11	32	$(32/634) \times 245$	12
12.	SMPN 12	62	$(62/634) \times 245$	24
13.	SMPN 13	62	$(62/634) \times 245$	24
	Jumlah	634		245

E. Metode Pengumpulan Data, Instrumen Pengumpulan Data, dan Jenis Data yang Digunakan

1. Metode Pengumpulan Data yang Digunakan

Menurut Priadana, et al. (2021:185), metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Pengumpulan data adalah melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan penelitian (Paramita, 2021:22). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data melalui kuesioner. Menurut Sugiyono (2022:219), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan dianggap sebagai teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang apa yang bisa diharapkan dari responden, dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data berasal dari jawaban responden terhadap serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan pengaruh Loyalitas, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja guru yang ada di kota Prabumulih, sesuai dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan.

2. Instrumen Pengumpulan Data yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2022:151), instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Setiap instrumen harus mempunyai skala dikarenakan instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2022:152), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 4
Penskoran Jawaban

No.	Skala	Skor(+)
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2022:152)

3. Jenis Data yang Digunakan

Data merupakan sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan atau melakukan analisis (Paramita,2021:71). Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah jika dilihat dari sisi sumbernya, penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2022:8) data penelitian dikelompokkan menjadi:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Hasil jawaban kuesioner responden dan hasil wawancara peneliti dengan responden.
- b. Data sekunder adalah data yang didapat dari dokumentasi. Catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, dan buku-buku sebagai teori dan sebagainya.

Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer yang merupakan hasil dari kuesioner yang Akan disebar, selain hasil kuesioner yang disebar, kamipun melakukan hasil wawancara dan hasil wawancara serta di tunjang oleh data sekunder berupa dokumentasi dan laporan dari pihak instansi

F. Metode Pengujian Data

Pengolahan data adalah mengolah data yang sudah diperoleh melalui pengumpulan data. Istilah lain dari pengolahan data adalah pemrosesan data (*data processing*).

1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2022:203) Uji validitas eksternal instrumen diuji dengan cara membandingkan (untuk mencari kesamaan) antara kriteria yang ada pada instrumen dengan fakta-fakta empiris yang terjadi di lapangan.

Cara yang dilakukan untuk menghitung uji validitas adalah dengan membandingkan nilai $r_{htg} \geq r_{ta}$ dengan tarif signifikan 5% adalah 0,361. Jadi apabila $r_{htg} \geq 0,361$ dinyatakan valid dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < 0,361$ dinyatakan tidak valid dengan $n=30$ responden.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka tidak reliabel.

G. Rancangan Analisis Data

Analisis data adalah melakukan proses menganalisis data dengan menggunakan statistik (Paramita, 2021:22).

1. Uji Data

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal

atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, mean dan median berada di pusat.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji normal PP-Plot. Metode ini digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam hal ini apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini yaitu:

- 1) Jika titik-titik atau data berada didekat atau mengikuti garis diagonalnya, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Sebaliknya, titik-titik menjauh atau tersebar tidak mengikuti garis diagonal, maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Data

Uji linieritas data bertujuan untuk mengetahui apakah ada dua atau tiga lebih variabel yang mempunyai hubungan linier atau tidak linier secara signifikan, uji ini biasanya digunakan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Analisis regresi linear untuk menyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai) Menurut Priyatno (2018:73) kriteria keputusan pada linieritas, yaitu apabila nilai deviation from linearity di atas 0.05 atau nilai linearity lebih kecil dari 0.05.

- 1) Jika nilai $\text{Sig} < \alpha(0,05)$ maka variabel tersebut linier.

2) Jika nilai $\text{sing} \geq \alpha(0,05)$ maka variabel tersebut tidak linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan/ heteroskedastisitas varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain, pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot Regression*.

Ada tidaknya heteroskedastisitas diprediksi dengan cara melihat pola gambar *Scatterplot* pada suatu model-model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu ketika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

d. Uji Multikolinieritas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas adalah:

- 1) Nilai *Cutoff* yang umum untuk melihat adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi 0,10 yang sesuai dengan VIF 10.
- 2) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, sebaliknya jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

2. Model Analisis Data

Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Umumnya analisis regresi linier berganda mirip dengan analisa

regresi sederhana hanya saja pada analisis ini dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Jika sebuah variabel terikat dihubungkan dengan lebih dari satu variabel bebas maka model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Guru
 a : Nilai Konstanta
 b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi
 X₁ : Loyalitas
 X₂ : Motivasi
 X₃ : Disiplin
 e : *Error Term*

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Bersama-Sama (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X₁, X₂, dan X₃) mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Y). Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut (Hasan, 2017:264):

- 1) Merumuskan hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh Loyalitas, motivasi dan Disiplin terhadap kinerja guru SMPN di Kota Prabumulih.

Ha: Ada pengaruh Loyalitas, motivasi dan Disiplin terhadap kinerja guru SMPN di Kota Prabumulih.

2) Kriteria Hipotesis

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $SigF < \alpha(0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Loyalitas, motivasi dan Disiplin terhadap kinerja guru di Kota Prabumulih.

b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $SigF \geq \alpha(0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang.

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial/ individu merupakan hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu b_1 atau b_2). Langkah- langkah dalam uji hipotesis parsial yaitu:

1) Merumuskan hipotesis:

Ho.1: Tidak ada pengaruh Loyalitas terhadap kinerja guru SMPN di Kota Prabumulih.

$a.1$: Ada pengaruh Loyalitas terhadap kinerja guru SMPN di Kota Prabumulih.

Ho.2: Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMPN di Kota Prabumulih.

$a.2$: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMPN di Kota

Prabumulih.

Ho.3 :Tidak ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja guru di SMPN di Kota Prabumulih.

Ha3: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMPN di Kota Prabumulih.

2) Kriteria Hipotesis

a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adanya pengaruh signifikan Loyalitas, motivasi dan disiplin secara parsial terhadap kinerja guru SMPN di Kota Prabumulih.

b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig \geq \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak adanya pengaruh signifikan Loyalitas, motivasi dan disiplin secara parsial terhadap kinerja guru SMPN di Kota Prabumulih.

c. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi (Uji R²) yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh seluruh variabel independen yang ada dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Tetapi penggunaan koefisien determinasi tersebut memiliki suatu kelemahan,

yaitu terdapatnya suatu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Agar terhindar dari bias tersebut, maka digunakan nilai adjusted R²,dimana nilai adjusted R² mampu naik atau turun apabila terjadi penambahan satu variabel independen (Ghozali,2018:180)

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 $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$

4. 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 $>0,60$.

5. 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 di lakukan 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%	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.

6. 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.

7. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Data

1) Uji Normalitas

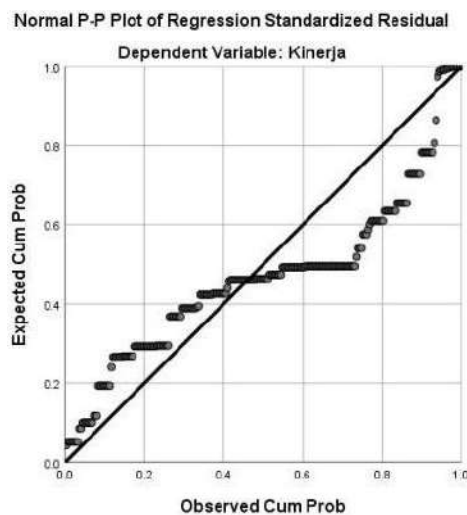
Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang dimiliki berdistribusi normal, Uji normalitas ini sangat penting sehingga dapat dipakai dalam statistik. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas dapat menggunakan uji sampel *Kolmogorov-Smirnov* 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

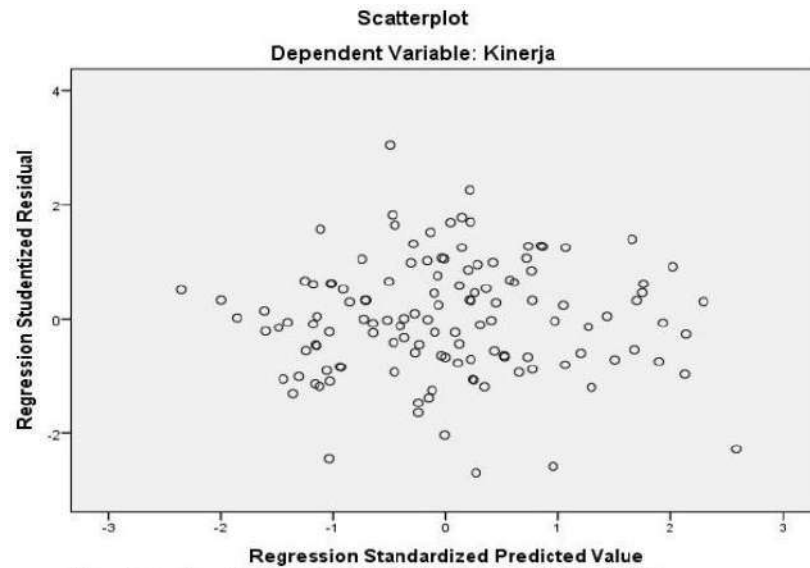
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model adalah, jika signifikansi $>0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sebaliknya 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.

8. 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-tabel = 1,979

Berdasarkan Tabel IV.16 dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Nilai thitung untuk Loyalitas kerja sebesar $3.593 > \text{tabel } 1,979$, 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 $19.484 > \text{tabel } 1,919$, 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 $9.268 > \text{tabel } 1,919$, 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.

9. 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, minat (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 tidak baik, selain itu kepala sekolah yang tidak bersikap tegas pada Guru nya yang sering bermalasan 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 produktivitas 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 temuan: 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis memperoleh kesimpulan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Loyalitas kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru Pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Loyalitas kerja secara parsial terhadap kinerja Guru Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Guru pada Guru SMP Negeri di Kota Prabumulih.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran berikut:

1. Peranan Loyalitas kerja dapat ditunjukkan melalui kenyamanan Loyalitas kerja untuk mengurangi keluhan dan tingkat ketidakhadiran Guru karena itu lingkungan menentukan perilaku di tempat kerja sehingga perlunya dukungan dari pimpinan/kepala sekolah.
2. Menumbuhkan dan membentuk Motivasi kerja yang dengan berperilaku

maju, inovatif, penuh semangat dan membantu tim berkembang dan membangun organisasi yang kuat.

3. Dilihat dari Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, Disiplin kerja dapat ditunjukkan melalui sikap dan tingkah laku yang baik, sopan dan empati dengan cara komunikasi, kolaborasi dan koordinasi untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri di Kota Prabumulih.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengkaji lebih dalam dan spesifikasi untuk variabel Motivasi kerja dan Loyalitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Absori,A, Idris. M, Choiriyah. (2019). *Competention effect, dicipline and motivation to functional office peformance on ministry of environment and forestry in south sumatera province*. Jurnal Kolegial Edisi Oktober. Vol. INo.7.62-75.Palembang.Indonesia.
- Afandi,P.2018.Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).Riau: Zanafa Publishing.
- Ariesa,Yeni.,Kamal,Jakson., Fransisca., Gunawan, dan Emmanuel, Alexandrio.2020. *Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Vol. 5, No. 2 (Juli-Desember) 2020. Palembang: Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang.
- Bungin, M. Burhan.2013.*Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*.Jakarta:Kencana,Prenada Media Grup.
- Choiriyah,Abid Djazuli . (2021). *The Influence of Leadership Style,Motivation,and Work Discipline against Employee Performance in the Regional SecretariatOgan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra*.*International Journal of Business, Management, Economics*. Edisi February.Vol. 1 No.7.62-75.Palembang.Indonesia.
- Edy,Komang.2019.*The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City*.Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha. Vol. 6 No. 1. Denpasar-

- Bali:Magister of Management Universitas Warmadewa.
- Ghozali,Imam.2014.*Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi Revisi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaswadi. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Guru di SMAN Kalitidu Bojonegor*.*Jurnal Mitra Pendidikan* Edisi Februari. Vol. 4 No. 2. Surabaya:Pascasarjana Universitas Wijaya Putra.
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada
- Lestari, T (2015). *Kumpulan teori untuk kajian pustaka penelitian kesehatan*.Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Mandy Okmyarti Pratiwi, Sa'adah Siddik, Choiriyah (2019). *Influence Of Competence,Motivation And Discipline On Pdam Employee Performance In South Sumatra Province Banyuasin District*. *Jurnal Kolegial* Edisi Desember.Vol.7 No.2. 62-75.Palembang.Indonesia.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaann*,Bandung:Remaja Rosdakarya
- Martwi, R. T., Triyono., Mardalis, M.(2018).*Faktor-Faktor Penentu Loyalitas*
- Naftali, Yohan,(2019). *Modul Pelatihan Smart PLS*. Ver: 2019.01.02
- Puspita,Gita dan Sudarjati. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja*

- terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. *Jurnal Visionida* Vol. 4 No. 1. Bogor: FE Universitas Djuanda Bogor.
- Putra, Desmil. 2019. Effect Of Compensation, And Training On Work Discipline And Its Impact On Employee Performance Of The Regional Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency. *Archives of Business Research*-Vol.7, No.8. Padang: Master of Management, STIE KBP
- Rismayani, Mahmudah. 2017 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Bina Pendidikan 2.
- Rivai, Veithzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2015. Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Ruliyansa. 2018. Pengaruh Iklim kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 16, No. 2. Palembang: STIE Trisna Negara.
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10-16.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak. 2018. Manajemen Kinerja. Bandung. CV ALFABETA.
- Solihin, Mahfud., dan Ratmono, Dwi. 2013. *Analisis SEMPLS dengan WarpPLS*

3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono.(2023).Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D.Bandung Alfabeta.

Sugiyono.(2022).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* Bandung:Alfabeta.

Sukadi.2016.Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan. Tesis

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan.Jakarta:Prenadamedia

Triono,BRM Suryo.2018.*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan.* Jurnal Management,Business and Education. Vol. 5, No. 1. Surakarta: Program Studi Magister Manajemen STIE-AUB.

Usman.2005.Menjadi Guru Profesional.Bandung : PT Remaja Rosda. Karya.

Wijaya,Purnamawati Hellen.,Widayati,Christina Catur., dan Kusuma, Sigit H.2019. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol.5 No.2. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Yusuf.(2010) Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan penelitian gabungan.Jakarta:Bumi Aksara

Lampiran 1 Kuisisioner

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis : Kelamin
 : Usia
 : Pendidikan
 Terakhir :
 Masa : Kerja

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia, dimana menurut Bapak/Ibu adalah **paling tepat** dari masing-masing pernyataan.

Jawaban :

SS : Sangat Setuju = 5
 S : Setuju = 4
 KS : Kurang Setuju = 3
 TS : Tidak Setuju = 2
 STS : Sangat Tidak Setuju = 1

VARIABEL KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Guru harus memiliki kuantitas dan kualitas dalam meningkatkan kinerja pekerjaan yang harus diselesaikan.					
2.	Guru selalu berkualitas memeriksa kembali standar pekerjaan yang telah ditentukan					
3.	Guru dapat bekerja dengan hasil selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
4.	Guru selalu memiliki kreativitas yang dalam bekerja					
5.	Guru memahami tugas dan tanggung jawab Guru secara baik					

6.	Setiap pekerjaan, Guru laksanakan dengan berpedoman pada aturan dan membaca petunjuk pelaksanaan					
7.	Guru mengutamakan ketelitian dalam bekerja sehingga sehingga hasilnya lebih baik					
8.	Hasil kerja guru selalu menimbulkan ide-ide dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Guru selalu bekerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2 Variabel Loyalitas (X1)

VARIABEL LOYALITAS (X1)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Guru harus memiliki kesanggupan untuk terus meningkatkan ketaatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.					
2.	Guru harus menunjukkan kontribusi pengabdian dalam melaksanakan tugasnya					
3.	Guru harus memiliki propisionalisme dalam mengembangkan metode pengajaran.					
4.	Guru harus bisa bertanggung jawab dengan atasan/ kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan					
5.	Guru harus mempunyai kemauan dengan rekan kerja untuk meningkatkan kualitas pendidikan					
6.	Guru merasa memiliki dan bertanggung jawab mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan					

Lampiran 3 Variabel Motivasi Kerja (X2)

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Guru merasa gaji yang Guru terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari.					
2.	Fasilitas kerja seperti meja, ruang kelas,dll. mendukung kenyamanan kerja Guru.					
3.	Guru merasa pekerjaan Guru di sekolah ini cukup stabil dan aman					
4.	Guru percaya pihak sekolah akan mendukung semua kegiatan positif yang dilakukan guru..					
5.	Guru memiliki hubungan yang baik dengan sesama guru dan staf.					
6.	Guru mendapat dukungan sosial dari rekan kerja saat menghadapi kesulitan.					
7.	Guru merasa dihargai atas hasil kerja Guru oleh pimpinan sekolah.					
8.	Prestasi Guru sebagai guru sering mendapat pengakuan.					
9.	Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri di sekolah ini.					

Lampiran 4 Variabel Disiplin Kerja (X3)

VARIABEL DISIPLIN KERJA(X3)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Guru selalu datang tepat waktu ke sekolah.					
2.	Guru menyelesaikan tugas dari kepala sekolah yang diberikan pada Guru dengan baik.					
3.	Guru mematuhi semua peraturan sekolah tentang kedisiplinan tata tertib sekolah.					
4.	Guru bertanggung jawab bekerja sesuai dengan petunjuk yang ada disekolah agar tidak terjadi kesalahan.					
5.	Guru mempunyai target laporan perangkat sekolah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh sekolah.					
6.	Guru mengumpulkan laporan tepat waktu.					

Lampiran 5 Hasil Statistik Deskriptif antar Variabel

Tabel
Hasil Statistik Deskriptif antar Variabel
Descriptive Statistics

	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					

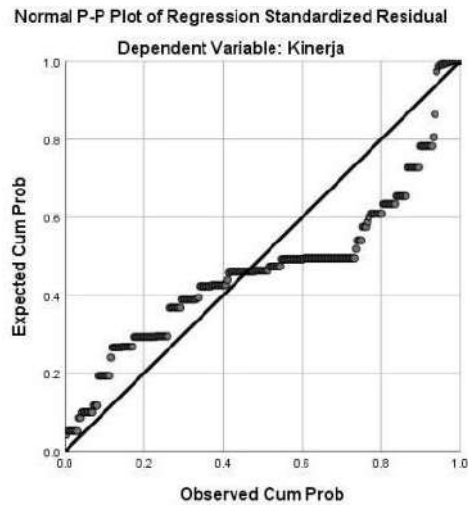
Lampiran 6 Hasil Statistik Uji Normalitas

Tabel
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

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



Gambar Hasil Uji Normalitas

Sumber: hasil pengolahan data spss versi 26. 2026

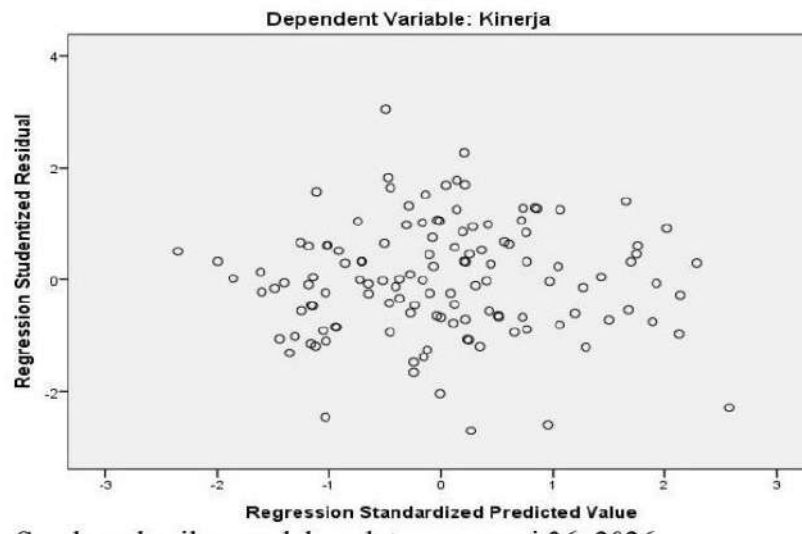
Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas

Tabel
Uji Heteroskedastisitas
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std.Error	Coefficients 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

Scatterplot



Gambar

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 8 Uji Multikolinearitas

Tabel
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std.Error				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

Lampiran 9 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std.Error	Coefficients 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

Lampiran 10 Uji F

Tabel.20 Uji F

ANOVA^a

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

Lampiran 11 Uji t

Tabel Uji t

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

Koefisien Determinasi

Model Summaryb				
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