

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan SD Islam Al Adabul Muf'rod Kabupaten Bekasi

Mutia Rukmana Harahap¹ M.Yus Firdaus² Erialdy³ M.Syukri⁴

¹Magister Manajemen Universitas Islam Syekh-Yusuf

²Magister Manajemen Universitas Islam Syekh-Yusuf

³Magister Manajemen Universitas Islam Syekh-Yusuf

⁴Magister Pendidikan Islam Universitas An-Nur Lampung

Abstrak :

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peran strategis dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan, karena kualitas sumber daya manusia memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja institusi secara keseluruhan. Berdasarkan laporan pendidikan SD Islam Al Adabul Mufrod Kabupaten Bekasi, ditemukan beberapa permasalahan, antara lain belum tercapainya target penerimaan peserta didik, rendahnya kualitas pembelajaran, serta lemahnya konsistensi dalam penerapan visi dan misi sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan yang mendesak untuk memperkuat pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada aspek kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi karyawan agar tujuan institusi dapat tercapai secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 44 responden, yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,276$; $t = 2,987$; $p = 0,005$). Disiplin kerja ($B = 0,238$; $t = 3,748$; $p = 0,001$) serta motivasi ($B = 0,412$; $t = 5,090$; $p = 0,000$) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja

Copyright (c) 2026 **Mutia Rukmana Harahap**

✉ Corresponding author :

Email Address : mutiarukmanaharahap34@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia merupakan elemen fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Kinerja tidak hanya merefleksikan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, tetapi juga mencerminkan efektivitas sistem manajerial, kepemimpinan, serta iklim kerja yang dibangun dalam organisasi. Menurut Veithzal dan Sagala (dalam Arsid & Sutor, 2022), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan individu sebagai bentuk pencapaian atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi prasyarat utama dalam mewujudkan tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Dalam konteks lembaga pendidikan, kinerja guru dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis terhadap mutu layanan pendidikan. Kinerja yang optimal akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, efektivitas manajemen sekolah, serta pencapaian visi dan misi lembaga. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian target institusional, termasuk rendahnya mutu layanan pendidikan dan menurunnya kepercayaan masyarakat.

Yayasan Islam Al Adabul Mufrod sebagai lembaga non-profit yang bergerak di bidang pendidikan, sosial, dan keagamaan, memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pendidikan dasar Islam melalui SD Islam Al Adabul Mufrod. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan data internal yayasan, ditemukan sejumlah permasalahan yang menunjukkan belum optimalnya kinerja guru dan karyawan. Salah satu indikator yang mencolok adalah belum tercapainya target Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) selama tiga tahun berturut-turut. Target penerimaan sebesar 112 siswa per tahun belum dapat terpenuhi, dengan realisasi yang cenderung menurun dari tahun ke tahun. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan struktural dan manajerial yang perlu mendapat perhatian serius.

Selain itu, hasil rapor pendidikan periode 2022–2024 menunjukkan bahwa beberapa indikator kinerja utama, seperti kualitas pembelajaran, karakter, kepemimpinan instruksional, refleksi pembelajaran, serta penerapan praktik inovatif, belum mencapai standar ideal yang ditetapkan. Meskipun terdapat peningkatan pada beberapa indikator, capaian tersebut masih berada pada kategori menengah dan menunjukkan kecenderungan stagnasi. Hal ini menandakan bahwa upaya peningkatan mutu belum berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan seluruh sumber daya organisasi. Saleh (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi dan menggerakkan individu agar bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang kurang efektif dapat berdampak pada lemahnya koordinasi, rendahnya komitmen, serta menurunnya kinerja individu maupun organisasi.

Selain kepemimpinan, faktor motivasi juga menjadi determinan penting dalam kinerja karyawan. Zainal (2015) menjelaskan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks SDI Al Adabul Mufrod, masih ditemukan gejala rendahnya motivasi kerja, seperti anggapan bahwa pekerjaan merupakan beban, minimnya inisiatif untuk meningkatkan kompetensi, serta rendahnya

semangat dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini menunjukkan perlunya strategi peningkatan motivasi yang sistematis dan berkelanjutan.

Disiplin kerja juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja. Menurut Harlie (2011), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati aturan dan norma yang berlaku. Rendahnya tingkat disiplin, seperti keterlambatan, ketidaktepatan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran, dan kurangnya konsistensi dalam pelaksanaan tugas, menjadi indikator lemahnya budaya kerja. Hal ini turut tercermin dalam hasil rapor pendidikan yang menunjukkan perlunya perbaikan berkelanjutan.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pangau (2024); Wirawan & Rahardja, t.t.; Ristiyani dkk. (2024). Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, di mana pengaruh variabel tertentu tidak signifikan terhadap kinerja (Wardaka & Pramusinto (2020); Kusumasari, (2022). Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di SD Islam Al Adabul Mufrod. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Sugiyono, (2022) penelitian merupakan proses sistematis dalam mengumpulkan serta menyajikan informasi secara terstruktur. Pendekatan deskriptif dipilih karena bertujuan menggambarkan secara faktual dan akurat fenomena yang terjadi di lapangan. Sejalan dengan itu, Rukajat, (2018) menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan memberikan gambaran yang sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta dan karakteristik suatu populasi. Penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di SDI Al Adabul Mufrod.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Islam Al Adabul Mufrod yang berjumlah 44 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian Sugiyono (2013). Dengan demikian, jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 44 responden.

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen dan dependen. Variabel independen meliputi kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Y). Kepemimpinan diukur berdasarkan indikator kemampuan mengarahkan, pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, pengelolaan konflik, kepedulian terhadap bawahan, dan keteladanan (Muwafik, 2016). Disiplin kerja mengacu pada konsep Hasibuan (2012) yang mencakup tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan. Motivasi kerja diukur berdasarkan hierarki

kebutuhan Maslow sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2006), meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sementara itu, kinerja diukur berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, efektivitas, komitmen, dan ketepatan waktu (Mathis & Jackson, 2006).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Validitas diuji menggunakan korelasi item-total, dengan kriteria $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ (Sugiyono, 2008). Reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach Alpha, dengan ketentuan nilai $\geq 0,70$ menunjukkan instrumen reliabel (Ghozali, 2018).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian Penelitian ini dilaksanakan di SD Islam Al Adabul Mufrod, sebuah lembaga pendidikan dasar yang berada di bawah naungan Yayasan Islam Al-Adabul Mufrod. Sekolah ini berlokasi di Kampung Kandang RT 03/06, Desa Sukaraya, Kecamatan Karang Bahagia, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. SD Islam Al Adabul Mufrod didirikan pada tahun 2018 oleh Ir. H. Bambang Mardiyanto dengan landasan utama pendidikan berbasis nilai-nilai Islam yang merujuk pada Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW, serta berpegang pada pemahaman generasi salafus shalih.

Dalam penyelenggaraan pendidikannya, sekolah ini mengintegrasikan kurikulum nasional yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dengan muatan lokal berciri keislaman. Fokus utama pembelajaran meliputi penguatan tahfizh Al-Qur'an, pembiasaan hafalan doa dan hadits pilihan, serta penanaman adab dan ibadah dalam kehidupan sehari-hari peserta didik. Visi sekolah diarahkan pada terwujudnya lembaga pendidikan yang unggul dalam pembinaan akidah, akhlak, dan karakter, sekaligus menjadi pusat dakwah Islam di wilayah Karang Bahagia dan sekitarnya.

Secara organisatoris, SD Islam Al Adabul Mufrod memiliki struktur kelembagaan yang terdiri atas yayasan, kepala sekolah, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan. Jumlah keseluruhan sumber daya manusia yang terlibat sebanyak 44 orang, yang seluruhnya dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai karakteristik responden serta dinamika internal lembaga pendidikan tersebut.

Uji Heterodastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser merupakan salah satu metode pengujian asumsi klasik yang bertujuan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, yaitu kondisi ketika varians residual tidak konstan pada seluruh pengamatan. Pengujian ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel

independen yang digunakan dalam model. Kriteria pengambilan keputusan pada uji Glejser adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi pada seluruh variabel independen berada di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Tabel. 1.1
Uji Heteroskedastisitas dengan Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.397	1.240		2.739	.009
	Kepemimpinan	-.098	.050	-.398	-1.938	.060
	Disiplin Kerja	.050	.035	.307	1.439	.158
	Motivasi	-.031	.044	-.124	-.703	.486
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1, dapat diinterpretasikan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05. Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,060, disiplin kerja sebesar 0,158, dan motivasi sebesar 0,486. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual.

Dengan demikian, varians error dalam model regresi bersifat konstan (homoskedastis), yang berarti model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik yang penting. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena tidak terjadi penyimpangan berupa heteroskedastisitas yang dapat memengaruhi keakuratan dan keandalan estimasi parameter regresi.

Analisis regresi

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) (Ghozali, 2018).

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengestimasi pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil analisis regresi linier berganda, sebagai berikut:

Tabel. 1.2
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.623	2.267		-1.598	.118
	Kepemimpinan	.276	.092	.285	2.987	.005
	Disiplin Kerja	.238	.064	.372	3.748	.001
	Motivasi	.412	.081	.418	5.090	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda sebagaimana disajikan pada Tabel 1.2, dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Model regresi yang diperoleh menunjukkan hubungan yang positif antara variabel independen dengan variabel dependen, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,623 + 0,276X_1 + 0,238X_2 + 0,412X_3.$$

Konstanta sebesar -3,623 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi dianggap bernilai nol, maka kinerja akan berada pada nilai -3,623. Nilai konstanta yang negatif ini tidak dimaknai secara praktis sebagai kondisi riil, melainkan menunjukkan titik awal model regresi ketika seluruh variabel bebas tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,276 dengan nilai signifikansi 0,005 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,276 satuan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Selanjutnya, variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,238 dengan nilai signifikansi 0,001, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Sementara itu, variabel motivasi menunjukkan koefisien regresi terbesar, yaitu sebesar 0,412 dengan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan secara langsung mendorong peningkatan kinerja secara signifikan.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan hasil koefisien determinasi, sebagai berikut:

Tabel.1.3

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899a	.807	.793	2.82091
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,899 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi, dengan variabel dependen kinerja. Nilai korelasi yang mendekati 1 ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut memiliki keterkaitan yang tinggi dalam menjelaskan variasi kinerja. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,807 menunjukkan bahwa 80,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, atau faktor individual lainnya yang tidak diteliti. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,793 mengindikasikan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen, model regresi tetap memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat, yaitu sebesar 79,3%. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup stabil dan layak secara statistik untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap kinerja. Sementara itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,82091 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model, di mana semakin kecil nilai ini maka semakin akurat model dalam memprediksi variabel dependen.

Uji F (Hipotesis Simultan)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas (independent dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel dependent) (Ghozali, 2021). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh lebih dari satu variabel penjelas dalam menerangkan variasi variabel dependent. Tujuan dari uji F sendiri pada penelitian ini yaitu menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis dengan uji F, sebagai berikut:

Tabel 1.4

Uji F

ANOVAa						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1334.149	3	444.716	55.886	.000b
	Residual	318.301	40	7.958		
	Total	1652.450	43			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 55,886 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk menguji signifikansi model secara simultan, nilai tersebut dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan derajat kebebasan $df_1 = 3$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = 40$ ($n - k - 1$), sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,839. Hasil pengujian menunjukkan bahwa F_{hitung} (55,886) > F_{tabel} (2,839) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di SD Islam Kabupaten Bekasi. Temuan ini diperoleh melalui analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$) dan nilai t -hitung sebesar 2,987. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja guru dan karyawan. Kepemimpinan yang efektif tercermin melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, keteladanan, serta dorongan moral yang mampu menggerakkan seluruh elemen organisasi untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor strategis dalam membangun kinerja yang berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Selanjutnya, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung sebesar 3,748 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penerapan disiplin yang konsisten, baik dalam bentuk disiplin preventif, korektif, maupun progresif, mampu meningkatkan tanggung jawab, ketepatan waktu, serta efisiensi kerja. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,412, nilai t -hitung 5,090, dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja guru dan karyawan. Motivasi yang tinggi mampu menumbuhkan semangat kerja, komitmen, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Secara simultan, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 80,7%. Artinya, sebesar 80,7% variasi kinerja guru dan karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya

manusia di SD Islam sangat bergantung pada integrasi kepemimpinan yang efektif, penegakan disiplin yang konsisten, serta strategi peningkatan motivasi yang berkelanjutan.

Referensi :

- Ghozali. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kusumasari, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21, 186. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Pangau, A. C. (2024). Literature Review: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 1893–1898. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i1.6799>
- Ristiyan, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKA (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 80. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254>
- Rukajat, A. (2018). Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach. Deepublish.
- Saleh, A. M. (2016). Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Wardaka, A. I., & Pramusinto, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Business and Accounting Education Journal*, 1(2), 128–135. <https://doi.org/10.15294/Baej.V1i2.41014>
- Wirawan, F., & Rahardja, E. (T.T.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia).
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Rajagrafindo Persada.