

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 81 Jakarta Timur

Ghina Allya Pebriani<sup>1</sup>, Adi Wibowo Noor Fikri<sup>2</sup>, Christophorus Indra Wahyu Putra<sup>3</sup>  
<sup>1-3</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email : [202010325128@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325128@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>1</sup>, [adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>, [indrahatibie@gmail.com](mailto:indrahatibie@gmail.com)<sup>3</sup>

Korespondensi penulis : [202010325128@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325128@mhs.ubharajaya.ac.id)\*

**Abstract** This research aims to find out how much influence leadership style and work discipline have on teacher performance at SMA Negeri 81 East Jakarta. The population in this study were all students in classes X1.1, X1.3, X1.7. The sampling method uses a Slovin sample, namely the entire population is used as a sample in distributing the questionnaire. The sample used in this research was 85 students. This research uses quantitative methods with multiple linear regression analysis, and hypothesis testing uses the t test and f test with a significance level of 5%. Based on the t test, Leadership Style has a significant effect on Teacher Performance and Work Discipline has a significant effect on Teacher Performance. And based on the f test, Leadership Style and Work Discipline influence Teacher Performance.

**Keywords:** Leadership Style, Work Discipline, Teacher Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 81 Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas X1.1, X1.3, X1.7. Metode Pengambilan sampel menggunakan sampel slovin, yaitu seluruh populasi yang dijadikan sebagai sampel dalam penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 siswa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan uji t, Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Dan berdasarkan uji f, Gaya Pemeimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

### 1. LATAR BELAKANG

Salah satu komponen penting dalam kemajuan suatu negara adalah pendidikan. Guru adalah hal yang sangat penting bagi kesejahteraan hidup bangsa karena mereka memiliki tujuan yang jelas untuk kemajuan dan mencerdaskan kehidupan masyarakat bangsa, sehingga membentuk kepribadian masyarakat menjadi individu yang maju serta bertanggung jawab dalam perkembangan pendidik bangsa. Guru adalah sumber daya manusia, tenaga kependidikan yang penting dalam perkembangan bangsa. Tenaga pengajar dan sumber daya manusia dalam memajukan keberhasilan di dunia pendidikan adalah guru. Sebagai tenaga pendidik, guru menentukan bagaimana mengajar di sekolah harus dilakukan. Mereka harus meningkatkan kinerja mereka agar mereka dapat memberikan prestasi kepada kelembagaan sekolah. Kinerja guru akan berdampak positif pada kemajuan siswa di masa depan.

Kinerja guru didasarkan pada pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi yang mendorong kinerja yang baik. Hasil kerja seseorang secara keseluruhan untuk mencapai tujuan atau target yang disepakati bersama disebut kinerja. Kinerja juga dapat dinilai melalui berbagai macam faktor, seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, kesetiaan kerja, kemampuan kerja, dan hasil yang dicapai (Samhana et al., 2022). Kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan titas untuk menyelesaikan tugas (Sari, 2021). Dengan demikian, kinerja seorang pendidik memiliki kemampuan untuk memecahkan kualitas dan perkembangan pendidikan. Penerapan ini di lapangan bergantung pada berbagai elemen yang menghambatnya dan saling berkaitan.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yang berdampak pada peningkatan kinerja guru. Sebuah organisasi atau lembaga yang memiliki sistem kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik akan berdampak pada langkah-langkah pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan kinerja. Pemimpin mengambil tindakan untuk mencegah kinerja guru turun, membantu organisasi atau lembaga berkembang.

Berhasil atau tidaknya suatu lembaga ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, jadi gaya kepemimpinan membentuk daya tariknya sendiri. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain di tempat kerja untuk mencapai tujuan lembaga (Sembiring & Marbun, 2021). Menurut (Sudarman, 2018) karena berhasil meningkatkan prestasi belajar siswa. Selain itu, dia memiliki kemampuan untuk membentuk kelompok belajar komunitas dan bahkan dapat membuat kelas sebagai kelas pembelajar.

Selain kepemimpinan, faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Disiplin kerja diartikan sebagai pengemban manajemen untuk memperkuat panduan-panduan organisasi (Suhaila & Pribadi, 2021). Untuk menghasilkan kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin yang tinggi, karena sikap disiplin yang tinggi menggambarkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap kewajiban yang telah diberikan. Jika karyawan tidak memiliki kedisiplinan yang baik maka hasil yang didapatkan oleh organisasi menjadi kurang maksimal.

Menurut (Indriyani et al., 2021) perilaku disiplin merupakan kontribusi dari individu, kelompok, atau organisasi terhadap pengaplikasian dalam perilaku organisasi untuk dapat memahami dan mengembangkan cara berpikir terhadap kejadian-kejadian di lingkungan organisasi. Upaya dalam memajukan kinerja guru harus didukung dengan sumber daya manusia yang patuh terhadap peraturan, guru yang disiplin kemungkinan

akan memberikan pola pikir yang baik sehingga muncul ide-ide atau perubahan yang meningkat.

Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Kedudukan dan peran guru semakin bermakna strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi era global. Secara sederhana mudah dikatakan, bahwa peran guru menyelenggarakan proses belajar mengajar, yaitu membantu dan memfasilitasi peserta didik agar mengalami dan melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas. Untuk mengantisipasi keadaan tersebut, penyelenggara pendidikan yang berperan sangat penting dalam membina kemampuan *professional* guru dalam meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan, peranan sekolah hendaknya menjadi tolak ukur yang amat penting yang senantiasa menjadi pendamping bagi gurudalam meningkatkan mutu pendidikan.

Sudah lebih dari satu dekade pendaftaran Penerimaan Peserta Didik Baru SMA dan SMK yang biasa disingkat PPDB menjadi salah satu agenda rutin yang dilaksanakan tiap tahunnya (Najamudin et al., 2019). Jalur regular dapat dikatakan jalur utama dalam pendaftaran Peserta Didik Baru sebab tiap tahunnya jalur regular memiliki jumlah pagu terbanyak dibandingkan dengan jalur lainnya. Lebih dari 3 tahun terakhir, pelaksanaan pendaftaran PPDB jenjang SMA/SMK Negeri dilakukan dengan dua mekanisme yaitu luar jaringan (*offline*) dan dalam jaringan (*daring / online*). Mekanisme pendaftaran Calon Peserta Didik Baru SMA/SMK Negeri Provinsi DKI Jakarta diterapkan pada jalur regular, sedangkan jalur lainnya masih menerapkan mekanisme luar jaringan (*offline*). Namun pada tahun 2020, Indonesia bahkan dunia sedang ditimpa pandemi Covid-19, yang mana penyebarannya bisa terjadi saat para calon peserta didik dan petugas pendaftaran bertemu secara langsung. Hal tersebut menyebabkan tidak dapat dilakukannya pendaftaran dengan mekanisme luar jaringan (*offline*). Berdasarkan permasalahan tersebut, dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini membangun sebuah sistem pendaftaran PPDB berbasis web yang dapat memfasilitasi tiga jenis tahapan pendaftaran PPDB jenjang SMA / SMK Negeri DKI Jakarta 2020. Tahap 1 terdiri dari 3 jalur yaitu jalur afirmasi, jalur jalur perpindahan tugas orang tua, dan jalur prestasi hasil perlombaan/kejuaraan yang diperuntukkan untuk calon peserta didik jenjang SMA dan SMK. Tahap 2 terdiri dari jalur zonasi yang hanya diperuntukkan untuk calon peserta

didik jenjang SMA. Tahap 3 terdiri dari jalur prestasi gabungan rerata nilai rapor dan rerata nilai ujian nasional sekolah yang diperuntukkan untuk jenjang SMA dan jalur regular yang diperuntukkan untuk jenjang SMK.

**Tabel 1. Jalur Pendaftaran PPDB**

ID	Mekanisme	Jalur Pendaftaran
2017/2018	Online dan Offline	Pada pelaksanaan PPDB offline terdapat beberapa jalur, yaitu jalur Prestasi, jalur Mitra Warga, jalur Bidik Misi, dan Jalur Inklusif. Sedangkan pada pelaksanaan PPDB online terdapat jalur reguler berdasarkan nilai ujian nasional
2018/2019	Online dan Offline	Pada pelaksanaan PPDB offline terdapat beberapa jalur, yaitu jalur Prestasi, jalur Mitra Warga, jalur Bidik Misi, dan Jalur Inklusif. Sedangkan pada pelaksanaan PPDB online terdapat jalur reguler berdasarkan nilai ujian nasional
2019/2020	Online dan Offline	Pendaftaran luar jaringan (offline) diterapkan pada jalur prestasi, jalur perpindahan tugas orang tua, jalur keluarga tidak mampu dan jalur inklusi, Sedangkan mekanisme pendaftaran dalam jaringan (daring/online) diterapkan pada jalur zonasi
2020/2021	Online	PPDB dilaksanakan dengan mekanisme online dan terdiri dari 3 tahap jalur. Tahap 1 terdiri dari jalur afirmasi, jalur prestasi, jalur perpindahan tugas orang tua. Tahap 2 terdiri dari jalur zonasi. Tahap 3 terdiri dari jalur gabungan rerata nilai dan jalur regular

Pendaftaran *input* pada tahun 2020-2021 yang mendaftar PPDB di SMA Negeri 81 Jakarta Timur sejumlah 700 siswa, yang diterima disekolah tersebut sejumlah 280 siswa yaitu mengalami peningkatan secara signifikan. Berikutnya pada tahun 2021-2022 yang mendaftar PPBD di SMA Negeri 81 Jakarta Timur sejumlah 800 siswa, yang diterima disekolah tersebut sejumlah 324 siswa yaitu mengalami peningkatan yang konsisten terlihat dari tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2022-2023 yang mendaftar PPBD di SMA Negeri 81 Jakarta Timur sejumlah 750 siswa, yang diterima disekolah tersebut sejumlah 288 siswa yaitu mengalami penurunan yang cukup tajam.

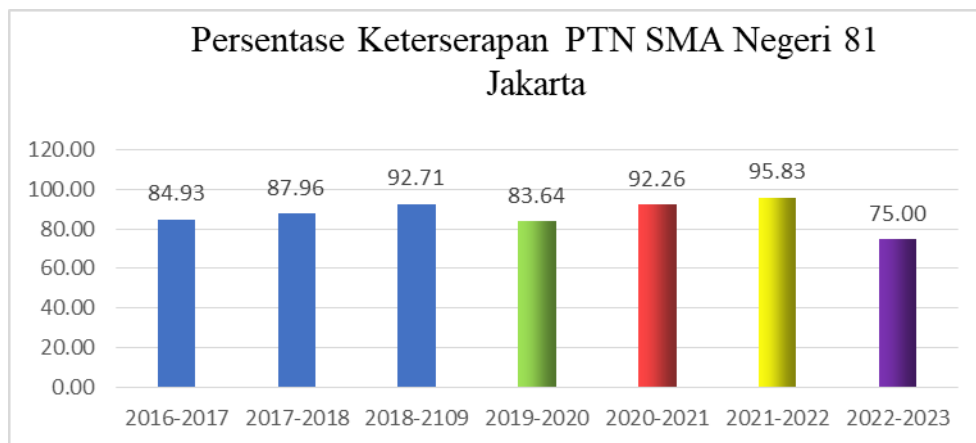
Proses kegiatan belajar mengajar disekolah tersebut mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan oleh guru dan siswa dalam lingkungan pembelajaran, yaitu pengajaran di kelas guru menyampaikan materi pelajaran kepada siswa, menjelaskan konsep, dan memberikan contoh. Siswa terlibat dalam mendengarkan, mencatat, dan berpartisipasi dalam diskusi. Aktivitas praktikum guru menyediakan aktivitas praktikum atau eksperimen untuk mengilustrasikan konsep yang diajarkan. Siswa melakukan percobaan,

observasi, dan analisis hasil untuk memperdalam pemahaman mereka. Pemberikan tugas guru memberikan tugas kepada siswa untuk diselesaikan dirumah atau didalam kelas. Tugas dapat berupa latihan, proyek, atau penugasan tertulis yang dirancang untuk menguji pemahan dan keterampilan siswa. Ketika seseorang siswa lulus dan tamat dari sekolah menengah mereka akan dihadapkan dengan dua pilihan yaitu melanjutkan studi atau bekerja. Pada hakikatnya, setiap siswa memiliki suatu kecenderungan atau minat untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi.

Bagi siswa yang mengenyam pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA), menjadi suatu alasan siswa untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, yaitu perguruan tinggi. Mereka memilih perguruan tinggi sebagai tempat yang terakhir untuk meneruskan karirnya didalam memperoleh pendidikan yang berarti bagi dirinya.

Namun demikian, tidak semua orang yang bisa melanjutkan studinya ke perguruan tinggi seperti halnya keinginan dari setiap individu siswa itu sendiri. Alasan mempertimbangkan berbagai hal, salah satunya seperti faktor nilai raport untuk memenuhi kriteria lanjut di perguruan tinggi. Ada banyak jalur untuk masuk ke Perguruan Tinggi Negeri seperti SNMPTN, SBMPTN serta jalur-jalur lainnya yang ditentukan oleh PTN sendiri. (Rodiyanti, 2017).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis di SMA Negeri 81 Jakarta Timur didapatkan data mengenai siswa yang lulus melalui jalur PTN dalam 3 tahun terakhir yaitu: pada tahun 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023.



**Gambar 1. Persentase Keterserapan PTN SMA Negeri 81 Jakarta**

*Output* dari diagram ini, pada tahun 2020-2021 terlihat bahwa jumlah siswa yang diterima di PTN, kedinasan dan LN, PTS, bekerja, gapyear mengalami peningkatan signifikan selama tiga tahun terakhir. Berikutnya pada tahun 2021-2022 mengalami peningkatan yang konsisten terlihat dari tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2022-2023 terjadi penurunan yang cukup tajam dalam jumlah siswa yang diterima. *Outcome* atau hasil jangka panjang dari siswa yang lulus dari sekolah tersebut, yaitu kesuksesan akademik kemampuan siswa untuk mencapai prestasi akademik yang tinggi ditingkat perguruan tinggi atau dalam karier akademik, seperti memperoleh gelar sarjana, pascasarjana, atau mengejar studi lanjutan di bidang yang diminati.

Dalam pelaksanaan pembelajaran jarak jauh (PJJ) telah menimbulkan tantangan penting dalam proses pendidikan pada 2 tahun terakhir dapat dilihat pada presentase keterserapan prestasi siswa yang masuk PTN, terutama terkait pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran. Interaksi langsung antara guru dan siswa berkurang, variasi gaya belajar siswa juga menjadi hambatan dalam memastikan efektivitas metode pembelajaran yang digunakan. Guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan membuat strategi pembelajaran sekreatif mungkin saat peningkatan kinerja guru pada masa pandemi dengan sistem daring pembelajaran secara online kedisiplinan dan kelancaran komunikasi menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja guru. ketepatan waktu guru dalam memulai pembelajaran menjadi poin tersendiri bagi peningkatan kinerja guru. Dari permasalahan tersebut, maka dapat diketahui fenomena yang terjadi di SMA Negeri 81 Jakarta Timur adalah penurunan kinerja guru yang kurang dilihat dari beberapa faktor yaitu keterserapan prestasi siswa yang masuk PTN, kemampuan serta profesionalitas guru masih rendah seperti dalam membangun interaksi aktif kegiatan proses belajar mengajar kepada siswa sehingga kinerja guru yang dihasilkan tidak sesuai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 81 Jakarta Timur**".

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Hidayatulloh & Ananda, 2022) "Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi", yang dituangkan dalam perencanaan strategis

organisasi. Menurut (Pristyadi et al., 2019) mengemukakan bahwa (Ledho et al., 2021) "Eksekusi adalah penebusan dosa administrasi, tubuh dan jiwa untuk menghasilkan tenaga dan produk sebagai imbalan atas pencapaian tertentu".

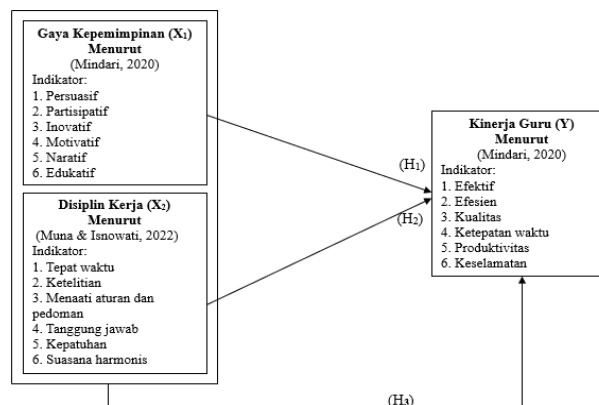
### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan proses seseorang dapat mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan serta tugas yang telah disepakati bersama dan mengarahkan suatu organisasi dengan cara yang lebih baik (Prasetyo & Rusdian, 2023). Gaya kepemimpinan ialah sebuah norma perilaku yang digunakan untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang dapat dilihat (Bukit et al., 2019).

### Disiplin Kerja

Menurut (Kusumayanti et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati serta patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang disepakati, baik secara tertulis maupun lisan dan tidak mengelak untuk menerima hukuman apabila melanggar aturan-aturan yang telah disepakati bersama. Sedangkan menurut (Sasue et al., 2021) "Disiplin adalah kehati-hatian dan kesungguhan seseorang untuk tunduk pada semua pedoman jabatan yang dibuat oleh pimpinan yang mengingatkan kembali pada individu-individu organisasi agar semua pekerja dapat melakukannya baik dengan sengaja maupun dengan intimidasi."

### Kerangka Konseptual



**Gambar 2. Kerangka Konseptual**

Sumber: Data Penelitian, 2024

### Perumusan Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 81 Jakarta Timur (Y)
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 81 Jakarta Timur (Y).
- H3: Terdapat pengaruh secara bersama-sama (silmutan) anatara Gaya Kepemimpinan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Guru di SMA Negeri 81 Jakarta Timur (Y).

### 3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Kurnia et al., 2020) “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara bermacam-macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai”. Menurut (Azka Fikri, 2021) “asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan sebab-akibat dengan tujuan untuk mencari pengaruh antara variabel independen atau bebas (X) dengan variabel dependen atau terikat (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 81 Jakarta Timur.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0,759	0,213	Valid
X1.2	0,512	0,213	Valid
X1.3	0,736	0,213	Valid
X1.4	0,734	0,213	Valid
X1.5	0,745	0,213	Valid
X1.6	0,560	0,213	Valid
X1.7	0,686	0,213	Valid
X1.8	0,658	0,213	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)



Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung dari 8 pernyataan Gaya Kepemimpinan memiliki nilai positif dan memiliki nilai lebih besar dari  $r$  tabel yang memiliki nilai 0,213 dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,642	0,213	Valid
X2.2	0,694	0,213	Valid
X2.3	0,644	0,213	Valid
X2.4	0,623	0,213	Valid
X2.5	0,706	0,213	Valid
X2.6	0,748	0,213	Valid
X2.7	0,678	0,213	Valid
X2.8	0,792	0,213	Valid
X2.9	0,791	0,213	Valid
X2.10	0,734	0,213	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung dari 10 pernyataan Disiplin Kerja bernilai positif dan bernilai lebih besar daripada  $r$  tabel yang memiliki nilai 0,213 dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,608	0,213	Valid
Y.2	0,698	0,213	Valid
Y.3	0,775	0,213	Valid
Y.4	0,500	0,213	Valid
Y.5	0,692	0,213	Valid
Y.6	0,754	0,213	Valid
Y.7	0,836	0,213	Valid
Y.8	0,749	0,213	Valid
Y.9	0,735	0,213	Valid
Y.10	0,557	0,213	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung dari 10 pernyataan Kinerja Guru bernilai positif dan bernilai lebih besar daripada  $r$  tabel yang memiliki nilai 0,213 dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,823	,823	8

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan table 5, dapat dilihat hasil uji reliabilitas memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,823. Dapat dikatakan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60, hasil dari kuesioner yang disebar mempunyai tingkat nilai reliabilitas yang baik sehingga hasil kuesioner yang tersebar dapat dipercaya dan dapat dikatakan reliable.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,887	,887	10

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat hasil uji reliabilitas memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,887. Dapat dikatakan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60, hasil dari kuesioner yang disebar mempunyai tingkat nilai reliabilitas yang baik sehingga hasil kuesioner yang tersebar dapat dipercaya dan dapat dikatakan reliable.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,880	,880	10

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat hasil uji reliabilitas memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,880. Dapat dikatakan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60, hasil dari kuesioner yang disebar mempunyai tingkat nilai reliabilitas yang baik sehingga hasil kuesioner yang tersebar dapat dipercaya dan dapat dikatakan reliable.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas****Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.83194283
Most Extreme Differences	Absolute	0.096
	Positive	0.095
	Negative	-0.096
Test Statistic		0.096
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.053c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 8, hal ini dapat dijelaskan dengan temuan uji normalitas di atas yang menunjukkan bahwa pada uji normalitas, data dapat terdistribusi secara teratur sesuai hasil uji normalitas dari uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), berdasarkan hasil dari uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,053 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas****Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	0.532	1.881
Disiplin Kerja	0.532	1.881

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 9, mengingat hasil keluaran yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya, maka dapat diuraikan bahwa seluruh variabel bebas atau independen tidak menunjukkan adanya multikolinieritas yang terjadi. Karena, masing-masing variabel independen dianggap lolos uji multikolinearitas karena mempunyai nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-0.904	1.322		-0.684	0.496
	Gaya Kepemimpinan	0.104	0.064	0.240	1.625	0.108
	Disiplin Kerja	-0.013	0.051	-0.039	-0.261	0.795

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh variabel  $X_1$  Gaya Kepemimpinan diperoleh signifikan  $0,108 > 0,05$ , variabel  $X_2$  Disiplin Kerja signifikan  $0,795 > 0,05$ . Ini memiliki arti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak digunakan dan dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3.431	2.042		1.681	0.097
	Gaya Kepemimpinan	0.373	0.098	0.310	3.785	0.000
	Disiplin Kerja	0.576	0.079	0.598	7.292	0.000

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y=3,431 + 0,373 X_1 + 0,576 X_2 + e$  model persamaan ini memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 3,431

Memiliki menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu kinerja guru mempunyai nilai sebesar 3,431 tanpa adanya variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

2. Koefisien Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan memiliki skor atau nilai positif sebesar 0,373. Interpretasi yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya tetap atau stabil maka nilai Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,373 untuk setiap kenaikan 1% yang terjadi.

### 3. Koefisien Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Nilai atau skor koefisien Disiplin Kerja bertanda positif sebesar 0,576. Artinya, jika variabel lain tetap atau stabil maka nilai Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,576 untuk setiap kenaikan 1%.

#### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (t)

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial (t)**

No	Variabel	T		Sig	
		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Hasil	5%
1	Gaya Kepemimpinan	3.785	1,663	0,000	0,05
2	Disiplin Kerja	7.292	1,663	0,000	0,05

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $H_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,785 > 1,663 ( $t_{tabel}$ ) dengan sig 0,000 < 0,05 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Kemudian variabel Disiplin Kerja ( $H_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,292 > 1,663 ( $t_{tabel}$ ) dengan sig 0,000 < 0,05 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680.871	2	340.436	99.025	,000 <sup>b</sup>
	Residual	281.905	82	3.438		
	Total	962.776	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.19, nilai  $F_{tabel}$  ditentukan dengan rumus  $df$  (*degree of freedom*)  $1=k-1$ , dan  $df$  (*degree of freedom*)  $2=n-k$ , dengan keterangan  $n$  adalah besarnya sampel,  $k$  adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Maka dari itu, nilai ( $df 1=3-1=2$ ), dan ( $df 2=85-3=82$ ), sehingga didapatkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,108.

Dari tabel di atas dapat diketahui jika  $F_{hitung}$  sebesar  $99,025 > 3,108$  ( $F_{tabel}$ ) dengan nilai  $sig 0,000 < 0,05$  nilai signifikan kurang dari 0.05. maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841a	0.707	0.700	1.854
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber: Hasil Uji SPSS 27 (Data Primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.20, diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,700 atau 70%. Hal ini berarti bahwa 70% variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 30% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel pada penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja berdampak pada Kinerja Guru Di SMA Negeri 81 Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

Terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Indikator gaya kepemimpinan yang berperan penting adalah guru memberikan motivasi dan dorongan kepada para murid dalam melaksanakan tugas serta guru bertanggung jawab terhadap seluruh proses kegiatan yang yang terdapat aturan di sekolah. Sedangkan untuk indikator gaya kepemimpinan harus diperhatikan oleh sekolah adalah guru mampu mempengaruhi murid dalam pembelajaran disiplin yang tinggi.

Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Indikator disiplin kerja yang berperan penting yaitu guru mentaati pimpinan sesuai prosedur yang berlaku, guru selalu bersikap sopan kepada pimpinan, semua fasilitas sekolah yang disediakan membantu guru dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan guru bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan.

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara silmutan terhadap kinerja guru. Indikator kinerja guru yang berperan penting adalah guru menggunakan pembelajaran yang variative serta melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan rancangan pekerjaan yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk indicator kinerja guru yang harus diperhatikan oleh sekolah adalah profesionalitas guru masih perlu ditingkatkan, terutama dalam membangun interaksi aktif dengan siswa selama proses belajar mengajar. Akibatnya, kinerja yang dihasilkan belum memenuhi target yang telah ditentukan.

## 6. SARAN

Dari hasil penelitian, hasil pembahasan dan kesimpulan yang didapat maka saran yang akan diberikan dalam penelitian ini yaitu:

Gaya Kepemimpinan Guru ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) Positif, Disiplin Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) Positif. Peran kinerja guru ( $X_1$ ,  $X_2$ ) sangat mempengaruhi prestasi dari siswa SMA Negeri 81, sehingga selama ini SMA Negeri 81 bisa berprestasi dengan adanya guru-guru yang berkualitas kerja baik.

1. Bagi kepala sekolah, visi dan misi SMA Negeri 81 dapat tetap terlaksana jika terus menerus mengawasi kinerja guru.
2. Bagi murid, kemampuan murid bisa dimaksimalkan dengan adanya guru-guru yang berkualitas kerja baik.
3. Bagi peneliti, SMA Negeri 81 adalah contoh dari keseimbangan kinerja guru yang baik dengan potensi murid yang optimal.
4. Dengan mempertimbangkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja guru temukan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Agusti, D., & Apriadi, D. (2019). Rancang bangun sistem E-Tracer study alumni untuk mengetahui outcome pendidikan berbasis web mobile. *Jurnal Ilmiah Binary STMIK Bina Nusantara Jaya Lubuklinggau*, 1(1), 8–14. <https://doi.org/10.52303/jb.v1i1.6>
- Amin, H. (2018). Proses pendidikan/pembelajaran. *Raudhah Proud to Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 3(1), 19–26. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v3i1.20>
- Azka Fikri. (2021). Pengaruh penggunaan Shopeepay sebagai dompet digital terhadap perilaku konsumtif mahasiswa FEB USU. *Komunika*, 17(2), 1–11. <https://doi.org/10.32734/komunika.v17i2.7556>
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Eliyah, E., & Tamam, B. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada sekolah dasar negeri. *Edum Journal*, 2(1), 15–27. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v2i1.25>
- Hidayatulloh, W., & Ananda, D. F. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PTDI-STTD Kabupaten Bekasi divisi fungsional umum. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(2), 261–274.
- Indriyani, R., Wijayaningsih, R., & Soehardi. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.877>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(2), 173–188. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>
- Kurnia, Istiningsih, S., & Novitasari, S. (2020). Pengaruh model pembelajaran project based learning (PjBL) berbantuan LKPD terhadap pemahaman konsep IPA siswa kelas V SDN 4 Cakranegara tahun ajaran 2022/2023. *Prospek*, 9(1), 1–4. <https://doi.org/10.29303/prospek.vxix.xx>



- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Ledho, M., Fanggalda, R., Neno, M., & Timuneni, T. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima TBK Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(1), 63–85.
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA negeri se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Mindari, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.35908/ijmp.v1i1.7>
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Najamudin, N., Bagye, W., & Ashari, M. (2019). Aplikasi penerimaan peserta didik baru berbasis web pada SMK Negeri 2 Kuripan. *Jurnal Manajemen Informatika dan Sistem Informasi*, 2(2), 17. <https://doi.org/10.36595/misi.v2i2.100>
- Nena, M. F., Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Studi kasus guru akuntansi kejuruan bisnis dan manajemen SMK di Jakarta Pusat). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(1), 49–65. <https://doi.org/10.21831/jpai.v19i1.40396>

- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226–5236. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>
- Prasetyo, D., & Rusdian. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 104–113.
- Pristyadi, B., Santoso, E., & Rantau, M. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di Rumah Sakit Grha Husada. *Manajerial*, 6(01), 25. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854>
- Ramdani, A., Yulistia, T. R., Oktaviani, F. N., & ... (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Islam Paniis. *Journal of Management ...*, 1(4), 391–397. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/view/1661>  
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/download/1661/1294>
- Rodiyanti, E. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT NISP Sekuritas. *Aset*, 19(2), 76. <https://doi.org/10.47268/aset.v19i2.183>
- Sanjaya, E. (2021). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT ... *Jurnal Manajemen Inovasi*, 7(2), 93–105. <https://doi.org/10.35794/jmiv.7.2.2021.34336>
- Sari, F., & Nurlita, H. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Paradigma*, 2(2), 152–160.
- Sarno, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v2i1.577>
- Silalahi, M. S., & Ridwan, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasrat Abadi Kota Palu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 4(2), 54–64. <https://doi.org/10.36312/jiam.v4i2.719>
- Simatupang, T. R. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2), 1–11.

- Subagio, Y. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Agung Sari Karawang. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(1), 74–82. <https://doi.org/10.24002/jmi.v12i1.3254>
- Supriyadi, T. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 28–38. <https://doi.org/10.32478/jebi.v5i1.182>
- Suyoto, A., Gunardi, A., & Yasa, N. N. K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ... *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(1), 73–86. <https://doi.org/10.35794/m.v10i1.37500>
- Tamba, S., & Sinambela, N. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Lubuk Pakam. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 9(1), 45–55.
- Usman, M. I., & Pramono, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 17(1), 90–100. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i1.20823>
- Yasa, N. N. K., & Suharta, I. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ... *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 8(2), 125–138. <https://doi.org/10.30996/jmb.v8i2.2879>
- Yuniarti, W., Maulidah, N. U., & Maulana, T. N. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 55–63. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i1.7108>