

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN
PREVENTIF TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI
EKSTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
GURU ASN SMP NEGERI 3 KOTA TEBING TINGGI**

SKRIPSI

OLEH

DINI AULIA (21110284)

CAMELIA LARASATI (21110326)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN PREVENTIF TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI EKSTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU ASN SMP NEGERI 3 KOTA TEBING TINGGI

Dini Aulia

Camelia Larasati

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Dosen Pembimbing-I :

Dr. Rapat Piter Sony Hutauruk S.E.,M.Si

Dosen Pembimbing-II :

Limega Candrasa SS,S.E.,M.Si

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini dan jumlah guru ASN pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi sebagai populasi yaitu 41 orang. Berdasarkan jumlah guru yang ada pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolnieritas, uji heterodastisitas analisis jalur (path analysis), dan analisis regresi berganda melalui bantuan *software* SPSS 25.00 *for Windows*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Disiplin Preventif berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Motivasi Ekstrinsik. Disiplin Preventif berpengaruh terhadap Motivasi Ekstrinsik. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Motivasi Ekstrinsik tidak dapat memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru. Motivasi Ekstrinsik dapat memediasi Disiplin Preventif terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi Ekstrinsik, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Preventif.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan pendidikan di Indonesia belum mencapai tujuan yang diharapkan, karena kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia masih kurang memadai, salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah sikap profesionalisme guru yang masih terbilang rendah. Sebagaimana tercantum dalam pasal 93 UU No. 20/2003, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan pembimbingan dan pelatihan, dalam hal melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas dan tanggung jawab seorang guru secara resmi diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, “Dalam pengertianya guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini”. Guru juga perlu dilibatkan didalam diskusi, terutama ketika menyangkut masalah kinerja di lingkungan sekolah. Sebagai pengawas kepala sekolah juga harus menunjukkan kemampuan mengembangkan dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.

Menurut Saondi & Suherman (2010) dalam (Agustin 2023) Tercapainya pendidikan yang bermutu sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi prasyarat penting untuk

mencapai keberhasilan pendidikan.

Peneliti terdorong untuk meneliti terkait kinerja guru pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi, kinerja yang tidak optimal tentu akan berdampak pada penurunan kualitas kerja yang dimiliki seorang guru, rendahnya kualitas kinerja yang dimiliki guru pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi disebabkan karena tidak maksimalnya capaian hasil kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan target dan waktu yang di rencanakan.

Berikut disajikan data jumlah dan status tenaga pendidik yang aktif mengajar di SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi, sebagai dasar analisis kinerja guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran.

Tabel 1.1
Jumlah Guru Pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi

NO	Status Guru	JUMLAH
1.	ASN	41
2.	Honorar	10
Total Guru Yang Aktif Mengajar		51

Sumber : SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi 2025

Berdasarkan data yang diperoleh dari SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi, diperoleh data kehadiran yang mencerminkan sejauh mana disiplin dan kepatuhan guru ASN dalam menjalankan tugas mengajar sesuai jadwal yang telah ditentukan. Data ini dapat menjadi fakta dalam mengevaluasi kinerja guru secara keseluruhan. Berikut adalah tabel data kehadiran guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi:

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi
Bulan November 2024 s/d Januari 2025

No	Nama Guru	Hadir Tepat Waktu (%)	Mengajar Sesuai Jadwal (%)	Mematuhi Peraturan (%)	Kehadiran Rata-rata (%)	Ket
1	Dra. Aslamiyah	30%	25%	50%	35%	Sering terlambat
2	Ilyas Ibban, S.Ag	40%	35%	55%	43%	Sering tidak tepat waktu
3	Juniarti, S.Pd	25%	20%	45%	30%	Sangat sering terlambat
4	Budi Lehet P	35%	30%	50%	38%	Kurang disiplin
5	Rusda, S.Pd	20%	15%	40%	25%	Sering absen tanpa izin jelas
6	Elfrida, S.Pd	50%	45%	60%	52%	Cukup disiplin
7	Salmiah, S.Pd	30%	25%	50%	35%	Datang terlambat hampir setiap hari
8	Remi, S.Pd	25%	20%	45%	30%	Tidak disiplin
9	Sulasmi, S.Pd	45%	40%	55%	47%	Kadang terlambat
10	Syafitri S, S.Pd	30%	25%	50%	35%	Sering izin mendadak
11	Silvia, S.Pd	25%	20%	45%	30%	Kurang disiplin
12	Irma Susanti, S.Pd	60%	55%	70%	62%	Disiplin
13	M. Nusril, S.Pd	35%	30%	50%	38%	Datang terlambat setiap hari
14	Dewima Pane, ST	40%	35%	55%	43%	Kurang disiplin
15	Sri Kayani S.Pd	30%	25%	50%	35%	Sering terlambat

						dan izin mendadak
16	Ngatmin, S.Pd	25%	20%	45%	30%	Tidak disiplin
17	Faridah Ariani, S.Pd	50%	45%	60%	52%	Cukup disiplin
18	Dra. Maslina	30%	25%	50%	35%	Sering absen tanpa alasan jelas
19	Dra. Sri Suharti	20%	15%	40%	25%	Sering tidak disiplin
20	Ika Darmawati L, S.Pd	35%	30%	50%	38%	Kurang disiplin
Rata-rata		33%	27%	50%	37%	

Sumber : Data SMP Negeri Kota Tebing Tinggi 2025

Dari data di atas, rata-rata hanya 37% guru ASN yang memiliki tingkat kehadiran dan kedisiplinan yang tidak baik. Mayoritas guru sering datang terlambat, tidak mengajar sesuai jadwal, dan melanggar peraturan sekolah. Hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja yang diberikan oleh guru ASN SMP Negeri 3 kota Tebing Tinggi.

Menurut (Astuty, 2022) Kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya untuk mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan serta sesuai dengan tugas pokok dan fungsi seorang guru. Kualitas kinerja guru dapat dikatakan baik apabila telah melakukan tugas pokok dan perannya sebagai seorang tenaga pendidik. Menurut Dewi & Mashar (2020) dalam (Astuty, 2022) Kinerja guru berfungsi sebagai penentu kesuksesan dan kegagalan seorang guru dalam menyelesaikan fungsi dan tugasnya. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru, peneliti melakukan prasurvey kepada 20 orang guru yang aktif mengajar pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil prasurvey Kinerja guru pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya mampu memberikan hasil pekerjaan yang terbaik sesuai arahan kepala sekolah.	5% (1 Orang)	95% (19 Orang)
2	Saya mampu menyelesaikan progam pembelajaran sesuai dengan kalender akademik yang telah ditentukan.	45% (9 Orang)	55% (11 Orang)
3	Saya mampu memaksimalkan fasilitas penunjang mengajar yang ada disekolah untuk melaksanakan tugas kerja yang dibebankan.	45% (9 Orang)	55% (11 Orang)
Rata-Rata		32%	68%

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil prasurvey pada tabel 1.2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pada guru SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi kurang baik, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan rata-rata persentase sebanyak 68% sedangkan untuk responden yang menjawab setuju hanya memiliki rata-rata persentase 32%. Terdapat banyak guru yang tidak memberikan hasil kerja terbaik sesuai dengan besaran target serta waktu yang telah direncanakan, lalai dalam menyelesaikan progam pembelajaran sesuai dengan kalender akademik yang telah disusun. Karena besarnya tanggung jawab serta beban kerja yang mengharuskan guru menjadi aktor terdepan dalam terlaksananya kesuksesan pendidikan. Guru dituntut untuk memiliki sikap profesionalisme memiliki kompetensi keterampilan penguasaan materi mengajar yang transformatif dalam interaksi kepada peserta didiknya. Namun fasilitas penunjang materi mengajar dan berbagai media digital yang dapat memberikan dampak efisien terhadap besaran tugas dan pekerjaan guru kerap tidak digunakan sehingga turut mengakibatkan tugas guru pada SMP

Negeri 3 Kota Tebing Tinggi tidak selesai sesuai waktu yang telah direncanakan . Dengan demikian kinerja guru ASN pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi dalam kategori kurang baik.

Untuk menguatkan pernyataan tabel hasil prasurvey tingkat kinerja guru SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi diatas, peneliti juga melakukan wawancara kepada kepala sekolah SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi Ibu Yeni Sugianti, M.Pd. Berdasarkan keterangan beliau pada hakikatnya kualitas kinerja pada Guru SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi harus ditingkatkan. Terdapat banyak guru yang tidak memberikan hasil kerja yang terbaik sesuai dengan besaran target serta waktu yang telah direncanakan karena besarnya tanggung jawab serta beban kerja yang mengharuskan guru menjadi aktor terdepan dalam terlaksananya kesuksesan pendidikan. Lalai dalam menyelesaikan progam pembelajaran sesuai dengan kalender akademik sesuai dengan yang direncanakan. Guru ditugaskan untuk memiliki sikap profesionalisme memiliki kompetensi keterampilan penguasaan materi mengajar yang transformatif dalam interaksi kepada peserta didiknya. Fasilitas penunjang materi mengajar dan berbagai media digital yang dapat memberikan dampak efisien terhadap besaran tugas dan pekerjaan guru kerap tidak digunakan sehingga turut mengakibatkan tugas guru pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi tidak selesai sesuai waktu yang telah direncanakan.

Sebagaimana halnya sebuah lembaga pendidikan, SMP 3 Negeri Kota Tebing Tinggi dinahkodai oleh seorang pimpinan atau kepala sekolah yang pada hakikatnya merupakan orang yang mempengaruhi, memotivasi serta menggerakkan sekumpulan orang didalam suatu lembaga pendidikan untuk

mencapai visi, misi dan pelaksanaan aturan-aturan yang telah ditentukan. Menurut Keating (1986) dalam (Yeni 2020) Kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi orang lain yang ada dalam satu kelompok atau hubungan dalam rangka menata perilaku demi tercapainya tujuan bersama. Apabila kepemimpinan dilihat dalam ranah pendidikan maka menurut Rosmiati & Kurniadi (2011) dalam (Yeni, 2020) Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Bass (2009) dalam (Putu Darmawan, 2020) Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi pegawai sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja telah dibuktikan lewat beberapa penelitian terdahulu. Pertama, hasil penelitian dari (Agustin 2023) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Kedua, hasil penelitian dari (Yeni 2020) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan yang ketiga hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febriyanti 2021) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk mengetahui apakah kepala sekolah SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi secara sadar ataupun secara tidak sadar telah menerapkan konsep kepemimpinan transformasional peneliti melakukan prasurvey kepada 20 orang guru yang aktif mengajar pada SMP

Negeri 3 Kota Tebing Tinggi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4

**Hasil prasurvey Kepemimpinan Transformasional pada kepala sekolah SMP
Negeri 3 Kota Tebing Tinggi**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah kepala sekolah merupakan role model (panutan) disekolah?	5% (1 Orang)	95% (19 Orang)
2	Apakah kepala sekolah menginspirasi bawahannya untuk bekerja lebih baik sesuai visi dan misi sekolah di SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi?	25% (5 Orang)	75% (15 Orang)
3	Apakah kepala sekolah menggunakan cara yang inovatif dalam upaya penyelesaian masalah?	50% (10 Orang)	50% (10 Orang)
Rata-Rata		27%	73%

Sumber : Data diolah 2025

Dari hasil prasurvey kepemimpinan transformasional pada tabel 1.3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan rata-rata persentase 73% dan rata-rata persentase untuk yang menjawab setuju sebesar 27%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara sadar ataupun secara tidak sadar kepala sekolah pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi tidak menerapkan konsep kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan kepala sekolah tidak dapat menjadi panutan ataupun contoh kepada bawahan lainnya disekolah karena tidak hadir tepat waktu, tidak memotivasi bawahannya agar bekerja sesuai visi dan misi sekolah, dan juga kepala sekolah dinilai masih kurang baik dalam melakukan pendekatan yang inovatif dalam upaya penyelesaian masalah serta gagasan-gagasan baru yang dapat memaksimalkan efektifitas dalam bekerja pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.

Faktor lain yang erat kaitannya dengan kinerja guru adalah disiplin. Menurut

(Rizkianto, 2023) Disiplin preventif dimaknai sebagai kebijakan untuk menanamkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati aturan kerja dan norma sosial yang berlaku, serta pencegahan pelanggaran peraturan. (Amelia Febiyana Ginting & Abd. Rasyid Syamsuri, 2021) Kedisiplinan merupakan perilaku pegawai secara sadar mematuhi aturan organisasi tertentu menurut Ulfatin & Triwiyanto (2016) dalam (Agustin 2023) Disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, siswanya, rekan-rekannya, serta terhadap sekolah dan masyarakat secara keseluruhan. Kedisiplinan bertujuan untuk mengarahkan guru agar mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku sehingga menciptakan kinerja yang baik. (Ginting & Syamsuri, 2021) Untuk menegakkan kedisiplinan perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, karena pimpinan merupakan panutan atau role model kepada bawahannya. (Saleh & Umuri, 2022) Pimpinan selain sebagai penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Disiplin preventif berpengaruh terhadap kinerja hal ini dibuktikan lewat beberapa penelitian terdahulu. Pertama hasil penelitian dari (Ginting & Syamsuri, 2021) yang membuktikan bahwa disiplin kerja preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kedua hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saleh & Umuri, 2022) membuktikan bahwa disiplin preventif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ketiga, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lopa, 2021) membuktikan bahwa disiplin preventif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk mengetahui tingkat disiplin preventif pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi peneliti melakukan prasurvey

kepada 20 orang guru yang aktif mengajar pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.5

Hasil prasurvey Disiplin Preventif pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah bapak/ibu selalu hadir serta datang tepat waktu dalam bekerja?	15 % (3 Orang)	85% (17 Orang)
2	Apakah bapak/ibu selalu melaksanakan jam mengajar sesuai jadwal yang ditentukan?	5 % (1 Orang)	95 % (19 Orang)
3	Apakah bapak/ibu selalu mematuhi perintah dan peraturan baik tertulis maupun tidak?	20 % (4 Orang)	80 % (16 Orang)
Rata-Rata		13%	87%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil prasurvey disiplin preventif pada tabel 1.4 diatas dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab tidak setuju pada setiap pertanyaan dengan rata-rata persentase 87% dan responden yang menjawab setuju rata-rata persentase sebesar 13%. Masih banyak guru yang kerap hadir terlambat sehingga mengakibatkan terlambatnya jam mengajar yang seharusnya dimulai tepat waktu. Lalai terhadap aturan tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat disiplin preventif pada guru SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi saat masih rendah.

Apabila motivasi meningkat maka seharusnya dapat di asumsikan bahwa kinerja guru juga turut meningkat. Namun berdasarkan hasil oberservasi pada kesempatan wawancara kepada guru SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi yang dilakukan oleh peneliti, banyak guru yang merasa kurang terdorong semangat mengajarnya karena pelatihan dan evaluasi tidak dilakukan secara rutin dan

berkala agar meningkatkan motivasi dan semangat mengejar capaian kerja yang maksimal. Hubungan antar sesama rekan kerja yang terkesan bersikap apatis sehingga suasana kerja menjadi kurang baik tidak saling termotivasi dan memotivasi untuk meningkatkan dorongan serta kepedulian terhadap kinerja individu maupun secara organisasi. Banyak guru yang merasa gaji yang diterima masih jauh dari kata cukup apabila diukur dari besarnya beban kerja serta tanggung jawab yang diemban seorang guru sehingga kurang terdorong untuk terus memaksimalkan kinerja secara berkala.

Menurut (Potu, 2021) Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku dalam kehidupan seseorang. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dibuktikan lewat beberapa penelitian terdahulu. Pertama hasil penelitian oleh (Mustaid, 2020) yang membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja. Kedua hasil penelitian oleh (Suhartini, 2022) yang membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja. Ketiga penelitian yang diteliti oleh (Potu 2021) membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk mengetahui tingkat motivasi ekstrinsik peneliti melakukan prasurvey kepada 20 orang guru yang aktif mengajar pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.6

Hasil prasurvey Motivasi Ekstrinsik pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah bapak/ibu termotivasi untuk bekerja lebih baik karena diterapkannya kebijakan administrasi yang memihak pegawai?	5% (1 Orang)	95% (19 Orang)
2	Apakah bapak/ibu rutin mendapatkan pelatihan dan evaluasi dari atasan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif? baik tertulis maupun tidak?	45% (9 Orang)	55 % (11 Orang)
3	Apakah kondisi kerja yang aman dan nyaman membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik?	35% (7 Orang)	65% (13 Orang)
Rata-Rata		28%	72%

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil prasurvey tingkat motivasi ekstrinsik pada tabel 1.5 diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan rata-rata persentase sebesar 72% dan responden yang menjawab setuju rata-rata persentase sebesar 28%. Banyak guru yang kurang termotivasi meskipun kebijakan administrasi dibuat agar memudahkan para pegawai, pelatihan dan evaluasi yang tidak secara rutin dan merata kepada seluruh guru agar memaksimalkan kerja guru, hubungan antar sesama rekan kerja yang tidak terjaga dengan baik dan kondisi lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman agar dapat saling memberikan motivasi atau dorongan untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat motivasi ekstrinsik pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi terbilang rendah.

Dalam hal ini menandakan bahwa faktor motivasi ekstrinsik mempunyai peran penting terhadap penelitian ini, sehingga di posisikan sebagai variabel

intervening, yaitu variabel yang secara tidak langsung mempengaruhi adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Masih kurangnya tingkat kualitas kinerja para guru di SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti terkait kinerja guru yang meliputi tentang kepemimpinan transformasional dan disiplin preventif serta motivasi ekstrinsik yang secara tidak langsung menjadi pendorong untuk guru dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai guru.

Dari uraian latar belakang diatas maka diambil kesimpulan judul dalam penelitian kami adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi “**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi?
2. Apakah Disiplin Preventif berpengaruh terhadap Kinerja pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Ekstrinsik pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi?
4. Apakah Disiplin Preventif berpengaruh terhadap Motivasi Ekstrinsik pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi?

5. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi?
6. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi Ekstrinsik pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi?
7. Apakah Disiplin Preventif berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi Ekstrinsik pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Preventif terhadap Kinerja pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Ekstrinsik pada SMP guru ASN Negeri 3 Kota Tebing Tinggi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Preventif terhadap Motivasi Ekstrinsik pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja pada SMP guru ASN Negeri 3 Kota Tebing Tinggi
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja melalui Motivasi Ekstrinsik pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi

7. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Preventif terhadap Kinerja melalui Motivasi Ekstrinsik pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menjadi pengalaman yang memperluas wawasan pemikiran serta pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi Manajemen Pendidikan terkait aspek kepemimpinan transformasional dan disiplin preventif serta motivasi ekstrinsik terhadap kinerja.

2. Bagi SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi

Sebagai acuan guna memberikan kontribusi agar kepemimpinan transformasional yang di terapkan kepala sekolah SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi dapat menjadi pendorong motivasi serta kedisiplinan sehingga dapat terus meningkatkan kinerja para guru dan tujuan pelayanan pendidikan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan visi dan misi yang di tetapkan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya agar dapat dikembangkan menjadi lebih sempurna.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan bagi peneliti untuk mencari referensi teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang sedang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai acuan penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Tahun Penelitian	Judul Penelitian Variabel yang Diteliti	Alat Analisis Hasil Penelitian
1	Azizi (2022) http://etheses.uin-malang.ac.id/48745/	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bontang. X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional X2 : Disiplin Kerja Z : Motivasi Y : Kinerja	Alat Analisis : Menggunakan <i>software IBM SPSS 26.0</i> Analisis Jalur (<i>path analysis</i>). Hasil Penelitian : a. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja b. disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja c. motivasi tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja d. motivasi tidak dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja
2	Rizkianto & Laela (2023) https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/371	Disiplin Preventif, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Pendorong Kinerja Pegawai Bumi Perkemahan dan Graha	Alat Analisis : SPSS. Dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa :

		Wisata Pramuka X1 : Disiplin Preventif X2 : Motivasi X3 : Kepemimpinan Y : Kinerja Pegawai	a. Disiplin Preventif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan b. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai c. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3	Agustin & Suriansyah (2023) https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i1-38	<i>The Effect of Transformasional Leadership of School Principals on Work Discipline and Work Motivation on the Performance of State Vocational School Teachers in Banjarmasin City</i> X1 : <i>Transformasional Leadership</i> X2 : <i>Work Discipline</i> Z : <i>Work Motivation</i> Y : <i>Performance</i>	Alat analisis : SPSS. <i>Proportionate Random Sampling.</i> Hasil penelitian : a. <i>Transformational Leadership Principal</i> berpengaruh positif terhadap <i>Performance</i>. b. <i>Work Discipline</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Performance</i>. c. <i>Work Motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Performance</i>. d. <i>Transformasional Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Motivation</i>. e. <i>Work Discipline</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Motivation</i>. f. <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Performance</i> dimediasi oleh <i>Work Motivation</i>. g. <i>Work Discipline</i> berpengaruh positif dan

			signifikan terhadap Performance dimediasi oleh <i>Work Motivation</i>
4	Febriyanti, Zulaihati & Sumiati (2021) https://journal.uny.ac.id/index.php/jpakun/article/view/40396	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Jurusan Bisnis dan Manajemen SMP di Jakarta Pusat) X1 : Gaya Kepemimpinan Transformatif X2 : Motivasi Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Guru	Alat Analisis : <i>Path Analysis</i> . Dianalisis dengan SPSS versi 24. Hasil Penelitian : a. Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. b. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru c. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.
5	Elsa (2020) http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/33822	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kirana Mas Homes X1 : Motivasi Ekstrinsik X2 : Gaya Kepemimpinan X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja	Alat Analisis : SPSS. Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian : a. Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja b. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja c. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses

dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai „input“ untuk diubah menjadi „output“ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (MSDM) merupakan elemen yang paling penting (Kartika, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Winarti, 2018) dalam (Khamdari & Susilowati, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Setyowati, 2016) dalam (Khamdari & Susilowati, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai

dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam psselaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengolahan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek penting (Harahap, 2023).

Definisi lain menggambarkan MSDM sebagai unsur penting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-
tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan,kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengolahan sumber daya manusia yang penting (Handoko, 2011) dalam (Putri, 2022).
Penggambaran ini semakin menegaskan bahwa MSDM memiliki peran utama untuk suatu organisasi maupun perusahaan dalam proses arah organisasi maupun perusahaan. memiliki peran utama untuk suatu organisasi maupun perusahaan dalam proses arah organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem pengolahan dan pendayagunaan sumber daya pada individu. Pengelolaan tersebut kemudian dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja agar dapat

mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas individu. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial. Pelaksanaan dan implementasi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi dan meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut (Sinambela, 2017) dalam (Kartika, 2021) merincikan tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Tujuan Kemasyarakatan (Sosial)

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat seraya meminimalisir dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi. Organisasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan dapat

meringankan masalah-masalah yang mereka hadapi.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan. Divisi SDM dibentuk dengan tujuan membantu para manajer mencapai berbagai tujuan organisasi dengan cara meningkatkan produktivitas organisasi dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif dengan mengendalikan biaya tenaga kerja, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri pegawai, serta membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan SDM akan terjadi jika departemen SDM terlalu canggih atau pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dalam artian jika teknologi sudah canggih tetapi SDM yang tersedia tidak mampu mengelola teknologi tersebut maka SDM yang tersedia menjadi pemborosan. Dalam kondisi tersebut, sebaiknya divisi SDM dapat mempersiapkan pegawai untuk memahami dan dapat mengoperasikan teknologi tersebut.

4) Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi. Setiap SDM yang memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi yang umumnya adalah kompensasi. Oleh karenanya, setiap individu harus rela memenuhi berbagai peraturan yang ditetapkan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

c. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Elbandiansyah (2020) dalam (Kartika, 2021) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi manajerial merupakan tugas dalam mengelola manusia secara efektif dan efisien agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia dengan singkatan POAC secara rinci diuraikan sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah bagian terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan, oleh karena itu perlu keseriusan dalam proses manajemen, perencanaan berarti penentuan program dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan organisasi, diantaranya mulai dengan menyusun visi dan misi organisasi atau perusahaan serta dilanjutkan dengan mengatur orang-orang yang dapat

ditugasi untuk menangani pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah direncanakan dalam manajemen.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah membagi kegiatan besar menjadi kegiatan kecil dengan cara membagi setiap tugas agar bisa dikerjakan dengan mudah untuk meraih tujuan agar bisa dikerjakan dengan mudah untuk meraih tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Maka fungsi organisasi harus jelas pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai untuk melakukan tugasnya masing-masing, pembagian tugas dimaksud tergambar dalam struktur organisasi dengan uraian tugas masing-masing.

3) Penggerakan (*Actuating*)

Untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukan adanya penggerak (*actuating*) dari pimpinan atau manajer. Dalam sebuah organisasi yang baik maka penggerak tidak mungkin dilakukan oleh pimpinan atau manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi tanggung jawab atau wewenang untuk itu, maka tugas dan tanggung jawab diberikan kepada bawahan menurut job dan tugas masing-masing bidangnya.

4) Peangawasan (*Controlling*)

Agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik, maka fungsi pengawasan sangat menentukan, karena sifat manusia yang cenderung mengabaikan, maka fungsi pengawasan harus dijalankan dengan ketat, karena pengawasan adalah untuk mengatur kegiatan agar kegiatan organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengawasan juga berfungsi untuk pengendalian yang maksudnya untuk mencari jalan keluar atau pemecahan masalah apabila terjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dalam kamus bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja seseorang. Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah *thingdone* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Menurut (Mangkunegara, 2001) dalam (Kartika, 2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana

strategis organisasi (Sedarmayanti, 2018) dalam (Suhartini, 2022). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Windarti dkk, 2024).

b. Kinerja Guru

Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa yang berperan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam dunia pendidikan, guru memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik. Sebab pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 39 Ayat 2 menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Lalu Undang-Undang Republik Indonesia (2005) Nomor 14 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1), menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja guru adalah suatu kemampuan yang

dimiliki oleh guru dalam menyelesaikan pekerjaannya, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik (Suryati, 2023). untuk mengembangkan profesional diperlukan: knowledge (pengetahuan), ability (kemampuan), skill (keterampilan), attitude (sikap diri), dan habitat (kebiasaan diri) (Putro, 2022). Pengertian kinerja guru ialah prestasi kerja yang dicapai guru dalam melakukan tugas profesionalnya dalam hal mendidik dan mengajar sesuai dengan kriteria keberhasilan kerja yang sudah ditetapkan pemerintah dan lembaga pendidikan setempat (Astuty, 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas, namun jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas maka lulusannya juga tidak akan berkualitas. Berkualitas atau tidak berkualitasnya pembelajaran tergantung bagaimana dengan kinerja guru.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh standar manajemen kinerja yang telah ditetapkan oleh lembaga sekolah Hery (2020) dalam (Astuty, 2022) menyatakan bahwa manajemen kinerja diartikan sebagai cara

pengelolaan lembaga sekolah oleh pihak manajerial dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran mutu lembaga tersebut. Manajemen kinerja individu merupakan bentuk pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada seseorang agar dapat meningkatkan kapasitas diri dalam mencapai tujuan yang lebih baik. Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh semangat kerja, kompetensi dan iklim lingkungan tempat kerja.

Kinerja seorang guru juga dipengaruhi oleh tanggung jawab dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Nofriansyah (2018) dalam (Putro, 2022) menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

- 1) Efektif apabila mencapai tujuan dan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
- 2) Otoritas adalah wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan yang dibebankan kepada mereka dalam suatu organisasi, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.
- 3) Disiplin yaitu bentuk perilaku yang relevan dengan aturan dan norma baik ketetapan tertulis maupun lisan.
- 4) Inisiatif yaitu berhubungan dengan imajinasi dan kreasi seseorang dalam memberikan pendapat dan gagasan yang cocok dengan tujuan lembaga.

Secara sistematis, ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja seorang

guru. Said (2020) dalam (Astuty, 2022) menyebutkan bahwa faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Kemampuan guru dalam memahami input pengajaran, seperti kurikulum, silabus dan mengimplementasikannya ke dalam bentuk administrasi pembelajaran yang lebih spesifik serta dalam kegiatan nyata pengajaran.
- 2) Kompetensi kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya, melakukan supervisi lembaga dan strategi pengembangan dan peningkatan kompetensi guru yang dilakukannya.
- 3) Lingkungan kerja yang meliputi budaya kerja dan hubungan yang harmonis antar warga sekolah yang akan membuat guru merasa nyaman berada di sekolah dan selalu semangat untuk berangkat bekerja setiap harinya.
- 4) Kepribadian positif dari guru seperti semangat dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran siswa, pelaksanaan pengayaan pembelajaran atau remedial dan membina hubungan yang harmonis dengan siswa.
- 5) Hasil pekerjaan seperti ketepatan pelaksanaan setiap target pekerjaan, hasil pekerjaan yang selalu tepat waktu dan sesuai perencanaan dan lain sebagainya.

Kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh terhadap prestasi yang dihasilkan guru dalam pekerjaan. Musriadi (2018) menjabarkan bahwa

kepala sekolah harus menjalankan fungsinya sebagai penunjang peningkatan kinerja guru, antara lain:

- 1) Pengarahan pada guru dalam membuat rancangan tujuan pembelajaran yang akan dituntaskan.
- 2) Pemberi semangat pada guru supaya dapat mengatasi segala kesulitan dan kendala yang dihadapi setiap hari dalam kegiatan pendidikan.
- 3) Pemberi imbalan yang layak atas prestasi kerja guru baik secara materil maupun non materil, baik yang berasal dari kepala sekolah atau lembaga maupun dari sesama rekan kerja.
- 4) Pemberi kebebasan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan manajemen pembelajaran.
- 5) Memudahkan guru agar dapat mengembangkan potensi diri dan meningkatkan kompetensi akademiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan.
- 6) Pembuat kebijakan pendidikan yang adil dan merata atas beban kerja guru, tugas pengajaran, tugas administrasi sekolah yang memperhatikan kesanggupan dari masing-masing guru.
- 7) Mengawasi dan mengevaluasi segala kegiatan pembelajaran dan pendidikan serta memberi kritik dan saran yang membangun kemampuan guru sesuai bidangnya.

d. Indikator kinerja Guru

Kinerja merupakan salah satu indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi (Putro, 2022). Oleh karena itu perlu adanya suatu penilaian secara objektif terkait dengan kinerja. Penilaian kerja (*performance appraisal*) berguna untuk mendorong seseorang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar, sebagai bahan penilaian manajemen dan memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi (Putro, 2022). menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu.

Kinerja guru sebagai variabel terikat untuk mengukurnya merujuk pada teori (Suryati, 2023) dengan indikator sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Meliputi perencanaan program peengajaran dengan tepat, penilaian hasil belajar, kehati-hatian dalam penyampaian materi, penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran

2) Kecepatan/ketepatan kerja

Meliputi menerapkan hal-hal baru atau update dalam pembelajaran, memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik siswa, menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.

3) Inisiatif dalam bekerja

Meliputi penggunaan media pembelajaran, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran mengadministrasikan sekolah dengan baik, menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.

4) Kemampuan Kerja

Meliputi kemampuan dalam memimpin kelas, kemampuan mengelola KBM, mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa dan menguasai landasan pendidikan.

5) Komunikasi

Meliputi dapat melaksanakan bimbingan belajar, mengkomunikasikan hal yang baru dalam pembelajaran, menggunakan berbagai teknik dalam pengelolaan KBM, terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pekerjaannya demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Menurut (Astuty, 2022) tujuan diadakannya penilaian atau pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi guru agar dapat lebih meningkatkan kompetensinya dan mencapai tujuan dan sasaran lembaga sekolah bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Menelaah apakah sasaran lembaga sudah tercapai dan berjalan baik atau belum dan menelaah apakah terdapat kesulitan atau penyimpangan dalam pelaksanaannya.
- 2) Merupakan refleksi bagi guru dalam menganalisis hal yang patut diterapkan dan hal yang patut dirubah agar terjadi perubahan pengetahuan, keahlian dan perilaku guru dalam mengajar siswa dan mencapai hasil kerja yang maksimal.
- 3) Perbaikan prestasi kerja dari waktu ke waktu agar dapat menjadi budaya dan kebiasaan dalam diri pribadi guru serta menjadi contoh bagi guru lainnya sehingga mutu sekolah akan semakin meningkat.
- 4) Menciptakan keputusan dan penilaian guru terhadap siswa yang dilandaskan pada pertimbangan yang akurat sehingga merupakan keputusan yang tepat jika ingin memberikan hukuman atau penghargaan.
- 5) Merupakan sarana penyemangat bagi guru untuk lebih menonjolkan prestasi kerja dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi lagi dari sebelumnya agar mendapatkan penghargaan.
- 6) Memberikan data kinerja lembaga yang akuntabel dan memperlihatkan tingkat tercapainya kinerja pimpinan dan lembaga pendidikan.

3. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Dewi, 2015) dalam (Azizi, 2022) Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mentransformasikan informasi langsung kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja dan motivasi untuk pencapaian visi dan misi organisasi. kepemimpinan transformasional adalah pola dan sistem kepemimpinan yang dapat membawa dan membuat perubahan-perubahan tertentu dalam suatu organisasi baik kepada prosedur organisasi maupun kepada pelaku yang terlibat dalam organisasi tersebut (Azyanti, 2018) dalam (Astuty, 2022). kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh bagi pegawainya dan dapat memberikan inspirasi dengan mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya (Puranto, 2018) dalam Febrian, 2023). Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat, dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tanpa adanya paksaan ataupun terpaksa (Ismawati, 2021). Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi pegawai sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (Bass, 2009) dalam (Darmawan, 2020).

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu pegawai (Ismawati, 2021). kepemimpinan transformasional mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus memiliki kharisma yang mampu menyihir bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan (Suhari, 2020). Kepemimpinan transformasional apabila berdasarkan prinsip pengembangan bawahan, pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan dimasa mendatang. kepemimpinan transformasional juga memfasilitasi kebutuhan pembelajaran pegawai secara efektif dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin. Membagi kewenangan dengan cara memberdayakan pegawai berdasarkan kepercayaan dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka, membimbing dan mengembangkan kreativitas pegawai dan membantu mereka dalam memecahkan masalah-masalah strategis yang efektif (Putra,2015) dalam (Azizi, 2022).

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu membaca arah perubahan dan mentransformasikan visi dan misi yang lama beralih ke

visi dan misi serta gagasan yang baru kepada para bawahannya. Pimpinan yang menerapkan transformatif harus dapat menginspirasi, mendorong serta menjadi contoh kepada para bawahannya agar secara bersama-sama bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi.

kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pengembangan pengikut, oleh karena itu Menurut (Yukl, 2010) dalam (Azizi, 2022) mengemukakan beberapa pedoman bagi pemimpin transformasional, yaitu:

- 1) Menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik.
- 2) Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dipercaya.
- 3) Bertindak secara rahasia dan optimis.
- 4) Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut.
- 5) Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting.
- 6) Memimpin dengan memberikan contoh.
- 7) Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi.

b. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa aspek-aspek dalam kepemimpinan transformasional menurut (Robbins, 2014) dalam (Nisa, 2021) yaitu sebagai berikut :

1) Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan mereka dalam diri bawahannya

2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan pegawainya, memperlakukan pegawai secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak

pegawai untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan pegawai untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

c. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Luthans, 2010) dalam (Nisa, 2021) pemimpin transformasional memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Pemimpin mengidentifikasi diri mereka sebagai agen perubahan
- 2) Pemimpin yang berani
- 3) Pemimpin yang percaya kepada orang lain
- 4) Pemimpin yang mendorong nilai-nilai
- 5) Pemimpin yang selalu belajar sepanjang hidupnya
- 6) Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menghadapi konflik ambiguitas dan ketidakpastian
- 7) Pemimpin yang visioner

(Ismawati, 2021) menyimpulkan bahwa pemimpin transformasional yang efektif memiliki karakter sebagai berikut:

- 1) Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan
- 2) Mereka berani
- 3) Mereka mempercayai orang
- 4) Mereka motor penggerak nilai
- 5) Mereka pembelajar sepanjang masa
- 6) Mereka memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian
- 7) Mereka visioner

b. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Yukl, 2010) dalam (Azizi, 2022) mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator kepemimpinan transformasional, diantaranya :

1) Kharisma

Kemampuan mempengaruhi bawahan tentang pentingnya nilai-nilai, moral, etika, keyakinan, serta komitmen dan tekad untuk mewujudkan suatu tujuan. Pemimpin menekankan dan secara konkrit mereparasikan rasa saling percaya karena kemampuan yang tinggi pemimpin dapat memecahkan berbagai masalah yang dihadapi.

2) Inspirasi

Kemampuan atasan merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi sedemikian rupa sehingga menimbulkan inspirasi bagi bawahan untuk berkomitmen guna mencapai tujuan. Kemampuan meinginspirasi pemimpin membuat bawahan yakin bahwa tujuan dapat dicapai secara sukses.

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong pegawai untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-

pendekatan atau perspektif baru.

4) Perhatian Individual

Kemampuan pimpinan untuk memperhatikan dan memperlakukan bawahan secara individu dengan semaksimal mungkin. Pemimpin secara empati dapat mendengar masalah dan keluhan dari bawahan serta memberi nasihat yang dibutuhkan oleh bawahan.

Menurut (Azyanti, 2018) dalam (Astuty, 2022) Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa prinsip yang efektif dan efisien. Pertama, pimpinan selalu mendoktrin diri mereka sebagai agen pembawa perubahan. Kedua, pimpinan adalah orang-orang yang berani mengambil resiko dan selalu waspada terhadap segala kemungkinan yang akan terjadi. Ketiga, pimpinan percaya terhadap pekerjaan orang lain yang menjadi bawahannya dan memperhatikan segala keperluan yang dibutuhkan bawahannya. Keempat, pemimpin dapat mengintegrasikan nilai dan norma-norma kehidupan dalam mengelola pekerjaan yang dilakoni. Kelima, pimpinan bersifat transparan dan terbuka terhadap segala ilmu pengetahuan dan pembelajaran yang didapat. Keenam, pimpinan adalah orang-orang yang selalu berimajinasi dan mengembangkan pola pikir untuk mewujudkan visi organisasi.

4. Disiplin Preventif

a. Pengertian Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong pegawai mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-

aturan sehingga penyelewengan tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai, dengan cara ini pegawai menjaga disiplin diri mereka (Pratma, 2016) dalam (Ginting & Syamsuri, 2021). Disiplin preventif merupakan tindak disiplin yang dilaksanakan untuk mematuhi aturan tata tertib yang berlaku dalam sebuah organisasi, dengan tujuan mencegah terjadinya pelanggaran yang berakibat pada organisasi (Ayuandiani & Lopa, 2021). disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Hal yang paling penting adalah menumbuhkan “self discipline” pada setiap bawahan tanpa kecuali sehingga dapat dicegah timbulnya kemungkinan-kemungkinan pelanggaran atau penyimpangan dari aturan-aturan yang telah ditentukan atau ditetapkan dalam suatu organisasi (Ayuandiani, 2021). Disiplin preventif dimaknai sebagai kebijakan manajemen untuk menanamkan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan dengan tujuan utama yaitu mencegah terjadinya tindakan indiscipliner terhadap perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rizkianto, 2023). Disiplin preventif adalah pencegahan yang dilakukan agar setiap tindakan dan perilaku dari para pegawai jangan sampai berperilaku negatif. Artinya disiplin yang dilakukan untuk mencegah dan sebelum terjadinya masalah. Dengan, kata lain disiplin preventif dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai

standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah (Taufiqurrahman & Nasution, 2024)

Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan bahwa Disiplin Preventif merupakan kesadaran yang ditanamkan oleh para bawahan agar dapat bekerja mengikut standar serta aturan-aturan yang telah di sepakati, sehingga tindakan tindakan indiscipliner serta penyelewengan aturan dapat di cegah guna mendorong kedisiplinan para bawahan. Dengan demikian para bawahan dapat menjaga kedisiplinan diri mereka bukan semata-mata karena paksaan melainkan karna kesadaran sendiri atas pencegahan pelanggaran.

b. Indikator Disiplin Preventif

Menurut (Pratama, 2016) dalam (Ginting & Syamsuri, 2021) disiplin preventif memiliki lima indikator yaitu :

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin preventif rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai

terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis.

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada atasan dan rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu disiplin.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Preventif

Menurut (Suwanto, 2020) dalam (Indriyani, 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin preventif dibagi menjadi tiga faktor, yaitu faktor kepribadian, faktor kepemimpinan dan faktor lingkungan

1) Faktor Kepribadian.

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2) Faktor kepemimpinan

Gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang

tinggi pada pegawai sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin pegawai.

3) Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah belajar. Disiplin tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus menerus.

4. Motivasi Ekstrinsik

a. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah keadaan di mana individu melakukan sesuatu karena hal tersebut mendorongnya untuk mendapatkan tujuan tertentu yang diarahkan oleh faktor eksternal seperti imbalan, uang, pujian, tekanan, dan lain-lain (Elsa, 2020). Menurut (Singgih Gunarsa, 2008) Motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Motivasi yang berasal dari luar diri seseorang atau dari luar suatu lingkungan pekerjaan, karena adanya pengaruh faktor faktor lain dari luar itulah yang menyebabkan rangsangan dari luar menjadi motivasi ekstrinsik bagi individu. Dengan kata lain motivasi ekstrinsik membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain yang menguntungkannya (Septiani, 2020) dalam (Yulistikomah & Sanggarwati, 2021). Menurut (Bundel, 2015) dalam (Suhartini, 2022)

Motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diharapkan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya berupa tanda dari sesuatu materi, misalnya imbalan berupa uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas sesuatu usaha yang telah dilakukan. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang datangnya bukan berasal dari dalam individu tetapi diluar individu itu sendiri (Suryati, 2023). Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang datangnya bukan berasal dari dalam individu tetapi diluar individu itu sendiri (Arghubi, 2022).

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri individu atau dapat juga dikatakan berasal dari faktor eksternal yang membuat individu menjadi terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan harapan mendapat imbalan atau pujian dari pimpinan. Dorongan ini dapat membuat seorang pegawai keluar dari rasa tidak puas terhadap pekerjaannya sekaligus mempunyai peran penting terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

b. Faktor- Faktor Motivasi Ekstrinsik

Menurut (Winardi, 2013) dalam (Suryati, 2023) motivasi ekstrinsik dapat dipicu dari beberapa faktor, yaitu :

- 1) Pujian
- 2) Hadiah
- 3) Menghindari Hukuman
- 4) Persaingan atau Kompetisi

Sedangkan menurut (Anggriyani, 2021) dalam (Rahmawati, 2023)

ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik, yaitu:

1) Adanya penghargaan dalam pekerjaan

Dengan diberikan nya sebuah penghargaan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka akan membentuk semangat baru bagi pegawai agar lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya.

2) Adanya suatu kegiatan yang menarik dalam pekerjaan

Kegiatan kerja yang menarik akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan. Seperti merasa ada hasrat ingin mencoba untuk melakukan pekerjaan tersebut.

3) Adanya lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta aman, tentu membuat para pegawai terdorong untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Apabila lingkungan pekerjaan sudah tidak baik lagi, tentu akan memberikan efek malas malasan untuk pegawai.

c. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Harzberg dalam (Yulistikomah & Sanggarwati, 2021)

Indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik adalah :

1) Kebijakan dan Administrasi

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk pegawai berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi

pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2) Kualitas Supervisi

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi pegawai. Pimpinan harus paham cara mensupervisi pegawai sesuai dengan tanggungjawabnya.

3) Hubungan Antar Pribadi

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

Sedangkan menurut Harzberg indikator-indikator yang tergolong motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut :

1) Kebijakan dan administrasi

Motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk yang ditulis oleh pemimpin. Kebijakan atau administrasi yang dibuat bisa membuat pedoman bagi pegawai dalam melakukan profesi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya menjawab bahwa diberikan . Kebijakan dan administrasi pelaksanaan dilakukan pemimpin masing-masing sehingga mereka bisa melakukan cukup adil.

2) Pengawasan kualitas

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menyebabkan kekecewaan bagi pegawai. Pemimpin harus memahami metode mengawasi yang benar dan efektif, Pemimpin harus memiliki keterampilan untuk mengawasi pegawai dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pemimpin harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3) Hubungan Antar Pribadi

Hubungan antarpribadi menunjukkan hubungan individu Antara bawahan dengan atasan dan antara bawahan dengan kolega di mana itu bekerja, kemungkinan bawahan merasa tidak bisa bergaul dengan atasan atau rekan kerjanya.

4) Lingkungan Kerja

Setiap manajer bisa berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya Menjadi lebih sesuai . Misalnya ruangan khusus untuk unit, pencahayaan , suhu udara furnitur dan kondisi fisik lainnya . berdasarkan Herzberg jika kondisi lingkungan baik _ bisa tercipta , kinerja tinggi _ dapat tercipta , prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui pemusatan pada kebutuhan ego dan realisasi diri yang lebih _ tinggi .

5) Upah (Gaji),

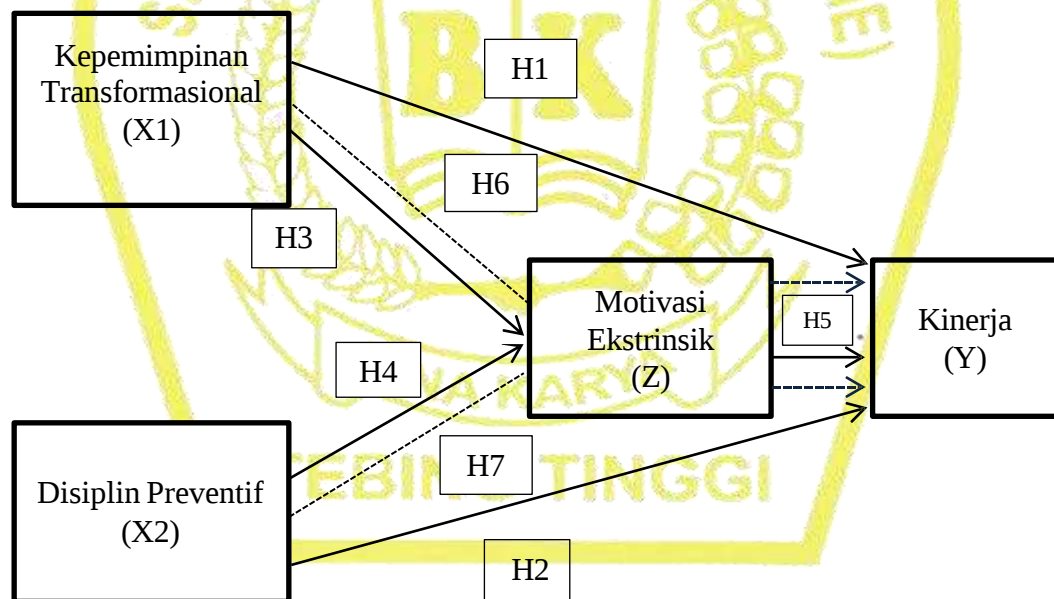
Pada umumnya setiap pimpinan tidak dapat menentukan besaran

gaji yang berlaku di unitnya. Namun, setiap manajer memiliki kewajiban untuk menilai apakah posisi di bawah pengawasannya diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Gunarsa (2008) dalam (Suhartini, 2022).

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Menurut (sugiyono, 2016) Kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan

Berikut adalah kerangka konseptual didalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan

- > Hubungan langsung
- - -> Hubungan Tidak Langsung

Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

kepemimpinan sangatlah berperan penting bagi kinerja para bawahan, karena bagi para bawahan, jika mereka dipimpin dengan seorang pemimpin yang Baik, jujur, ramah dan peduli terhadap para bawahannya maka mereka akan senang dan tulus dalam bekerja dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Sebaliknya seorang pemimpin yang tidak peduli dengan kebutuhan dan keinginan para bawahannya, hanya mementingkan ambisi pribadi maka para bawahan pun akan turut semena-mena dalam bekerja. sikap seorang pemimpin berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi (Azizi, 2022). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yeni, 2020) membuktikan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi pegawai sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (Bass, 2009) dalam (Darmawan, 2020).

2. Hubungan Disiplin Preventif Terhadap Kinerja

Disiplin pegawai adalah faktor yang penting dalam mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja para bawahan. Menurut (Ayuandini & Lopa, 2021) kegiatan pendisiplinan pegawai dapat dilakukan melalui disiplin preventif yang merupakan upaya pendisiplinan dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para bawahan agar sadar mentaati berbagai

standar dan aturan, sehingga dapat mencegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Hal yang paling penting adalah menumbuhkan “self discipline” pada setiap pegawai tanpa kecuali. Sehingga, dapat dicegah timbulnya kemungkinan-kemungkinan pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan atau ditetapkan dalam suatu organisasi. Disiplin juga membuat sikap seseorang di dalam suatu perusahaan yang mengarahkan pada ketentuan dan harus mematuhi terhadap peraturan tersebut bagi seluruh karyawan sehingga dapat mencapai tujuan tertentu. (Setyobakti & Murniati, 2018) dalam (Ginting & Syamsuri, 2021) Hal ini didukung lewat penelitian yang dilakukan oleh (Ginting & Syamsuri, 2021) yang membuktikan bahwa disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Ekstrinsik

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi pegawai sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (Bass, 2009) dalam (Darmawan, 2020). Hal ini didukung lewat penelitian yang dilakukan oleh (Wardana & Siregar, 2024) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi ekstrinsik.

4. Hubungan Disiplin Preventif Terhadap Motivasi Ekstrinsik

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong

para bawahannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah motivasi ekstrinsik mempersoalkan bagaimana caranya mendorong kedisiplinan kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin preventif merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong pegawai mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan- aturan sehingga penyelewengan tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai, dengan cara ini pegawai menjaga disiplin (Wardana & Siregar, 2024). Hal ini dapat didukung dalam penelitian oleh (Wardana & Siregar, 2024) bahwa disiplin preventif berpengaruh positif terhadap motivasi ekstrinsik.

5. Hubungan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja

Pegawai yang termotivasi secara ekstrinsik akan melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi untuk mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Potu, 2021) membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Ekstrinsik

Menurut (Putu Darmawan, 2020) kepemimpinan transformasional

digambarkan sebagai kepemimpinan yang mampu mendorong atau memotivasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi capaian kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Dengan adanya motivasi dari pimpinan baik dari segi pujian, reward ataupun pemberian bonus maka para pegawai akan termotivasi agar meningkatkan mutu kinerjanya. Hal ini didukung lewat penelitian yang dilakukan oleh (Mustaid, 2020) membuktikan bahwa peran mediasi motivasi ekstrinsik terhadap Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja yaitu Dengan adanya motivasi dari kepala sekolah baik dari segi Pujian, Reward ataupun pemberian bonus maka para guru akan termotivasi untuk dapat meningkatkan mutu kinerjanya berpengaruh Positif.

7. Hubungan Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Ekstrinsik

Disiplin preventif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu motivasi pegawai untuk mencapai tujuan. Pegawai yang melaksanakan berbagai disiplin dengan baik akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh tambahan insentif gaji, kesempatan promosi jabatan yang lebih tinggi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Menurut (Indarwati, 2022) Dengan tingginya tingkat disiplin preventif pegawai maka akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung

akan membuat kinerja semakin meningkat. Hal ini didukung lewat penelitian yang dilakukan oleh (Tamin, 2023) membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja dimediasi motivasi.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut (Siregar, 2016) dalam (Azizi, 2022) Hipotesis adalah pernyataan tentang suatu konsep yang perlu diuji kebenarannya. Jawaban. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang ada, belum didasarkan pada fakta-fakta dari pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konseptual yang diuraikan diatas maka peneliti menemukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.
- 2) Disiplin Preventif berpengaruh positif terhadap kinerja pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.
- 3) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Motivasi Ekstrinsik pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.
- 4) Preventif berpengaruh positif terhadap Motivasi Ekstrinsik pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.
- 5) Diduga Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.
- 6) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui Motivasi Ekstrinsik sebagai variabel Intervening pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.

- 7) Disiplin Preventif berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui Motivasi Ekstrinsik sebagai variabel Intervening pada guru ASN SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menjelaskan keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Supriyanto (2013) dalam (Azizi, 2022) pendekatan kuantitatif adalah penelitian dengan pendekatan uji statistik dan uji teori lewat pengukuran variabel-variabel dengan numeral serta memerlukan metode analisis data bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan prosedur statistik. Penelitian ini memanfaatkan alat ukur berupa kuesioner serta melalui data yang didapatkan berupa jawaban atas pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada responden.

B. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat replikasi, yaitu penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek variabel dan periode waktu penelitian yang berbeda. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi objek dan periode waktu dalam melakukan analisis dan jenis dari masing-masing variabel yang lebih di spesifikkan. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian (Azizi, 2022) yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementrian Agama Kota Bontang “

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti mencari data yang akan diteliti sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti. Maka yang menjadi lokasi penelitian ini adalah SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi yang beralamatkan di Jl.Thamrin No 52 Kota Tebing Tinggi Kode Post 20628, Provinsi Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Adapun waktu yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah januari 2025 sampai Juli 2025.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) dalam (Azizi, 2022) memberikan pengertian bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Guru ASN yang aktif mengajar pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi dengan jumlah keseluruhannya sebanyak 41 orang.

2. Teknik Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) dalam (Azizi, 2022) sampel adalah bagian dari himpunan objek atau subjek yang mempunyai sifat dan ciri tertentu untuk dipelajari. Oleh karenanya sampel menjadi bagian dari populasi.

Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relatif besar. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi guru yang aktif mengajar pada SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi yaitu sebanyak 41 sampel. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Menurut Sugiyono. (2015) teknik sensus adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik sensus juga disebut sebagai sampling jenuh atau total sampling

E. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Data primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari beberapa responden dari tempat penelitian melalui penyebaran kuesioner yang berisikan pertanyaan mengenai variabel yang digunakan pada penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh secara tidak langsung dengan membaca jurnal jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini, perpustakaan, dan buku literatur.

F. Metode Pengumpulan Data

Untuk penelitian ini, metode pengumpulan data merupakan data primer dan data sekunder. Menurut Hermawan (2017) dalam (Kilvin, 2020) data primer merupakan pengumpulan data dengan kelangsungan menjawab masalah yang bersangkutan dengan penelitian yang akan diteliti dengan berbagai cara seperti survei atau observasi, sedangkan data sekunder yaitu data secara tidak langsung terkumpul sebelumnya oleh peneliti lain atau juga dokumen lain. Dengan menggunakan metode pengumpulan data yang tepat pada suatu penelitian maka akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang dapat digunakan, antara lain :

1. Teknik pengumpulan data primer, meliputi :

a) Kuisisioner atau angket

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas pertanyaan atau pernyataan tersebut sesuai dengan keadaanya di sekolah SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti melakukan metode sebar kuisisioner yang akan diisi oleh responden (Kilvin, 2020) kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang di dalamnya tertera beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis yang dijawab oleh responden. Di dalam kuisisioner terisi beberapa informasi dari responden terhadap setiap pertanyaan atau pernyataan dengan

pengukuran skala *Likert*. Menurut (Kilvin, 2020) skala *Likert* berguna untuk menggambarkan karakteristik, tindakan, pendapat, sifat dan persepsi responden secara tertulis dalam pernyataan kuesioner. Skala *Likert* digunakan pada saat variabel yang sudah ditentukan kemudian memaparkan dalam bentuk indikator variabel sebagai tolak ukur dalam menyusun skor penilaian pernyataan. Pengisian kuesioner dalam penelitian dibuat dalam bentuk *checklist*. Kemudian hasil skor penilaian tersebut diolah dengan bantuan program SPSS versi 25.00.

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor Penilaian
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b) Teknik Observasi

Teknik observasi ialah salah satu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertolongan indra mata. Observasi melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di lokasi penelitian. Teknik ini dilakukan dengan melakukan penelitian langsung di SMP Negeri 3 Kota Tebing Tinggi untuk memperoleh informasi yang diperlukan guna menjawab masalah penelitian.

c) Wawancara

Wawancara merupakan proses komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan responden guna mengumpulkan data yang tidak didapatkan dari jaringan kuisioner.

2. Teknik pengumpulan data sekunder, meliputi :

Teknik ini dilakukan dengan metode studi pustaka dan dokumentasi. Metode studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan telaah pustaka serta mengkaji berbagai sumber seperti jurnal, buku dan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan metode dokumentasi ialah teknik pengumpulan data dengan cara mencari data yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian ini.

G. Definisi Operasional Variabel

Agar penelitian ini lebih mudah dipahami oleh khalayak umum, maka peneliti akan membuat istilah-istilah yang bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran, istilah-istilahnya sebagai berikut:

1. Variabel dependen (*dependent variable*) adalah variabel yang ada didalam penelitian, sifatnya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja (Y).
2. Variabel independen (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi terhadap variabel dependen dan yang menjadikan variabel terpengaruh menjadi berubah. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Pevetif (X)

3. Variabel *Intervening* adalah variabel yang menjadi perantara antara variabel independent dengan variabel dependent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* adalah Motivasi Ekstrinsik (Z)

Tabel 3.2
Definisi Operasional Tabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran skala
Kinerja (Y)	Pengertian kinerja guru ialah prestasi kerja yang dicapai guru dalam melakukan tugas profesionalnya dalam hal mendidik dan mengajar sesuai dengan kriteria keberhasilan kerja yang sudah ditetapkan pemerintah dan lembaga pendidikan setempat. (Astuty, 2022)	1. Kualitas 2. Ketepatan kerja 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi (Suryati, 2023)	Skala Likert
Kepemimpinan Transformatio- nal (X1)	Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan inspirasi kepada pegawai. (Ismawati, 2021)	1. Kharisma 2. Inspirasi 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian Individual (Yukl, 2010 dalam Azizi, (2022)	Skala Likert
Disiplin Preventif (X2)	Disiplin preventif dimaknai sebagai kebijakan manajemen untuk menanamkan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan dengan tujuan utama yaitu mencegah terjadinya tindakan indisipliner terhadap perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rizkianto, 2023)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada aturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat waspada tinggi 5. Bekerja etis (Pratama 2016) dalam Rizkianto, (2023)	Skala Likert
Motivasi	Motivasi ekstrinsik keadaan	1. Kebijakan dan	Skala Likert

Ekstrinsik (Z)	individu melakukan sesuatu karena mendorongnya untuk mendapatkan tujuan tertentu yang diarahkan oleh faktor eksternal. (Elsa, 2020)	administrasi 2. Pengawasan Kualitas 3. Hubungan antar pribadi 4. Lingkungan kerja 5. Upah (Gaji) (Harzberg dalam Suhartini,(2022)	
---------------------------	--	--	--

H. Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif memberatkan penilaian variabel-variabel pada riset menggunakan angka dan melakukan analisis data dengan sistem statistik sehingga pengujian teori-teori menjadi akurat Ghazali (2018) dalam (Azizi, 2022). Menganalisis data dilaksanakan sesudah semua data terkumpul dari seluruh data responden dan sumber referensi data lain. Selanjutnya penelitian ini diteliti dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.00.

I. Uji Analisis Data

Adanya uji analisis data menjadi pertimbangan bagi peneliti dalam mengetahui tingkatan akurasi data dan ketepatan yang didapatkan dari sumber pengolahan data melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian. Pada tahap pengujian kualitas data pada riset ilmiah ini, bisa digunakan dengan uji validitas sebagai indikator validnya sebuah data dan uji reliabilitas dengan fungsinya konsistensi data. Adanya uji kualitas data menjadi pertimbangan bagi peneliti dalam mengetahui tingkatan akurasi data dan ketepatan yang didapatkan dari sumber pengolahan data melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian. Pada tahap pengujian kualitas data pada riset ilmiah ini, bisa digunakan dengan uji validitas sebagai indikator validnya sebuah data dan uji reliabilitas dengan fungsinya konsistensi data.

1. Uji Validitas

Menurut Suharsimi (2010) dalam (Azizi, 2022) Definisi validitas yang dimaksud sebagai sebuah ukuran yang menunjukkan klasifikasi dan kejelasan sebuah instrument. Apabila instrumen tersebut valid maka alat ukur dapat digunakan untuk memperoleh data dan tentunya menghasilkan data yang valid juga. Sehingga makna dari kata valid dengan artian instrumen tersebut menjalankan fungsi sebagai alat ukur apa yang semestinya. Sebuah kuesioner dapat menjelaskan sebuah fakta yang sedang diukur melalui instrumen penelitian yaitu kuesioner tersebut. Dengan persyaratan penetapan keputusan sebagai berikut :

1. Kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Kuesioner dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Muhammad (2008) dalam Azizi, 2022) Definisi dari reliabilitas merupakan pengukuran yang membantu validitas data dan tentunya merupakan syarat penuh, dikarenakan pengujian data kali ini tidak cukup dengan pengujian validitas. Untuk mengetahui hasil dari pengukuran yang konsistensi dengan diadakannya pengukuran kembali pada fenomena yang sama maka diadakannya uji reliabilitas. Pada tahap uji ini, metode cronbach's Alpha menjadi metode yang digunakan peneliti dalam pengujian. Jika cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka sebuah instrumen dapat dikatakan reliable. Siregar (2015) dalam (Azizi, 2022) .

J. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Imam (2012) dalam (Azizi, 2022) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hasil dari uji ini memiliki nilai residual yang menyebar normal atau tidak dalam distribusi data. Dalam uji normalitas digunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian tersebut berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018) dalam (Azizi, 2022) Untuk menemukan hubungan antar variabel bebas pada penelitian ini, perlu diadakannya uji multikolinearitas dalam model regresi. Apabila ditemukannya hubungan atau korelasi antar variabel bebas, dapat diartikan bahwa ada masalah multikolinearitas yang ditemukan. Model yang baik adalah model regresi yang tidak terdapatnya masalah multikolinearitas. Metode uji coba yang banyak dilakukan adalah dengan mengamati nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi mengemukakan dasar dalam pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas sebagai berikut:

- a) Tidak terjadinya multikolinearitas apabila nilai Tolerance variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.
- b) Terjadinya multikolinearitas apabila Tolerance variabel lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas pada regresi adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians antara residual satu pengamatan dengan data lainnya (Ghozali dalam Arghubi, 2022). Karena varians residual berfluktuasi tergantung pada pengamatan, berikutnya, ini dikenal sebagai heteroskedastisitas; tetapi, jika terus berlanjut, itu dikenal sebagai homoskedastisitas. Penggunaan uji statistik dalam penelitian ini merupakan salah satu metode untuk menentukan adanya heteroskedastisitas (Uji Glaser). Nilai signifikansi di atas ambang kepercayaan 5% dapat digunakan untuk menentukan kriteria penerimaan mana yang perlu dipertimbangkan saat melakukan uji Glaser. Namun tidak mengandung heteroskedastisitas jika lebih besar dari 5%. (Ghozali) dalam (Arghubi, 2022).

4. Koefisien Determinasi

Dalam uji linear berganda, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh X1, X2 dan variabel Y. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- **Kd** : Koefisien determinasi dalam bentuk persentase.
- R^2 : Nilai koefisien determinasi (dalam skala 0-1).

5. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X_1 (Kepemimpinan Transformatif), X_2 (Disiplin Preventif), dan Y (Kinerja). Dalam (Sugiyono, 2016) Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + \varepsilon_1$$

Keterangan :

- Z = Motivasi Ekstrinsik
- Y = Kinerja
- a = Intersep (konstanta)
- b = Koefisien Regresi
- X_1 = Kepemimpinan Transformatif
- X_2 = Disiplin Preventif
- ε = Error

K. Uji Hipotesis

Menurut (Azizi, 2022) Tujuan uji hipotesis adalah untuk mengetahui terdapat tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan uji signifikan yaitu dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Uji ini dilakukan dengan secara parsial (uji t).

1. Pengujian secara parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2013) dalam (Azizi, 2022) uji t pada dasarnya menyatakan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara

individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan uji t adalah dengan rumus sebagai berikut:

- a) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_o) ditolak.
- b) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{sig} > \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan (H_o) diterima.

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Ghozali (2018) dalam (Arghubi, 2022) Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menilai rantai sebab akibat yang menghubungkan beberapa komponen. Uji analisis rute ini digunakan untuk memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis regresi merupakan perkembangan dari analisis rute.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = \beta_{sx^1}X^1 + \beta = \beta_{sx^2} + C^1$$

$$Y = \beta_{sx^1}X^1 + \beta = \beta_{sx^2} + \beta_{yz^2}Z + C^2$$

Keterangan :

- Z = Motivasi Ekstrinsik
- Y = Kinerja
- β = Koefisien jalur
- X_1 = Kepemimpinan Transformatif
- X_2 = Disiplin Preventif
- ϵ = Error

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Y., Suriansyah, A., & Hadi, S. (2023). *International Journal Of Social Science And Human Research The Effect Of Transformational Leadership Of School Principals On Work Discipline And Work Motivation On The Performance Of State Vocational School Teachers In Banjarmasin City Performance (Y) L.* 06(01), 281–286. <https://doi.org/10.47191/Ijsshr/V6-I1-38>
- Amelia Febiyana Ginting & Abd. Rasyid Syamsuri. (2021). *Pengaruh Disiplin Preventif Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn Iii Sei Putih Deli Serdang.* 2, 90–100.
- Anindita Nisa. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran Ptpn Iii Rantauprapat Tesis.*
- Arghubi, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Rsud Suradadi Kab Tegal).*
- Astuty, W. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Self Monitoring Guru Terhadap Kinerja Guru.*
- Ayu, G., Windarti, O., & Purnamasari, K. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sd Global Talent Islamic School And Studio Palembang.* 3(1), 275–285.
- Azizi. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bontang ”.* <http://etheses.uin-malang.ac.id/48745>
- Cen, C. C. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi Dan Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen STIE Di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, Disertasi, UNPAS, BANDUNG*
- Elsa, R. A. (2020). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kirana Mas Homes. Angewandte Chemie International Edition,* 6(11), 951–952., 5–24. [http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/33822/12.Naskah Publikasi Rizky Ahmad Elsa-Dikonversi\(1\).pdf?sequence=12&isallowed=Y](http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/33822/12.Naskah_Publikasi_Rizky_Ahmad_Elsa-Dikonversi(1).pdf?sequence=12&isallowed=Y)
- Emi Yulistikomah, Diah Ayu Sanggarwati, S. (2021). *Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur.*

- Febrian, S. &. (2023). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit*. 3(2), 136–142.
- Febriyanti, M., 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, Vol. 19, No.1, Tahun 2021*. 19(1), 49–65. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpakun/article/view/40396>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan ke-8, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. S. (2023). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Pada Kantor Camat Lubuk Barumun Kab. Padang Lawas*. 14(2).
- Indarwati, S. R. I., Studi, P., Manajemen, M., & Semarang, U. (2022). *Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Indriyani, M., Syariah, J. E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto*.
- Ismawati. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Mts Pergis Campalagian Kabupaten Polewali Mandar*.
- Kartika. (2021). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Rizano Cipta Mandiri*.
- Khamdari, E., Susilowati, F., Sipil, J. T., Jakarta, P. N., Sipil, J. T., & Tidar, U. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi*. 16(1), 27–34.
- Kilvin. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam*.
- Lopa, A. &. (2021). *Analisis Pengaruh Perilaku Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Inspektorat D Aerah Kabupaten Mamuju)*. 4(1), 620–628.
- Mustaid, Z. H. (2020). *Peran Mediasi Motivasi Ekstrinsik Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan pengawasan Terhadap Kinerja Guru Muhammadiyah Kota Binjai The Role Of Extrinsic Motivation Mediation On The Influence Of Leadership And Supervision On The Performance Of Muhammadiyah Teachers*. 1(3), 156–172.

- Potu, J., Lengkong, V. P. K., Trang, I., & Lengkong, V. P. K. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Air Manado The Influence Of Intrinsic Motivation , And Extrinsict Motivation On Employee Performance At Pt . Air Manado Jurnal Emba Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 3. 9(2), 387–394.*
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., Maolani, F. M., Swadaya, U., Jati, G., Karawang, U. S., Sumber, M., & Manusia, D. (2022). *Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. 12, 343–356.*
- Putro, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (Smp) Katolik Di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan Iii Kediri.*
- Putu Darmawan, I. W. B. (2019). *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 5(1), 9–16.*
- Rahmawati, N. (2023). *Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi Skripsi.*
- Rizkianto, L. (2023). *Disiplin Preventif , Motivasi Dan Kepemimpinan Sebagai Pendorong Kinerja Karyawan Bumi Perkemahan Dan Graha Wisata Pramuka Preventive Discipline , Motivation And Leadership As Drivers Of Employee Performance At Bumi Perkemahan Dan Graha Wisata. 4(01), 37–48.*
<https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/371>
- Saleh, G. S., & Umuri, H. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato. 7(1), 242–249.*
- Suhari, S. &. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru Smk Negeri Se Sub Rayon 01 Kota Semarang) Salim Program Pascasarjana Universitas Stikubank Y . Suhari Fakultas Ekonomi Universitas.*
- Suhartini. (2022). *Pengaruh Disilin Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Serang. 1(2), 21–31.*
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&. Bandung: Alfabeta*
- Suryati, E. (2023). *Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Pusat Keunggulan Di Provinsi Jambi.*
- Tamin. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*

Melalui Motivasi Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju. 2(1), 126–139.

Taufiqurrahman, T., & Nasution, F. A. (2024). *Analisis Disiplin Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . Herpinta Kelapa Sawit Labuhanbatu Selatan). 4, 1156–1168.*

Yeni, A., Wote, V., & Patalatu, J. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. 3(4), 455–461.*

