



+62 813 8765 4578

+62 813 8765 4578

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti-info@gmail.com

ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMPN 2 PAJO DOMPU

Syarifuddin

Upbjj Mataram, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 14 November 2020

Revised: 15 Desember 2020

Issued: 11 Januari 2021

Corresponding author: first author

E-mail:

syarif.lafath@gmail.com



DOI:10.38035/JMPIS

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh transformasional dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja guru di smpn 2 pajo dompu. Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan peningkatan kinerja guru, selain dari kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja kepala sekolah pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan peningkatan kinerja guru selain yang di teliti pada arikel ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, disiplin kerja, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kehidupan berkelanjutan berbangsa dan bernegara dengan kualitas yang semakin membaik. Untuk itu negara memerlukan sumber daya, khususnya sumber daya insani nasional yang terbaik untuk meningkatkan kualitas, efesiensi, dan produktivitas (Sudarsana, 2017).

Namun masyarakat Indonesia dengan laju pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat, terutama berkaitan dengan kualitas, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu bangsa atau negara yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia. Mulyasa (2011) mengemukakan bahwa pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan berurusan langsung dengan pembentukan manusianya juga menentukan model manusia yang akan dihasilkannya.

Salah satu faktor utama yang menentukan kualitas, relevansi, dan efisiensi pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual (Kunandar, 2008). Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Menurut Syawal Gultom (Okezone.com, 2015) Ada 4 karakter guru Indonesia yang perlu dikenal. karakter pertama adalah guru yang belum menguasai subjek pembelajaran. Dia masih ragu-ragu mengenai apa yang diajarkannya. Karakter kedua adalah guru yang sudah menguasai materinya namun tidak kreatif dalam mengajar, Karakter ketiga adalah guru yang sudah mampu menguasai materi serta pengajarannya, namun hatinya belum tergerak untuk membulatkan niat bahwa mengajar berarti juga membangun bangsa. Sedangkan karakter keempat adalah guru istimewa adalah guru yang kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Sesuai dengan pasal 3 undang-undang no 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha esa, berahlak mulia, serta berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tujuan pendidikan ini berupaya di wujudkan bertahap dan berjenjang yang di tuangkan dalam Standar Kompetensi Kelulusan (SKL). SKL SMP merupakan kriteria kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik yang harus di penuhi atau di capai dari satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar.

Untuk itu siswa harus dibekali pengetahuan dan keterampilan praktis. Sudah menjadi masalah klasik bagi dunia pendidikan di Indonesia pada umumnya, seperti yang pernah di sampaikan oleh mantan mendikbud Prof. Muhajir Efendi tahun 2018 yaitu; 1) akses pemerataan sector pendidikan 2) kualitas 3) relevansi pendidikan dengan kehidupan nyata.

Peran serta guru dalam pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam upaya menciptakan guru yang profesional di bidangnya, pemerintah telah melakukan program sertifikasi guru mulai tahun 2008. Dengan program sertifikasi, pemerintah mengharapkan akan hadir guru- guru yang profesional yang dapat menciptakan peserta didik yang handal di bidangnya.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal dan memiliki kompetensi yang dapat menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari (Hamid, 2017). Syaukani (2002) mengemukakan secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kinerjanya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya. Menurut Usman (2006) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Bila yang dimaksud adalah kinerja guru dalam mengajar, maka kinerja itu tampak pada hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya

dilandasi etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran (Hamzah, 2013).

Sehubungan dengan hal di atas, perlu dilakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Banyak teori yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah, salah satunya teori yang dikemukakan Colquitt, dkk (2009) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individual (motivasi kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan) karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja). Didasarkan pada teori ini, kinerja (*job performance*) dapat ditentukan oleh faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan motivasi (*motivation*).

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dipaparkan Djumadi (2005) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja. Gibson, (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Secara umum orang menyatakan puas bekerja apabila ia senang melakukan pekerjaan yang dihadapi dan dilaksanakan setiap hari.

Dalam lingkungan sekolah, pelaksanaan mengajar guru tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik. Seringnya kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan ke Dinas Pendidikan, mengikuti pelatihan dan sebagainya, dapat memberikan hasil negatif bagi kinerja guru-gurunya di sekolah. Selain itu, masih ada terjadi seorang kepala sekolah terlihat kejam dan angkuh dalam memberikan tugas kepada guru tanpa melihat guru tersebut senang atau tidak.

Hasil penelitian Carudin (2011), memberikan gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian Yogaswara (2010) menyimpulkan bahwa aplikasi kepemimpinan perlu penyesuaian dengan kondisi kemampuan dan kemauan bawahan. Artinya, apabila guru telah mampu dan mau bekerja dalam penyelesaian tugas secara efektif maka disarankan kepemimpinan yang diperlukan adalah mempertahankan orientasi tugas dan memperbesar orientasi hubungan. Dari hasil penelitian di atas, jelas terlihat bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan seluruh civitas sekolah. Sudah menjadi pemandangan umum guru harus mengikut tradisi yang ada di sekolah, baik dalam bergaul maupun bekerja. Informasi yang diberikan pengawas SMP sehubungan dengan kondisi ini, banyak kelalaian yang dikerjakan guru seperti: Terlambat datang sekolah tetapi cepat keluar kelas, berbincang-bincang diwaku saat KBM berlangsung, hal tersebut sudah menjadi budaya sekolah tersebut. Kondisi ini mengindikasikan kinerja guru sulit untuk dimaksimalkan bila budaya di sekolah tersebut tidak mendukung atau mencerminkan sebagai organisasi tempat belajar. Hasil penelitian yang dilakukan Widodo (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu diadakan penelitian tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Hasil Kerja Guru di SMPN 2 Pajo Kabupaten Dompu. Tentu tidak semua factor yang

mempengaruhi disiplin kerja dan hasil kerja guru pada artikel ini, hanya sebagian kecil saja yang akan di kaji dan di review.

Secara rinci tujuan dari penulisan literature review paper ini adalah mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable exogen X1 dan X2 terhadap variable endogen Y1 dan Y2.

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru
2. Pengaruh disiplin kerja kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja guru
4. Pengaruh disiplin kerja kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru
5. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja.

KAJIAN TEORI

KEPUASAN KERJA GURU

Pengertian Kepuasan Kerja Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan 14 salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat

pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Teori Kepuasan Kerja Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

- a. Two Factor Theory Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintainance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.
- b. Value Theory Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001; 225) yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (Discrepancies) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- 3) Pencapaian nilai (Value attainment) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (Equity) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

- 5) Komponen genetik (Genetic components) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self) Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
2. Hubungan dengan atasan (supervision) Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.
3. Teman sekerja (workers) Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (promotion) Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah (pay) Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Variabel tentang kepuasan kerja telah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta) *Hidayat -, Surachman -, Djumilah Zain, Margono Setiawan*

KINERJA GURU

Teori

Pada umumnya kinerja di beri batasan sebagai kesuksesan seorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Menurut Lawler dan Porter (1967) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010,170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Milner (1990) kinerja adalah bagaimana seseorang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebankan kepadanya.

Kinerja (performance) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat dilihat sesuatu yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2002) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simamora, 1995, 327).

Dimensi Dan Indikator

Menurut Robbins, S.P - Adapun dimensi dari kinerja dapat diuraikan sebagai berikut (Robbins, 2012: 155): Kuantitas hasil kerja, Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

Kualitas hasil kerja, Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.

Ketepatan waktu, Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

Kemudian Robbins (2012: 156) juga mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu: Prestasi kerja, Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas.

Pencapaian target, Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.

Keterampilan Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis. Kepuasan, Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan. Inisiatif, Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. Tingkat Kehadiran, Tingkat kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Ketaatan, Ketaatan yaitu kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja. On time, On time, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Variabel tentang kinerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya adalah KOMPETENSI DAN KINERJA GURU BERDASARKAN SERTIFIKASI PROFESI oleh Koswara K dan Rasto R dalam *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* (2016)

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Pemimpin transformasional mendorong perubahan. Mereka masuk ke organisasi untuk membalikkan keadaan, mengembalikan keuntungan, atau meningkatkan budaya. Sebagai alternatif, pemimpin transformasional mungkin memiliki visi untuk apa yang mungkin dibutuhkan pelanggan, pemangku kepentingan, atau konstituen di masa depan dan bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Mereka adalah agen perubahan yang berfokus pada masa depan.

Berikut ini beberapa pengertian kepemimpinan transformasional dari beberapa sumber buku:

1. Menurut Danim (2004:54), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.
2. Menurut Bass (Yukl, 2010:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.
3. Menurut Burns (Safaria, 2004:62), Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan.
4. Menurut Robbins dan Judge (2008:90), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.
5. Menurut O'Leary (Martha Andy Pradana, 2013:3), Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.

Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2008:91), ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional, yaitu:

a. *Idealized Influence (pengaruh Ideal)*

Idealized Influence (pengaruh Ideal) adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Idealized influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.

b. *Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)*

Inspirational Motivation adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

c. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Intellectual Stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

d. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)

Individualized Consideration adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. Individualized consideration dari Kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Prinsip-prinsip yang harus diciptakan oleh seorang pemimpin transformasional, yaitu (Erik Rees, 2001):

1. **Simplifikasi**, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab Kemana kita akan melangkah? menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan.
2. **Motivasi**, Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya dia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan atau pun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.
3. **Fasilitasi**, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, atau pun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
4. **Mobilitasi**, yaitu penerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.
5. **Siap Siaga**, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
6. **Tekad**, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

Pemimpin transformasional adalah orang yang membantu sekolah dan orang lain untuk membuat perubahan positif dalam aktivitas mereka. Perubahan itu sering kali berskala besar

dan dramatis. Setelah menetapkan arah baru yang menarik bagi perusahaan atau menciptakan masa depan, pemimpin biasanya memilih salah satu dari enam metode yang berada untuk melahirkan perubahan, yaitu (Dubrin, 2005:143-145):

1. **Mengubah kultur organisasi.** Tindakan paling luas yang dilakukan pemimpin transformasional adalah mengubah kultur organisasi. Ini berarti bahwa nilai, sikap, dan bahkan atmosfer organisasi diubah. Perubahan paling umum adalah mengubah kultur dari kultur birokratis, kaku dan sedikit mengambil resiko menjadi kultur di mana orang bisa lebih bergerak dan tidak terlalu dibatasi oleh aturan dan regulasi.
2. **Meningkatkan kesadaran orang tentang imbalan.** Pemimpin transformasional membuat anggota kelompok sadar akan arti penting imbalan tertentu dan bagaimana cara mendapatkannya. Dia mungkin menyebutkan kebanggaan yang akan dirasakan karyawan jika perusahaan menjadi nomor satu dibidangnya.
3. **Membantu orang tidak sekedar mengejar kepentingan diri.** Pemimpin transformasional membantu anggota kelompok untuk melihat pada gambaran yang lebih besar demi kebaikan tim dan organisasi. Sedikit demi sedikit pemimpin membuat pekerja menyadari bahwa tindakan mereka memberi kontribusi pada tujuan yang lebih luas ketimbang sekedar memenuhi kepentingan diri sendiri.
4. **Membantu orang mencari pemenuhan diri.** Pemimpin transformasional membantu orang lain untuk tidak sekedar berfokus pada kesuksesan kecil-kecilan, tetapi juga pada usaha mencari pemenuhan diri.
5. **Memberi pemahaman kepada orang lain tentang keadaan urgen.** Untuk menciptakan transformasi, pemimpin mengumpulkan para manajer kritis dan karyawan lainnya dan melibatkan mereka dalam diskusi urgensi perubahan.
6. **Mengejar kejayaan.** Tindakan transformasional tertinggi adalah membuat orang lain bersemangat untuk melakukan kerja keras demi kebesaran dan kejayaan organisasi.

Variabel tentang kepemimpinan transformasional telah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Individual Karyawan dalam Organisasi Perusahaan Industri Telekomunikasi oleh *Didi Komardi*

DISIPLIN KERJA GURU

Teori

Secara bahasa, kata disiplin mempunyai makna “tertib, patuh pada aturan”. Kata disiplin selalu didengar dan merupakan suatu masalah yang selalu diangkat pada setiap organisasi baik pada lembaga pemerintahan maupun non pemerintahan, lembaga pendidikan, dan lembaga sosial masyarakat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia KBBI ada tiga makna kata disiplin yaitu:

- a. Tata tertib (disekolah , kemiliteran dan sebagainya)
- b. Ketaatan (kepatuhan), kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya)
- c. Bidang studi yang memiliki objek, sistem, dan metode tertentu.

Dimensi dan indikator

Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno 2013:94 dimensi kedisiplinan meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu yang meliputi indicator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi, instansi.
2. Taat terhadap aturan organisasi instansi peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan di tunjukan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta hubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lain lainnya di organisasi instansi aturan tentang apa yang boleh dilakukan oleh para pegawai

Menurut hasibuan 2004;195 indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah :

1. Kehadiran tepat waktu
2. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
3. Mentaati peraturan kerja
4. Menjalankan prosedur kerja
5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Menurut Veithzal 2005;444 menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki indicator diantaranya sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis.

Variabel tentang kedisiplinan telah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya adalah Arifah K (2005) UPAYA MENINGKATKAN KEDISIPLINAN MENGAJAR GURU MELALUI SUPERVISI AKADEMIK DENGAN TEKNIK INDIVIDUAL DI SD NEGERI CANDI REJO.

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau library research. Mengkaji buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup manajemen sumber daya manusia di samping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari mendeley dan scholar Google.

PEMBAHASAN

1. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU

1. Sumber Jurnal 1 PENGARUH KEPEMIMPINAN EFEKTIF TERHADAP KEPUASAN PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP RSUD KARANGANYAR

OLEH YENI NUR RAHMAYANTI, SUHARTONO, BAMBANG EDY WARSITO, Kepuasan perawat ini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dari kepala ruang. Kepemimpinan efektif yang digunakan oleh kepala ruang untuk memimpin bawahannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kepemimpinan efektif kepala ruang terhadap kepuasan perawat di ruang rawat inap RSUD Karanganyar. Rancangan penelitian yang digunakan kuantitatif, bersifat *quasi experimental* dengan bentuk *pre-post test with control group*. Jumlah sampel sebanyak 18 responden pada kelompok intervensi dan 18 responden pada kelompok kontrol yang diambil dengan teknik *simple random sampling*. Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan kepuasan perawat antara sebelum dan setelah dilakukan pelatihan kepemimpinan efektif kepala ruang ($p\text{ value} = 0,000$). Penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh kepemimpinan efektif terhadap kepuasan perawat.

Kepuasan perawat dipengaruhi dua faktor yang diidentifikasi menggunakan pendekatan dari teori dari Herberg, yang menyatakan bahwa faktor – faktor tersebut yang mempengaruhi kepuasan yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Alam, 2010). Faktor intrinsik terkait dengan isi pekerjaan yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Faktor ekstrinsik terkait dengan keadaan pekerjaan yang meliputi gaji/insentif, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, lingkungan sosial, keamanan, hubungan antar interpersonal, supervisi, kesempatan promosi, prosedur kerja dan jaminan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Dwi (2010) menjelaskan bahwa terciptanya kepuasan perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab diantaranya rotasi, stres kerja, iklim kerja, komunikasi, dukungan kepemimpinan. Penelitian di Amerika menunjukkan bahwa dari 72 perawat yang diteliti mengatakan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan adalah dukungan kepemimpinan, dimana dukungan kepemimpinan merupakan fungsi dari kepemimpinan (Yanidrawati, 2011).

Ada perbedaan kepuasan perawat pelaksana antara sebelum dan setelah dilakukan kepemimpinan efektif kepala ruang di Ruang Rawat Inap RSUD Karanganyar ($p\text{ value} 0.000$).

2. Sumber jurnal 2 PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP QUALITY OF WORK LIFE SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PASAR MINGGU) oleh Falih Ryandi Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan dan dampaknya pada kepuasan kerja karyawan PT BRI Cabang Pasar Minggu Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 142 karyawan. Hasil penelitian menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan didapat

hasil uji t sebesar 2,68, hal ini berarti bahwa semakin tinggi atau tidaknya Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pasar Minggu. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Hasil penelitian ini ternyata variabel kepemimpinan transformasional memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu Klaudius Rafael Rotok Ola (2010), Lutfiati, Riza (2015 dan Muhammad Imam Baihaqi (2013 yaitu variabel Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang berpengaruh besar terhadap kepuasan karyawan.

3. Sumber artikel 3 PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, MORAL KERJA GURU, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDN DI KOTA MERAUKE oleh Basilius Redan Werang Penelitian penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru. Populasi penelitian meliputi 81 orang guru sekolah dasar negeri di Kota Merauke. Tabel Krejcie digunakan sebagai pedoman untuk memilih sampel, yakni 69 orang guru, atau 85,19% populasi. Data penelitian yang terkait dengan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru, kepuasan kerja guru, dan kinerja guru dijangkau dengan menggunakan instrumen yang berupa kuesioner. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan path analysis dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Release 15. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan diikuti oleh semakin meningkatnya kepuasan kerja guru. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tuapattinaja dan Werang (2011) yang menyimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional Kepala Distrik dengan kepuasan kerja pegawai kantor Distrik Merauke dan Distrik Sota. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Agung (2009) yang menyimpulkan adanya hubungan langsung yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

2. PENGARUH DISIPLIN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU

1. Sumber artikel 1 PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang) oleh Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, (4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, (5) Mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi marketing PT. Victory Internaional Futures yang berjumlah 67 orang karyawan dan diambil semua sebagai anggota sampel. Teknik statistik inferensial yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Dari hasil analisis inferensial, disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja, (2) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organsiasi terhadap Kepuasan kerja, (3) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organsiasi terhadap Kepuasan kerja, (4) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, (5) Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (6) Keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 0.910 atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data adalah sebesar 91.0% dapat dijelaskan oleh model tersebut.

Dari hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0.343 atau 34.3% artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah, hal tersebut karena karyawan bekeja sesuai dengan praturan dan posedur kerja yang ada. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Masyjui (2005) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional. Lembaga/ instansi membuat peraturan yang intinya untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai dengan tujuan agar para pegawai melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keahliannya masing- masing. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai kepuasan kerja. Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut; ketepatan waktu, pemanfaatan sarana kantor dengan baik, tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas kantor yang ditugaskan kepadanya serta ketaatan terhadap peraturan kantor. Dari hasil penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik yang tercermin dari sikap karawan yang jujur dalam melaksanakan tugas, bertanggung jawab pada pekerjaannya masing-masing, bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, hadir tepat waktu, mengikuti tata cara kerja dan mampu menggunakan perlengkapan kerja dengan tepat. Selanjutnya, dari variable disiplin kerja juga diketahui bahwa terdapat 9.0% (Tabel 4.5) yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap variable disiplin kerja, khususnya pada indikator X1.1 yang berarti bahwa menurut beberapa karyawan kejujuran dalam melaksanakan tugas bukan menjadi faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan di prusahaan ini. Selain itu, terdapat beberapa karyawan (9.0%) menyatakan tidak setuju

pada variable disiplin kerja khususnya pada item X1.5 yang berarti bahwa beberapa karyawan belum dapat mengikuti tata cara bekerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Meskipun persentasi responden yang menuayatakan tidak setuju tersebut relative kecil, namun tetap perlu diperhatikan agar karyawan merasa puas.

2. Sumber artikel 2 PENGARUH DISPLIN KERJA, MOTIVASI KERJADAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TVRI SULAWESI UTARA oleh Rivo Manoppo

Kinerja karyawan meningkat karena salah satu faktornya yaitu adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah meningkatnya motivasi dan disiplin kerja sehingga dengan seiringnya para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Tujuan penelitian untuk menganalisa apakah Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Populasi Penelitian seluruh karyawan TVRI Sulawesi Utara sebanyak 121 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 93. Jenis penelitian yang digunakan penelitian asosiatif dengan teknik analisa data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan. Pimpinan TVRI Sulawesi Utara sebaiknya secara terus menerus meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu pihak TVRI Sulut perlu fokus pada peningkatan disiplin dan peningkatan motivasi kerja karyawannya.

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari Kepuasan kerja dan khususnya kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara, dan dalam penelitian ini disiplin kerja merupakan variabel paling tinggi atau tertinggi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. TVRI Sulawesi Utara sebagai stasiun televisi tunggal pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kinerja organisasinya perlu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya khususnya yang bekerja di TVRI Sulut. Dimana karyawan yang bekerja harus memperoleh kepuasan dalam bekerja sehingga mereka bisa bekerja dengan maksimal atau berkinerja tinggi. Hal ini bisa diperoleh dengan meningkatkan disiplin kerja dimana dengan peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan TVRI Sulut dalam bekerja.

3. Sumber artikel 3 PENGARUH DISIPLIN KERJA, PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN KFC BAHU MALL MANADO oleh Pricilya E.B. Wuysang, Hendra N. Tawas.

Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi perusahaan. Sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi prestasi atau pencapaian perusahaan dari segi efektivitas dan efisiensi. Hal inilah menyebabkan

perusahaan menyadari peran penting sumber daya manusia yang dikenal sebagai karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal inilah maka teori motivasi untuk memahami peningkatan prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai perusahaan yang memiliki prestasi kerja dari para karyawan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KFC Bahu Mall Manado. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Hasil penelitian secara simultan Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.

Berdasarkan teori disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak Dermawan (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado.

3. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU

1. Sumber artikel 1 PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU oleh Sri Setiyati

Penelitian ini bertujuan mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri, (2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri, (4) pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK negeri. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 753 guru. Hasil analisis data menunjukkan: (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang diberikan sebesar 42,2%. (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 18,22% (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 13,03%, dan (4) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 10,94%.

Dalam penelitian ini diungkapkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja, guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Hasil yang diperoleh adalah sebesar 42,2 % (ditunjukkan oleh model regresi), sedangkan sisanya 57,8 % dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika seorang guru didukung dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi serta didukung oleh budaya sekolah yang baik maka 42,2% guru tersebut cenderung memiliki kinerja yang baik dan profesional.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru memberikan sumbangan sebesar 18,22% sedangkan sisanya diberikan dua variabel lainnya yaitu motivasi kerja dan budaya sekolah. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik kinerja guru.

2. Sumber artikel 2 PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 3 RANCAEKEK oleh Ester Manik, Kamal Bustomi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Budaya Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek Penelitian ini dilakukan dengan mengambil seluruh populasi guru di SMP Negeri 3 Rancaekek. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan jumlah responden 70 orang guru (populasi)..Analisis hasil penelitian ini menggunakan analisis jalur. Adapun hasil penelitiannya adalah : Gambaran kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu mencapai rata-rata skor 3.92. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Gambaran Budaya Organisasi yaitu mencapai rata-rata skor 3.60. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik.. Gambaran motivasi kerja yaitu mencapai rata-rata skor 4,00. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Gambaran Kinerja guru yaitu mencapai rata-rata 3.86. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 7,90 %. Pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebesar 2,50 %, dan melalui motivasi kerja sebesar 12,50 %. Dengan demikian pengaruh totalnya sebesar 22,90 %.. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 3,00 %. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 2,50 %, dan melalui motivasi kerja sebesar 6,90 %. Dengan demikian pengaruh total sebesar 12,40 %.. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 32,30 %. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 12,50 % dan Dengan demikian pengaruh total sebesar 51,70 %. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi , dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek secara simultan sebesar 87,00 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 3 Rancaekek dengan besarnya pengaruh 22,90 %.

3. Sumber artikel 3 PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI WONOSOBO oleh Titik Handayani dan Aliyah A. Rasyid

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru SMA. Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo. Ukuran sampel penelitian yang berjumlah 118 guru, dipilih berdasarkan teknik *proportional sampling*. Penyusunan instrumen dibuat dalam bentuk angket, dengan jawaban berskala 1-4, terdiri atas 54 butir. Butir instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah yang memenuhi syarat analisis konstruk dan berstatus sahih. Reliabilitasnya dihitung dengan teknik *alfa cronbach*. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi ganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah

terhadap kinerja guru; , (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Wonosobo. Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis nol yang berbunyi: “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Wonosobo”. Hasil pengujian hipotesis pertama dapat digunakan uji regresi sederhana dengan program SPSS 17.0 yang akan mengeluarkan beberapa output.

4. PENGARUH DISIPLIN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU

1. Sumber artikel 1 PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KERJA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI KECAMATAN KOTABUMI KOTA KABUPATEN LAMPUNG UTARA oleh Elly Ismarini, Sulton Djismi, dan Irawan Suntoro

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dengan menganalisis: 1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, 2) disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, 3) pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, dan 4) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survey. Populasi penelitian ini adalah guru PNS Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, sampel diambil sebanyak 118 orang yang diambil dengan teknik proportional stratufield random sampling. Variabel yang diteliti adalah kepemimpinan kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2), iklim kerja sekolah (X3) dan kinerja guru (Y). Data penelitian diambil menggunakan angket dengan skala likert, selanjutnya dianalisis menggunakan statistic deskriptif dan statistic inferensial. Hasil penelitian memberi kesimpulan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kontribusi sebesar 30,1% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 31,1% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja sekolah dengan kontribusi sebesar 33,5% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, 4) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah secara bersama-sama dengan kontribusi sebesar 35,9% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru, membuktikan bahwa terdapat hubungan positif, dimana

hasil koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r_{xy1} = 0,413$ dengan koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,301$. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 30,1% terhadap kinerja guru, dan persamaan regresinya adalah $Y = 55,794 + 0.205X_1$. Persamaan regresi ini menjelaskan bahwa terjadi pengaruh positif yang mana apabila skor kepemimpinan kepala sekolah naik maka skor kinerja guru juga naik. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Berarti makin baik kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah kepada guru akan membuat guru meningkat dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini disebabkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu untuk memecahkan hambatan yang terjadi dalam hubungan antara pemimpin dengan bawahan atau kepala sekolah dengan guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard bahwa penerapan kepemimpinan secara tepat bukan hanya akan memotivasi bawahan (guru) tetapi juga membantu guru menjadi matang atau dewasa.

2. Sumber artikel 2 PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU BAHASA INGGRIS SMP DKI JAKARTA oleh Supeno, Imam Suseno, dan Ira Miranti.
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja satuan pendidik yang kemudian dilihat pengaruhnya dari faktor motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan pimpinan lembaga pendidikan tersebut. Teropong utama tertuju pada kinerja guru bahasa Inggris Sekolah Menengah Pertama Jakarta. Sampel diperoleh melalui teknik cluster random sampling. Data kuantitatif dikumpulkan melalui kegiatan survei, melalui instrumen penelitian berupa angket dan wawancara yang bersifat terstruktur. Analisis data berupa regresi ganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru bahasa Inggris, (2) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru bahasa Inggris, (3) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa Inggris, dan (4) terdapat pengaruh bersama antara motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa Inggris.
3. Sumber artikel 3 PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 11 BANDUNG oleh Aissah Qomaria Azis dan Suwatno.

Tulisan ini mengkaji secara khusus tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan menggunakan metode explanatory survey sebagai alat pengumpulan data serta menggunakan angket jawaban terhadap 66 orang responden yang merupakan guru tetap di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Bandung. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengolahan data dari jawaban angket responden, gambaran persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 11 Bandung berada pada kategori kuat dengan kecenderungan responden menjawab alternatif jawaban setuju sebanyak 46%. Tabel 1. Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Tingkatan Frekuensi Presentase Kategori Sangat Tidak Setuju 6 0% Tidak Baik Tidak Setuju 133 11% Kurang Baik Setuju 574 46% Baik Sangat Setuju 541 43% Sangat Baik Jumlah 1254 100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Selanjutnya mengenai gambaran persepsi kinerja guru berada pada kategori kuat dengan kecenderungan responden menjawab alternatif jawaban setuju sebanyak 47%.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. dengan demikian, setiap peningkatan kualitas gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. hal ini menjadi perhatian bagi sekolah khususnya kepala sekolah agar meningkatkan kualitas dan efektivitas gaya kepemimpinan yang digunakan agar kinerja yang dimiliki oleh para guru semakin meningkat,

5. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP DISIPLIN KEPALA SEKOLAH

1. Sumber artikel 1 **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG)** oleh Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga ingin memberikan beberapa rekomendasi tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan untuk Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan hasil penelitian ini. Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) APD Semarang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 63 orang. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Sumber artikel 2 **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH DAERAH TERHADAP DISIPLIN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN GARMEN DI KOTA DENPASAR** oleh Wayan Gede Supartha.

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan garmen di Kota Denpasar, maka ada berbagai variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, baik variabel internal maupun variabel eksternal. Berdasarkan analisis model persamaan struktural dengan menggunakan SPSS ver. 10. dan AMOS ver. 4.1, di dapat kesimpulan, yakni: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Tenaga Kerja pada perusahaan garmen. (2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada

perusahaan garmen. (3) Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Tenaga Kerja pada perusahaan garmen. (4) Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada perusahaan garmen. (5) Disiplin Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada perusahaan garmen. (6) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja perusahaan garmen, dapat dilakukan melalui peningkatan Disiplin Tenaga Kerja dan adanya Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah yang kondusif serta pemantapan pelaksanaan Kepemimpinan Perusahaan Garmen. (7) Dari keenam kesimpulan tersebut dapat disusun kesimpulan umum bahwa: peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, dapat dilakukan melalui peningkatan Disiplin Tenaga Kerja serta Peningkatan Disiplin Tenaga Kerja dapat dilakukan melalui pelaksanaan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah, dan memantapkan Kepemimpinan (transformational leadership). Untuk itu disarankan: (1) Disiplin Tenaga Kerja harus ditingkatkan melalui penciptaan kebijakan ketenagakerjaan yang kondusif serta adanya kepemimpinan transformasional. (2) Masing – masing perusahaan garmen harus menciptakan dan membangun disiplin kerja yang kuat. (3) Untuk setiap pimpinan perusahaan dan seluruh tenaga kerja hendaknya diberikan sosialisasi tentang Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah, sehingga manajemen perusahaan dapat melaksanakan fungsi manajemen dengan baik dan harus menerapkan prinsip transparansi. (4) Untuk para peneliti selanjutnya, hendaknya dapat melaksanakan penelitian lebih rinci tentang produktivitas tenaga kerja dengan menambah variabel serta indikator yang diperlukan.

Kepemimpinan Perusahaan Garmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Tenaga Kerja pada perusahaan garmen di Kota Denpasar. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Perusahaan Garmen (Pelaksanaan fungsi manajemen dengan baik, perilaku dan keteladanan pimpinan, transparansi dalam pengelolaan keuangan dan kemampuan berkomunikasi dengan konsumen) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Tenaga Kerja

3. Sumber artikel 3 PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA POSMETRO MANDAU DURI oleh Alfonso F. Nazar

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independent mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membentuk suatu garis diagonal dan plotting data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal.

Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kinerja karyawan adalah setuju. b. Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 4,315 + 0,642X$, maka dapat dilihat konstantasebesar 4,315. Berarti saat kepemimpinan diabaikan atau nol maka disiplin kerja karyawan sebesar 4,315, sedangkan kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja karyawan adalah positif terbukti dari hasil $b = 0,642$ yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel

kepemimpinan satu satuan akan dapat menaikkan disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Durisebesar 0,642satuan.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di peroleh rerangka artikel ini seperti di bawah ini.

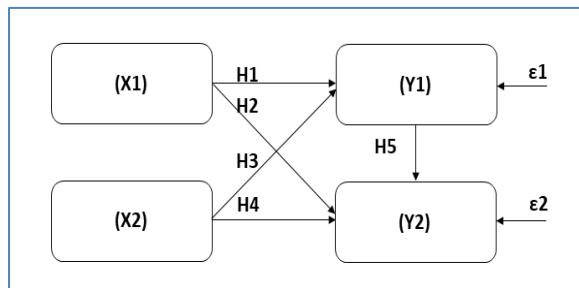


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka: kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan, maka dapat di di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru
7. Disiplin kerja kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru
8. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru
9. Disiplin kerja kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru
10. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan peningkatan kinerja guru, selain dari kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja kepala sekolah pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan peningkatan kinerja guru selain yang di teliti pada arikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (1996) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Cetakan ke-11)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Aritonang, K.T. (2005) “Hubungan Kompen-sasi Kerja, Disiplin Kerja Tenaga pengajar terhadap Kinerja Tenaga pengajar SMP Kristen BPK Penabur Jakarta”. Jakarta: *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4).

Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Umum Besar Bahasa Indonesia, Edisi ke 3, Jakarta: Balai Pustaka, 2005

Direktorat Jenderal Departemen Pendidikan, Buku Pedoman Penilaian Kinerja Guru, Tahun 2008.

Wijaya, Cece dan A. Tabrani Tusyan, Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992.

Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen PMPTK.2008. Penilaian Kinerja Guru. Jakarta.

Koswara, Deni.2008.Kebiasaan Kepala Sekolah Efektif. Bandung. Pribumi Mekar

Mulyono.2008. Manajemen Adminstrasi & Organisasi Pendidikan. Malang. Arruzzmedia.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP)

Permadi, Dadi. 2009. Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah. Bandung . Sarana Panca Karya Nusa

Altar, H. (2014). Peningkatan Disiplin Kehadiran Mengajar Guru di Kelas Melalui Keteladanan Kepala Sekolah di SMP Negeri 5 Sengkang Kabupaten Wajo. *Jurnal Letera Pendidikan*.

Haryati, L. (2016). Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Penerapan “Reward and Punishment”. *Jurnal Media Didaktika*.

Zanwir. (2009). Upaya Menciptakan Sekolah yang Aman, Nyaman dan Efektif dalam Pembelajaran. Padang: Balai Pendidikan dan Kepelatihan Keagamaan Padang.

Barnawi dan M Arifin. 2012. kinerja guru profsional instrumen pembinaan,

Salam et al. Budaya kerja terhadap kinerja guru peningkatan dan penilaian. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.

Darodjat TA. 2015. Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute. Rineka Aditama, Bandung.

Kementerian Pendidikan & Kebudayaan. 2012. Pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru: pembinaan dan pengembangan profesi guru buku 2.

Carudin. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sekolah Pasca Sarjana UPI*.

Colquitt, J. A., Lapine, J. A., & Wesson, M., (2009). *Organizational Behavior:Improving Performance and Commitment in the Workplace, New York: McGraw-Hill-Irwin*.

- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). Undang-undang RI No.20 tahun 2003. Tentang sistem pendidikan nasional. Depdiknas RI: Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Depdiknas RI: Jakarta.
- Djohar, A. (2007). Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Dalam Ilmu dan Aplikasi Pendidikan. Bandung: Pedagogiana Press.
- Djumadi. (2005). Perjanjian Kerja.Radjawali Pers. Jakarta.
- Febrianto, L. S., Dwidayati, N. K., Hendikawati, P. (2018). Perbandingan Metode *Robust Least Median of Square (LMS)* dan Penduga S Untuk Menangani *Outlier* Pada Regresi Linier Berganda. *UNNES Journal of Mathematics* 7(1) : 83-95.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. Gibson, J. L. (2000). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*. 17(2), 274-285.
- Hamzah B. U. (2013). Teori Motivasi&Pengukurannya. Jakarta: PTBumi Aksara.
- Usman, H dan Setiady, P. (2006) Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indarwati, Yulianti. (2006). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. 4(7).
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur, Pustaka Universitas Airlangga, Surabaya.