

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN (SMK) AISYIYAH DI PALEMBANG**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : Bambang Adi Kusuma
NPM : 204341008
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2021**

ABSTRAK

Bambang Adi Kusuma “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Aisyiyah Di Palembang, Pembimbing utama Siswoyo Haryono dan Msy. Mikial

Populasi penelitian ini adalah sebanyak 52 orang yang bekerja sebagai guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Aisyiyah Palembang. Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analitikkuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Selain itu, desain penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenai suatu variabel, gejala, keadaan, atau fenomena tertentu, sehingga dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh secara mendalam dengan harapan dapat diketahuinya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Nilai *R Square* variabel Motivasi sebesar 0.878 artinya variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Motivasi (Y1) terhadap Disiplin dan Gaya Kepemimpinan sebesar 87, 8%. Untuk nilai *R Square* Kinerja sebesar 0.928 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan sebesar 92,8%.

Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan *effect size f²*. Menurut Cohen (1988) dalam Yamin dan Kurniawan (2011:21) *Effect Size f²* yang disarankan adalah 0.02, 0.15 dan 0.35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level structural.

Berdasarkan pembahasan penulis menemukan konstruk Gaya Kepemimpinan yang mempunyai pengaruh dominan (besar) terhadap kinerja dengan melihat nilai Original Sampel sebesar 0,697 atau yaitu 69,7%. Sedangkan pengaruh tidak langsung konstruk Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh Dominan (besar) terhadap Kinerja melalui Motivasi dengan melihat nilai Original Sampel sebesar 0,490 atau 49% terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Pendidikan di SMK Aisyiah Palembang.

Dari pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung ternyata pengaruh langsung lebih besar dibandingkan melalui motivasi (mediasi).

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Bambang Adi Kusuma “The Influence of Work Discipline, Leadership Style and Work Motivation and Their Impact on the Performance of Teachers and Education Personnel of Aisyiyah Vocational High School (SMK) In Palembang, the main supervisors are Siswoyo Haryono and Msy. Mikial The population of this study was 52 people who worked as teachers and education personnel at the Aisyiyah Vocational High School (SMK) Palembang.

The research design used is a quantitative analytical descriptive design which aims to describe the nature and characteristics of the data or variables to be tested. In addition, this research design is used to describe and describe what it is about a certain variable, symptom, situation, or phenomenon, so that in this study it is used to analyze the data obtained in depth in the hope that the effect of the independent variable on the dependent variable can be known.

The R Square value of the Motivation variable is 0.878, meaning that the Performance variable that can be explained by Motivation (Y1) on Discipline and Leadership Style is 87.8%. For the R Square value of 0.928, it means that the Performance variable can be explained by the variables of Motivation, Discipline and Leadership Style of 92.8%.

Changes in the value of R2 can be used to see whether the effect of the exogenous latent variable on the endogenous latent variable has a substantive effect. This can be measured by the effect size f^2 . According to Cohen (1988) in Yamin and Kurniawan (2011:21) the suggested Effect Size f^2 is 0.02, 0.15 and 0.35 with exogenous latent variables having small, moderate and large effects on the structural level.

Based on the discussion, the author finds the Leadership Style construct which has a dominant (big) influence on performance by looking at the Original Sample value of 0.697 or 69.7%. While the indirect influence of the Leadership Style construct has a dominant (large) influence on performance through motivation by looking at the original sample value of 0.490 or 49% on the performance of teachers and education personnel at SMK Aisyiah Palembang.

From the direct influence and indirect influence it turns out that the direct influence is greater than through motivation (mediation).

Keywords: Performance, Motivation, Leadership Style, Work Discipline

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bambang Adi Kusuma
No. Pokok Mahasiswa : 204341008
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat : Jalan Inspektur Marzuki Lorong Bakti RT.004/RW.008 No.2071
No. HP/Rumah : 082280149000
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Aisyiyah Di Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, seluruhnya adalah **hasil karya sendiri**.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau **adanya plagiat** dalam bagian-bagian tertentu, **saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang**, dan **sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku**.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan penuh rasa tanggungjawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang,2021

Yang menyatakan,


Bambang Adi Kusuma
(tanda tangan>Nama Terang)

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

JUDUL

PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU
DAN TENAGÁ KEPENDIDIKAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
(SMK) AISYIYAH DI PALEMBANG

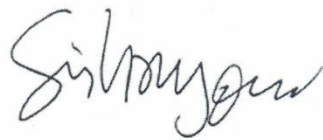
Nama : BAMBANG ADI KUSUMA

NPM : 2043434100

Menyetujui:

Palembang, September 2021

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM. MPd.

Palembang, September 2021

Pembimbing II



Dr. Msy. Mikial, SE, M. Si, Ak. CA

Mengetahui:

Palembang, September 2021

Dekan I FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M. Si., AK., CA., CSRS

Palembang, September 2021

Kaprodi MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M. Si

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) AISYIAH DI PALEMBANG** ”

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.
5. Bapak Prof.Dr.H.Siswoyo Haryono,MM.MPd.se selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Ibu Dr.Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA , selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, September 2021

Penulis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **BAMBANG ADI KUSUMA**
NPM : 204341008
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Palembang
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang / 05 Maret 1997
Riwayat Pendidikan : - SD Negeri 26 Palembang tahun 2009
- MTS Negeri 02 Model Palembang Tahun 2012
- SMA Negeri 10 Palembang Tahun 2015
- S1 Universitas Muhammadiyah Tahun 2019

Palembang, Oktober 2021

TATAN MAYANDRIPAN
NPM. 204341026

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACK.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBIN TESIS.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka	11
1. Kinerja Kariawan	11
2. Motivasi	20
3. Disiplin Kerja.....	25
4. Disiplin Kerja.....	42

B. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	38
C. Kerangka Penelitian	41
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Guru Dan Tenaga Kependidikan.....	41
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan.....	42
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kerja Kependidikan.....	43
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan.....	44
5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Pendidikan.....	45
6. Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan.....	46
7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan.....	47
D. Hipotesis Penelitian	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	50
B. Desain Penelitian	50
C. Populasi dan Sampel	51
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	52
E. Metode Analisis Data	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden	61
B. Deskripsi Variabel	62
C. Analisis Data.....	64
D. Pengujian Hipotesis.....	72
E. Pembahasan.....	74

BAB V METODE PENELITIAN

A. Kesimpulan	80
B. Implikasi Kebijakan	81
C. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	61
Tabel 4.2	Katagori Jawaban Responden.	64
Tabel 4.3	Loading Factor	66
Tabel 4.4	Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	68
Tabel 4.5	<i>R-Square</i>	69
Tabel 4.6	<i>f-Square</i>	69
Tabel 4.7	Indirect Effects	70
Tabel 4.8	Peth Coefficients	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 4.1	Tampilan Hasil PLS Algorithm	67
Gambar 4.2	Tampilan Hasil PLS Boothstrapping	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejatinya, tidak terdapat lingkungan bisnis organisasi atau institusi yang bersifat statis, karena semua pasti akan mengalami perubahan. Perubahan yang diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang dinamis dan kompetitif tersebut akan membawa dampak padaperubahan yang lebih besar lagi. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka organisasi atau institusi akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi lain. Kondisi ini berlaku juga bagi dunia pendidikan.

Kenyataannya, meskipun ditengah kondisi pandemi *covid-19*, tuntutan dan harapan terhadap akuntabilitas atau bentuk pertanggungjawaban atas dunia pendidikan semakin tinggi. Di tengah pandemi yang terus melaju, pemerintah terus memberikan perhatian khusus agar dunia pendidikan, tidak terdampak buruk. Pada Tanggal 20 November 2020 pemerintah telah menerbitkan SKB 4 Menteri, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Kesehatan, Menteri Agama dan Menteri Dalam Negeri tentang Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran Pada tahun Ajaran 2020/2021 dan Pada Tahun Akademik 2020/2021 dimasa Pandemi *Corona Virus Disease 19 (COVID 19)*.

Selain itu, dukungan undang-undang dan peraturan pemerintah yang tertuang dalam Permendikbud No. 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah menggambarkan keseriusan

pemerintah pusat dalam upaya nyamentrasformasi proses kelancaran dan ketertiban dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah. Satuan Pendidikan merupakan unit organisasi yang memberikan pelayanan pendidikan di masyarakat, terdiri dari 3 unsur utama yaitu : guru, tenaga kependidikan (karyawan) dan komite sekolah. Ketiga unsur utama tersebut membutuhkan tata kerja yang efektif dan efisien (Permendikbud No. 6 Tahun 2019).

Pengukuran kinerja guru dan karyawan (tenaga kependidikan) merupakan salahsatu tolakukur utama dari kinerja organisasi pendidikan, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan ataumeningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan.

Pendidikan Menengah adalah jenjang pendidikan pada jalur pendidikan formal yang merupakan lanjutan pendidikan dasar, berbentuk sekolah menengah atas, madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), dan madrasah aliyah kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) AISYIYAH Palembang adalah salah satu institusi di dunia pendidikan yang terletak di tengah kota Palembang, yang beralamat di Jalan Kolonel H.Burlian No.1032 KM7,5 Palembang, berdiri sejak tahun 2010 dengan Akta Pendirian No.421.3/540-SK/26.8/PN/2010 pada tanggal 20 April 2010.

SMK Aisyiyah memiliki tujuan umum pada Program Studi Keahlian; Kompetensi Keahlian Farmasi, antara lain menyediakan tenaga kerja tingkat menengah untuk mengisi kebutuhan Dunia Usaha/Dunia Industri pada saat ini atau

masa mendatang.

Kehandalan dan kapasitas sumber daya manusia; guru dan karyawan yang ada pada SMK Aisyiyah memiliki tugas untuk tetap mampu meningkatkan kompetensi yang bermutu dan terjangkau oleh para calon siswa agar terwujud derajat pendidikan yang setinggi tingginya. SMK Aisyiyah ini bertujuan khususnya di program studi keahlian kompetensi keahlian farmasi. Adapun visi dari SMK Aisyiyah adalah “*untuk menciptakan sumber daya manusia yang islami, profesional, berbudaya dan berakhlak mulia*. Guru dan Tenaga Kependidikan (Tendik) merupakan sumber daya manusia bagi SMK AISYIYAH dan aset yang paling penting yang dimiliki oleh institusi dan perlu diperhatikan oleh manajemen pengelolaan sekolah.

Makin penting manusia, sejatinya bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreatifitas di setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan (Simamora, H., 2004: 4).

Ketersediaan jumlah guru dan karyawan yang tersedia merupakan salah satu potensi yang besar bagi SMK Aisyiyah. Peningkatan kinerja organisasi yang berkelanjutan menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi. Guru dan Tenaga Kependidikan yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam

melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Guru dan Tenaga Kependidikan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003:40). Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan institusi pendidikan harus memperhatikan disiplin kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan karyawan pada sebuah institusi pendidikan, antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor motivasi, faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja. Namun menurut observasi yang dilakukan peneliti berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan dilokasi penelitiannya itu di SMK Aisyiyah. Sebagian guru dan karyawan bisa jadi menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, tidak mengikuti apel di sekolah, datang terlambat atau pun pulang lebih cepat. Berdasarkan observasi dan informasi yang didapatkan dari kepala bidang tata usaha masih ditemukan guru dan tenaga kependidikan yang tidak mengindahkan dengan peraturan yang seharusnya, masih adanya guru dan tenaga kependidikan yang terlambat pada jam kerja, semangat untuk menjalankan aktivitas masih rendah, adanya gaya kepemimpinan yang kurang tegas, tidak adanya sanksi yang tegas. Selain itu, keterlambatan dalam penerimaan insentif karyawan mempengaruhi motivasi kerja.

Berdasarkan hal di atas, peneliti ingin mengetengahkan tiga faktor, yaitu faktor disiplin kerja, faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi serta dampak pengaruhnya dalam hubungannya dengan kinerja sumber daya manusia. Pemilihan

ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketiga faktor tersebut paling sering muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terkait dengan institusi pendidikan, maka subjek penelitian ini difokuskan pada kinerja guru dan karyawan (tenaga kependidikan).

Pada dasarnya, disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan yang diamanatkan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat mememanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Memilih dari pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. di pasal 3 ada 17 Kewajiban dan di pasal 4 ada 15 larangan bagi Pegawai Negeri Sipil,

antaratlainmasuk kerjadanmenaati ketentuan jamkerja.

Pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan yang cocok dengan lingkungan organisasi, karena lingkungan organisasi berupa jenis dan besarnya unit organisasi merupakan variabel kunci teori kepemimpinan. Apabila gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan organisasi yang dikehendaki, serta sesuai dengan harapan bawahannya, maka kinerja guru dan tenaga kependidikan akan meningkat. Dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan organisasi serta harapan yang dikehendaki guru dan tenaga kependidikan maka kinerja guru dan tenaga kependidikan akan menurun. Gambaran bahwa manajer atau pimpinan yang memberikan dorongan bagi pekerja atau karyawan, terlihat adanya hubungan yang erat antara motivasi dan pemuasan kebutuhan dari dalam diri karyawan. Implikasinya adalah berbentuk perilaku perilaku orang perorang dalam organisasi, seperti misalnya tingkat produktivitas, tingkat kemangkirandan lain sebagainya (Siagian, S. P., 2004).

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai salah satu faktor pendorong prestasi kerja karyawan, yang harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan, jika menghendaki kinerja karyawannya meningkat sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Proses memotivasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserah itu gas memimpin organisasit ersebut (Siagian, *ibid*).

Pernyataan pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya. Demikian berpengaruhnya kepemimpinan dalam suatu organisasi sehingga biasa dikatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan faktor penentu keberhasilan tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai mana diharapkan.

Dengan demikian, pada penelitian ini akan diangkat tema tentang kinerja guru dan karyawan. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi di SMK Aisyiyah Palembang merupakan faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja guru dan karyawan. Sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikan sinyal terhadap kinerja karyawan pada organisasi. Adapun judul pada penelitian ini adalah **Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi, serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Aisyiyah Palembang.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah dapat diidentifikasi

beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan masih rendah.
2. Sebagian karyawan menunjukkan disiplin masih rendah.
3. Gaya kepemimpinan kurang tegas.
4. Motivasi kinerja guru dan tenaga kependidikan belum optimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas,terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mempengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan, dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya,maka peneliti dapat merumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang?
2. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang?
4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang?

5. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang?
6. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang?
7. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang?

F. Tujuan penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menjawab dan menganalisa berbagai pertanyaan yang tertera dalam rumusan masalah. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang.
2. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang.
3. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang.
4. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang.
5. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang.
6. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang.

7. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Aisyiyah Palembang.

G. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dalam mengembangkan keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya untuk variabel disiplin, gaya kepemimpinan dan pelatihan.

2. Bagi SMK Aisyiyah Palembang.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pengetahuan tambahan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan karyawan, khususnya dilihat dari faktor disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan, pemahaman dan wawasan penulis, dan dapat dijadikan masukan tempat peneliti bekerja untuk mendalami tentang pengembangan sumber daya manusia di dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma. 2013. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press
- Edizal. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Palembang: UTP Press
- Faizal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cintya Press. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hermawan, Wawan. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi". Jurnal. Universitas Langlangbuana
- Ilyas Yaslis. 2005. ***Kinerja, Teori dan Penelitian***. Liberty: Yogyakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi* (Alih bahasa V.A Yuwono), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta
- Mangkunegara , A.A Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam***. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Masram dan Muah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Surabaya: Zifatama Publisher
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek***. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Sendow. 2007. ***Pengukuran Kinerja Karyawan***. Gunung Agung: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Simamora , Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Empat. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta

- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.YKPN: Jogjakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Cetakan ke sebelas. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Teori supervisi kepemimpinan** oleh Saparuddin pada buku yang diterbitkan tahun 2007.
- Thomson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo. 2011.*Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada