

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja

¹Mohammad Bahrul Ulum, ²Endi Sarwoko, ³Yuni Mariani Manik*
^{1,2,3}Universitas PGRI Kanjuruhan
Malang, Indonesia

yuni@unikama.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 08/03/2023

Diterima : 07/04/2023

Dipublikasi : 08/04/2023

ABSTRAK

Banyak penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin berpengaruh terhadap kinerja, dari penelitian sebelumnya penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel, variabel yang digunakan adalah variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas yang mempengaruhi motivasi dan disiplin sebagai intervening dan kinerja. sebagai variabel terikat, dalam penelitian ini adalah populasinya adalah guru di 4 (empat) SMP Swasta di Kecamatan Banyuwangi Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 52, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel, berdasarkan pada hasil penelitian di SMP swasta, tentang analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan terhadap kinerja guru menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kemudian jika gaya kepemimpinan meningkat motivasi juga akan meningkat, gaya kepemimpinan berpengaruh positif berpengaruh terhadap disiplin maka jika gaya kepemimpinan meningkat disiplin juga akan meningkat, motivasi mempengaruhi kinerja dan motivasi merupakan variabel intervening antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, disiplin secara langsung mempengaruhi kinerja dan mengintervensi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan secara parsial tidak langsung mempengaruhi kinerja namun gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja melalui variabel kedisiplinan.

Kata Kunci: Disiplin dan Kinerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi.

I. PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi peran seorang pemimpin sangat penting, hal ini disebabkan karena seorang pemimpin adalah otak dari sebuah organisasi, pemimpin suatu organisasi membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi sehingga keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpinnya, dan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula, setiap karyawan baru memiliki disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizqiyah (2013) menyatakan bahwa

gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, Brahmasari (2014) menyimpulkan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja lalu Brahmasari (2014) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan Nugroho dan Syaodih (2013) menyimpulkan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Susanty dan Baskoro (2012) menunjukkan hasil pengujian hipotesis berupa hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu menjelaskan bahwa setiap variable memiliki pengaruh terhadap kinerja, tetapi tidak dijelaskan seberapa besar pengaruh dari setiap variabel dan apakah variabel motivasi dan kedisiplinan merupakan variabel intervening gaya kepemimpinan terhadap kinerja dari penjelasan diatas penulis memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dari setiap variabel diantaranya sebagai berikut

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru;
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru;
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja guru;

Menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja guru; Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

II. STUDI LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

'Kinerja' telah menjadi salah satu istilah kunci untuk abad baru. Tapi apa yang kita maksud dengan 'kinerja'? Di dunia sekarang ini dapat merujuk pada seni eksperimental, produktivitas di tempat kerja, dan fungsionalitas sistem teknologi. Apakah pertunjukan yang berbeda ini memiliki hubungan sejarah satu sama lain? Dalam *Perform or Else*, Jon McKenzie mengungkap hubungan luar biasa antara kinerja budaya, organisasi, dan teknologi. Dalam *tur de force teoretis* ini, McKenzie menunjukkan bahwa ketiga paradigma dapat beroperasi bersama untuk menciptakan tekanan yang kuat dan kontradiktif untuk 'melakukan atau tidak. Pembacaannya yang mengejutkan tentang misi Challenger akan memicu penelitian baru, sementara kesimpulannya yang luar biasa bahwa kinerja pada abad ke-20 dan ke-21 sama seperti disiplin pada abad ke-18 dan ke-19 merupakan realisasi yang menggembirakan tentang bagaimana budaya, bisnis, dan sains telah menjadi hyperlink melalui globalisasi. McKenzie kemudian menguraikan visi strategi tahan untuk masa depan. Ini adalah intervensi yang mendesak dan penting ke dalam pemikiran kritis kontemporer. Ini akan sangat membentuk pemahaman kita tentang struktur kekuasaan dan pengetahuan abad ke-21. Tekanan kinerja seringkali gagal untuk merangsang inovasi positif karena manajer tidak memiliki otoritas untuk membuat perubahan, forum pembelajaran lemah, dan rutinitas dan budaya organisasi terbukti bertahan (Moynihan, 2006, 2008). Tekanan kinerja dapat mengalihkan perhatian dari nilai dan aktivitas yang penting tetapi tidak terukur (Radin, 2006) dan, dalam upaya untuk meningkatkan jumlah mereka, organisasi dapat terlibat dalam praktik 'creaming' yang mengarahkan 'layanan kepada mereka yang sudah dekat'. siap kerja' dengan mengorbankan mereka yang memiliki hambatan pekerjaan" (Considine, 2003).

Motivasi

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi yang tepat bagi pegawainya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap pegawainya mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan pegawainya agar semangat dan kinerjanya dapat meningkat. Motivasi sebagai proses yang

menyebabkan intensitas, arahan, dan usaha terus menerus dari individu untuk pencapaian tujuan (Stephen & Coulter, 2016). Menurut Afandi (2018) pengertian motivasi dari sisi individual adalah : “Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Berdasarkan pada defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong dan menggerakkan seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan efisien, bekerja secara berhasil, dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kedisiplinan

Menurut Nitisemito (1991) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2003) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa sarjana muda Indonesia maupun sarjana luar negeri mengenai kedisiplinan kerja. Penelitian yang dilakukan Aritonang (2005) yang meneliti tentang hubungan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian lain yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan peningkatan kinerja karyawan dilakukan oleh Etykawy (2005) yang meneliti pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa (1) kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan secara sendiri-sendiri dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh disiplin yaitu diukur dengan indikator patuh pada peraturan, efektif dalam bekerja (pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat), dan tindakan korektif (melakukan pencatatan terhadap semua pekerjaan).

Kinerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan atau karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan Penelitian eksplanatori diharapkan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan, serta mampu mendeskripsikan data, fakta dan keadaan yang terjadi secara rinci dan penggunaan metode kuantitatif juga diharapkan dapat memberikan langkah penguatan analisis dari data kualitatif, alat yang digunakan analisis regresi path untuk mengkaji hubungan pengaruh antara variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, mengambil seluruh populasi guru dan pengawai SMP ISLAM SYAFIYAH (14 orang), SMP NAZHATUT THOLIBIN (11 orang) SMP ADDASUQI (16 Orang), SMP NURIDDAHLANI (11 orang) sebagai sampel sehingga total sampel adalah 52 orang hal tersebut sesuai dengan pendapat Hamzah (2021) ukuran sampel yang layak untuk penelitian adalah antara 30 sampai 500.

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder, data primer yaitu data utama atau asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, jurnal, surat kabar, buku, internet dan lain sebagainya.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui angket atau kuesioner, yaitu cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pertanyaan tertutup maupun terbuka yang diisi oleh responden berdasarkan isian tersebut, penelitian memperoleh informasi.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas atau independen, variabel intervening, dan variabel terikat atau dependen, variabel bebas penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X), variabel Intervening dalam penelitian ini adalah motivasi (Z1) dan disiplin kerja (Z2), variabel dependen penelitian ini adalah kinerja guru (Y) di SMP swasta di Kecamatan Banyuwangi Kabupaten Probolinggo.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dan ditetapkan secara spesifik, setiap pilihan jawaban diberi nilai, jawaban responden terhadap pertanyaan yang terdapat pada kuesioner untuk indikator indikator kepemimpinan, motivasi dan kinerja.

uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner, dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu.

Menurut Sarwono (2006) path analysis (analisis jalur) digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih variabel dan menguji hipotesis penelitian secara matematis maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan AMOS 23.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Hasil Uji Normalitas Data (Kolmogorov-Smirnov) Spss 21 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,9147673
	Absolute	,108
Most Extreme Differences	Positive	,108
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,782
Asymp. Sig. (2-tailed)		,574

Test distribution is Normal. Calculated from data.

Keterangan tabel hasil uji normalitas data (kolmogorov-smirnov) menunjukkan nilai sig.(2-tailed) $0,574 > 0,05$. artinya data berdistribusi normal Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model kemiripan antara variabel independen akan akibatkan korelasi yang sangat kuat, selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen jika VIF yang dihasilkan 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas output uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

TABEL HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS SPSS 21

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,557	3,524		3,280	,002		
1 X	,031	,110	,040	,282	,779	,885	1,130
Z1	,183	,115	,223	1,595	,117	,898	1,114
Z2	,258	,111	,313	2,333	,024	,978	1,022

a. Dependent Variable: Y

Keterangan tabel hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai VIF $> 10,00$ artinya setiap variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas (hubungan sangat kuat).

Uji hipotesis apabila probabilitas (p) $< 0,05$ maka H0 ditolak artinya ada terdapat pengaruh, sedangkan apabila probabilitas (p) $> 0,05$ maka H0 diterima, tidak ada pengaruh.

TABEL 4.10 ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)

variabel		variabel	C.R.	P	α	keterangan
MOTIVASI	<---	GAYA KEPEMIMPINAN	8,170	***	< 0,05.	Ho ditolak
KEDISIPLINAN	<---	GAYA KEPEMIMPINAN	8,930	***	< 0,05.	Ho ditolak
KINERJA	<---	MOTIVASI	2,069	,039	< 0,05.	Ho ditolak
KINERJA	<---	KEDISIPLINAN	7,574	***	< 0,05.	Ho ditolak
KINERJA	<---	GAYA KEPEMIMPINAN	1,279	,201	< 0,05.	Ho diterima

Berdasarkan hasil uji hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi dengan memperoleh nilai probabilitas (p) sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan dengan memperoleh nilai probabilitas (p) sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan memperoleh nilai probabilitas (p) sebesar 0,039 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima

H4: Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan memperoleh nilai probabilitas (p) sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima

H5: Gaya kepemimpinan Tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dengan memperoleh nilai probabilitas (p) sebesar 0,201 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizqiyah (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan Lutfi and Widodo (2018) menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi secara simultan dan parsial. maka semakin baik gaya kepemimpinan diterapkan dalam sebuah organisasi maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawannya, dimana kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap meningkatkan motivasi guru di SMP Swasta di kecamatan Banyuanyar tersebut.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di SMP swasta kecamatan banyuanyar dapat memotivasi karyawan hal ini di tujuakan dari sikap seorang kepala sekolah yang dilakukan kepada guru-guru pada saat rapat, yang selalu meyisipkan kata-kata motivasi yang dapat/merangsang guru untuk terus semangat dengan tugas yang dijalani, hal tersebut yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan disana memiliki pengaruh terhadap motivasi, agar guru terus terangsang dan semangat dengan tugasnya, kepala sekolah perlu menambah kata-kata motivasinya bukan hanya pada saat rapat saja, tetapi pada saat setiap bertemu guru jadi guru akan terus semangat dalam menjalankan tugasnya setiap hari.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kedisiplinan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Brahmasari (2014) yang menyatakan gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan hasil penelitian Odollo et al., (2015) juga mengatakan Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari gaya kepemimpinan pada disiplin guru dengan 26,4 persen disiplin guru dijelaskan oleh gaya kepemimpinan maka baik gaya kepemimpinan diterapkan dalam

sebuah organisasi maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja guru, dimana kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Swasta di kecamatan Banyuwangi tersebut.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di SMP swasta kecamatan Banyuwangi berpengaruh terhadap kedisiplinan guru, hal ini ditunjukkan oleh sikap kepala sekolah ketika menerbitkan aturan selalu dipatuhi oleh setiap guru, aturan yang dibuat oleh kepala sekolah bisa membuat semua guru disiplin/ patuh, supaya guru tambah disiplin kepala sekolah perlu meningkatkan sanksi yang lebih berat, agar guru tambah takut untuk melanggar aturan tersebut, dikarnakan sanksi yang memberatkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari (2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan penelitian dari Nisyak and Triyonowati (2016) juga mengatakan Kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan dan parsial, namun tidak mendukung dengan dengan penelitian ini yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang terhadap kinerja guru di SMP swasta kecamatan Banyuwangi.

Motivasi yang diterapkan kepala sekolah di SMP swasta kecamatan Banyuwangi terhadap kinerja guru, berpengaruh terhadap kinerja guru hal ini ditunjukkan dari sikap kepala sekolah yang selalu memantau kinerja guru dan mendukung pengembangan keprofesian guru, kepala sekolah memantau RPP kerja guru setiap tahun ajaran baru atau setiap 6 bulan sekali dan mendukung guru setiap ada diklat pengembangan keprofesian, agar kinerja guru meningkat kepala sekolah perlu tambah pemantauan atau pengecekan RPP guru misalnya dengan 3 bulan, dan bisa memberikan subsidi terhadap guru yang masih belum linier dengan mapel yang diajarkan/ dengan jabatannya.

Pengaruh kedisiplinan Terhadap kinerja

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nugroho and Syaodih (2013) menyimpulkan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan penelitian Amri (2015) mengatakan model berpengaruh positif dan signifikan yaitu kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja, maka jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja guru SMP swasta di kecamatan Banyuwangi tersebut juga akan meningkat.

Kedisiplinan yang diterapkan kepala sekolah di SMP swasta kecamatan Banyuwangi berpengaruh terhadap kinerja guru/karyawan hal ini ditunjukkan dari sikap patuh guru dalam mengerjakan tugas yang di berikan kepala sekolah, dari sikap patuh guru tersebut kepala sekolah bisa meningkatkan kinerja guru, dengan cara memberikan sanksi bagi bagi guru yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan meng sanksi bagi guru yang sering tidak hadir atau membolos pada saat jam kerja.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap kinerja

Hasil penelitian tidak mendukung penelitian yang dilakukan Susanty dan Baskoro (2012) menunjukkan hasil pengujian hipotesis berupa hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dan penelitian Siregar (2018) mengatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang memperhatikan, memfasilitasi, membina dan memotivasi akan menyebabkan meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling, namun tidak mendukung dari penelitian ini dimana semakin meningkat gaya kepemimpinan maka tidak akan meningkatkan kinerja guru di SMP swasta kecamatan Banyuwangi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di SMP swasta kecamatan Banyuwangi adalah gaya kepemimpinan yang tidak dapat meningkatkan kinerja guru secara langsung, hal ini ditunjukkan oleh kurang wibawa kepala sekolah dihadapan guru dikarnakan janji-jani yang disampaikan tidak

semua nya terealisasi/ tidak terlaksana yang membuat guru kurangnya rasa percayanya guru terhadap apa yang disampaikan oleh kepala sekolah, agar dapat berpengaruh secara langsung, kepala sekolah perlu menepati janji-janji yang dibuatnya agar guru percaya terhadap apa yang disampaikan kepala sekolah.

Dari masing jalur di temukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi maka jika gaya kepemimpinan meningkat motivasi juga akan meningkat, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan maka jika gaya kepemimpinan meningkat kedisiplinan juga akan meningkat, motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi merupakan variabel intervening antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap kinerja dan merupakan intervening antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja namun gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja melalui variabel kedisiplinan.

V. KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka motivasi juga akan meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka kedisiplinan juga akan meningkat.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja maka jika motivasi meningkat maka kinerja juga ikut meningkatkan, dan merupakan variabel intervening gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja maka jika kedisiplinan meningkat, kinerja juga ikut meningkat dan merupakan variabel intervening gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja artinya jika gaya kepemimpinan langsung terhadap kinerja maka kinerja tidak ikut meningkat.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas PGRI Kanjuruhan Malang yang sudah memberikan motivasi terhadap kami dan terima kasih kepada keluarga kami yang paling kami sayangi.

VII. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Amri, K. (2015). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Aritonang, K. T. (2005). Hubungan Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Tenaga pengajar terhadap Kinerja Tenaga pengajar SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4).
- Brahmasari, I. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(01).
- Considine, M. (2003). Governance and competition: The role of non-profit organisations in the delivery of public services. *Australian Journal of Political Science*, 38(1), 63–77.
- Etykawaty, R. (2005). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMASYARAKATAN DI RUMAH TAHANAN NEGARA KLAS I SURAKARTA*. UMS.
- Hamzah, A. (2021). *Metode penelitian & pengembangan (research & development) uji produk*

kuantitatif dan kualitatif proses dan hasil dilengkapi contoh proposal pengembangan desain uji kualitatif dan kuantitatif. CV Literasi Nusantara Abadi.

- Lutfi, A., & Widodo, D. S. (2018). Effect Of Work Discipline And Leadership Style On The Performance Of Employees Motivation As Variable Mediation In Office Ministry Of Justice And Human Rights Bangka Belitung Indonesia. *The International Journal of Engineering and Science*, 7(7).
- Moynihan, D. P. (2006). Managing for results in state government: Evaluating a decade of reform. *Public Administration Review*, 66(1), 77–89.
- Moynihan, D. P. (2008). *The dynamics of performance management: Constructing information and reform*. Georgetown University Press.
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Nitisemito, A. (1991). Marketing, Cetakan kedelapan. *Ghalia: Jakarta*.
- Nugroho, D. S., & Syaodih, E. (2013). Strategi Peningkatan Kualitas Empat Atribut Green City di Kecamatan Bandung Wetan Kota Bandung. *Jurnal Perencanaan Wilayah Dan Kota*, 13(2).
- Odollo, O. L., Kwendo, S., & Vundi, K. S. (2015). *Leadership Styles and Teacher Discipline in Private Secondary Schools in Kakamega County, Kenya*.
- Radin, B. A. (2006). *Challenging the performance movement: Accountability, complexity, and democratic values*. Georgetown University Press.
- Rizqiyah, I. A. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Temprina Media Grafika Surabaya)*. Brawijaya University.
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara. Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal. Bali: Universitas Udayana*.
- Siregar, Y. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA negeri Jakarta Timur. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1(3), 232–238.
- Stephen, P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. *Jakarta. Erlangga*.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84.