

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia dan karyawan dalam mencapai tujuannya yang dikelola oleh manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang fokus perhatiannya terletak pada pengelolaan atau pengaturan peranan sumber daya manusia dalam pelaksanaan kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas atau kegiatan organisasi atau perusahaan agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat lekat dengan organisasi, sebuah organisasi tidak akan ada tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai kunci dari perkembangan maupun keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan, dilatih, dan dikembangkan oleh perusahaan atau organisasi karena sumberdaya manusia adalah elemen utama dalam organisasi atau perusahaan yang mampu mengendalikan elemen-elemen lain seperti modal atau teknologi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Jimmy L Gaol (2014:273) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Baik buruknya kinerja seorang karyawan tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin memimpin

karyawannya, keberhasilan dan kegagalan hal tersebut ditentukan oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu. Dalam perspektif manajemen, kepemimpinan adalah hubungan pengaruh antara manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasional dalam situasi tertentu. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan persoalan keseharian dalam kehidupan bermasyarakat, berorganisasi, berusaha, berbangsa dan bernegara. Kemajuan dan kemunduran masyarakat, organisasi, usaha, bangsa dan negara antara lain dipengaruhi oleh para pemimpinnya. Oleh karena itu sejumlah teori tentang pemimpin dan kepemimpinanpun bermunculan dan kian berkembang..

Islam sebagai rahmat bagi seluruh manusia, telah meletakkan persoalan pemimpin dan kepemimpinan sebagai salah satu persoalan pokok dalam ajarannya. Beberapa pedoman atau panduan telah digariskan untuk melahirkan kepemimpinan yang diridai Allah SWT, yang membawa kemaslahatan, menyelamatkan manusia di dunia dan akhirat kelak. Sejarah Islam telah membuktikan pentingnya masalah kepemimpinan ini setelah wafatnya Baginda Rasul. Para sahabat telah memberi penekanan dan keutamaan dalam melantik pengganti beliau dalam memimpin umat Islam. Umat Islam tidak seharusnya dibiarkan tanpa pemimpin. Sayyidina Umar R.A pernah berkata, “Tiada Islam tanpa jamaah, tiada jamaah tanpa kepemimpinan dan tiada kepemimpinan tanpa taat”.

Dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits banyak pembahasan tentang kepemimpinan, salah satunya yaitu firman Allah dalam Surat Shad ayat 26 yang berbunyi :

يَادَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ
عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya : “Hai Daud, sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa/pemimpin) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Shad : 26)

Ayat ini mengisyaratkan bahwa salah satu tugas dan kewajiban utama seorang khalifah dalam menegakkan supremasi hukum secara Al-Haq. Seorang pemimpin tidak boleh menjalankan kepemimpinannya dengan mengikuti hawa nafsu. Karena tugas kepemimpinan adalah fi sabilillah dan kedudukannya sangat mulia.

Sejalan dengan ayat di atas, seorang pimpinan haruslah menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin dengan didasari rasa tanggung jawab dan dibarengi dengan keikhlasan karena seorang pemimpin yang baik adalah yang bisa menjaga amanahnya sebagai seorang pemimpin. Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan ikhlas yang tidak didasari oleh keterpaksaan. Gaya kepemimpinan yang seperti ini sudah banyak dibahas dalam teori konsep gaya kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para

pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Robbins, 1996:62).

Pondok Pesantren Qurrata A'yun adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan yang berlokasi di Jalan Raya Samarang Cikamiri Kabupaten Garut. Berdiri pada tahun 2002 dan dipimpin oleh K.H Atep Moh. Wahid Kosim, S.Ag.,MM dengan membuka lembaga pendidikan *non-formal* yaitu pondok pesantren dan lembaga pendidikan *formal* yaitu SMP (Plus). Lalu pada tahun 2008 Pondok Pesantren Qurrata A'yun membuka lembaga pendidikan setingkat SMA yaitu SMK (Plus) Qurrata A'yun.

Tabel 1.1
Data Siswa & Santri Tahun 2014-2018

Keterangan	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
SMP (Plus)	980	1041	1168	1255
SMK (Plus)	389	532	804	984
Santri	305	297	306	317
Jumlah	1674	1870	2278	2556

Sumber : Arsip Pondok Pesantren Qurrata A'yun

Dari hasil wawancara awal peneliti pada tanggal 10-14 januari 2018 dengan beberapa staff pengajar dan kepala TU di pondok pesantren Qurrata A'yun, peran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi juga bagi capaian kinerja dari para guru itu sendiri. Ucapan dari para guru dan staff TU tersebut bukanlah tanpa sebab, dilihat dari mulai berdirinya pondok pesantren sampai sekarang memang perkembangannya

cukup pesat terbukti dengan adanya peningkatan jumlah siswa dan santri seperti yang terlihat dalam tabel 1.1 diatas.

Hal ini tidak terlepas dari cara memimpin K.H Atep Moh, Wahid Kosim yang menurut kepala TU mampu memberikan rangsangan yang besar sehingga sebagian besar guru mau memberikan kinerja terbaiknya untuk mengajar dan mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi terlaksananya kegiatan belajar mengajar (KBM) yang efektif sehingga kualitas Pondok dan sekolah semakin meningkat yang berujung pada tingginya kepercayaan masyarakat terhadap Pondok Pesantren Qurrata A'yun, terbukti dengan meningkatnya pertumbuhan siswa dan santri setiap tahunnya.

Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh kepala TU, delapan orang staff pengajar yang peneliti wawancarai pun sepakat bahwa pimpinan pondok memiliki pengaruh besar dalam diri mereka sehingga mereka selalu bersemangat dalam mengajar. Mereka beranggapan pesatnya kemajuan pondok pesantren tidak terlepas dari peran pimpinan pondok yang selalu memotivasi, menginspirasi, dan memperhatikan para staff pengajar dengan baik sehingga pada akhirnya mereka mau dan mampu mengikuti setiap arahan dan ketentuan yang di tetapkan oleh pimpinan pondok dan memberikan kinerja terbaiknya dalam mengajar. Kepala bagian kurikulum pun menganggap bahwa peningkatan jumlah siswa dan santri yang terjadi di pondok pesantren tidak terlepas dari peran pimpinan pondok sebagai tokoh sentral yang ada di pondok pesantren. Menurutnya kecerdasan K.H Atep Moh Wahid Kosim dalam memotivasi para staff pengajar telah berhasil membuat mereka mencetak murid-murid menjadi pribadi yang lebih baik. Hal

tersebutlah yang membuat kepercayaan masyarakat terhadap pondok pesantren menjadi tinggi dan membuat para orangtua tertarik untuk menyekolahkan anak mereka di pondok pesantren Qurrata A'yun.

Namun disamping isu tentang gaya kepemimpinan yang yang diterapkan oleh pimpinan pondok, ternyata masih saja sering terjadi perilaku indisipliner dari para guru yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh pondok pesantren. Hal tersebut menurut kepala TU terkadang mengganggu proses belajar mengajar menjadi tidak efektif yang kemudian membuat kualitas kerja dari para guru menjadi tidak sesuai dengan standar yang telah di tetapkan oleh pondok pesantren.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Awal Dengan Delapan Orang Staff Pengajar

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban		
		S	R	TS
1	Pemimpin memotivasi saya sehingga saya mengajar dengan maksimal	8	0	0
2	Pemimpin mendorong saya untuk selalu berkembang	8	0	0
3	Saya selalu mengajar tepat waktu dan tidak terlambat masuk kelas	4	4	0
4	Saya taat terhadap aturan yang berlaku	6	2	0
5	Saya selalu bersemangat dalam mengajar	8	0	0
6	Saya mampu mengajar dengan baik	6	2	0

Sumber : Dibuat Oleh Peneliti

Dari hasil wawancara awal peneliti dengan delapan orang staff pengajar di pondok pesantren Qurrata A'yun, dapat dilihat pernyataan pertama mendapat respon sangat baik dengan kedelapan responden memberi jawaban setuju. Pernyataan kedua pun mendapat respon yang sangat baik dengan kedelapan

responden memberi jawaban setuju. Pada pernyataan ketiga 4 orang responden memberi jawaban setuju dan 4 orang lainnya memberi jawaban ragu. Pernyataan keempat, 6 orang memberi jawaban setuju dan 2 orang lainnya memberi jawaban ragu. Pernyataan kelima, kedelapan responden memberi jawaban yang sangat baik dengan memberi jawaban setuju. Dan untuk pernyataan keenam, 6 responden memberi jawaban setuju dan 2 orang lainnya memberi jawaban ragu.

Pada dasarnya banyak hal yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, pegawai, maupun staff pengajar. Hal-hal seperti gaji, *reward*, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi, *turn over intention*, gaya memimpin dari seorang pemimpin, kedisiplinan, kepuasan dalam bekerja, hubungan antar karyawan maupun hubungan dengan atasan adalah sebagian hal dari banyak hal yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Namun jika disesuaikan dengan isu-isu yang sedang hangat di perbincangkan di pondok pesantren Qurrata A'yun dimana telah dijelaskan diatas bahwasanya pimpinan pondok dengan karismanya mempunyai andil cukup besar dalam meningkatkan kinerja dari para guru dalam kegiatan belajar mengajar dan perilaku indisipliner dari kalangan guru juga sering menghambat proses belajar mengajar karena para guru cenderung tidak maksimal dalam mengajar, maka peneliti ingin melihat lebih jauh tentang kedua isu tersebut. Peneliti ingin melihat sejauh mana kinerja para guru jika dua isu diatas menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dari para guru itu sendiri. Selain itu, peneliti ingin menguji kebenaran tentang isu-isu tersebut apakah hal tersebut benar terjadi ataukah justru hal lain lah yang mempengaruhi kinerja dari para guru tersebut.

Berdasarkan kedua isu tersebut, dari sekian banyak hal yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan / guru, peneliti memutuskan untuk meneliti lebih lanjut dan akan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Staff Pengajar Di Pondok Pesantren Qurrata A’yun Samarang-Garut)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pemimpin pondok dengan karismanya diketahui dapat memberikan rangsangan dan motivasi yang tinggi bagi para guru, sehingga mereka mampu mengajar dengan maksimal.
2. Kedisiplinan para guru masih belum maksimal karena masih terdapat guru yang datang terlambat dan tidak mengoptimalkan jam pelajaran secara maksimal.
3. Masih terdapat guru yang kualitas pekerjaannya masih dibawah standar yang di tetapkan oleh pondok pesantren.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Qurrata A'yun ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Qurrata A'yun ?
3. Apa dan seberapa besar gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Qurrata A'yun ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menguji Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Qurrata A'yun.
2. Mengetahui dan menguji Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Qurrata A'yun.
3. Mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Qurrata A'yun.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan dapat secara langsung mengetahui permasalahan yang sebenarnya pada objek penelitian.
 - b. Menerapkan materi kuliah yang didapat pada lingkungan kerja yang sebenarnya.
2. Bagi Akademisi
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk penelitian lebih lanjut dan disamping itu hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang akan menulis laporan penelitian di kemudian hari.
3. Bagi Pondok Pesantren Qurrata A'yun

Manfaat penelitian ini bagi Pondok Pesantren Qurrata A'yun adalah memberikan masukan bagi pengelola, yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan pengurus atau pengelola Pondok Pesantren Qurrata A'yun senantiasa mempertimbangkan aspek gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja gurunya.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yang pertama terdiri dari variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

Menurut Robbins (1996:62) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Menurut Drs. Muchdarsyah Sinungan (2009:146) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu,

Kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Gaol, 2014:273).

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan kedalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Dalam pendekatan evaluasi seorang manajer menilai kinerja masalah seorang karyawan. Evaluator menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja, dan setelah itu menggunakan data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi. Sementara dalam

pendekatan pengembangan seorang manager mencoba untuk meningkatkan kinerja individu dimasa mendatang.

Sebuah organisasi tidak akan dapat berkembang apabila kinerja pegawainya juga tidak mengalami peningkatan. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat kinerja organisasi yang dicerminkan oleh kinerja pegawai atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur (Veithzal Rivai, 2010:309).

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai akan mendukung tercapainya tujuan organisasi yang akan nampak dari kinerja sebuah organisasi. Seperti halnya gaya kepemimpinan transformasional yang mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil mempengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan kharismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada organisasi sehingga kinerjanya meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh diantara kepemimpinan transformasional dan kinerja dari seorang karyawan.

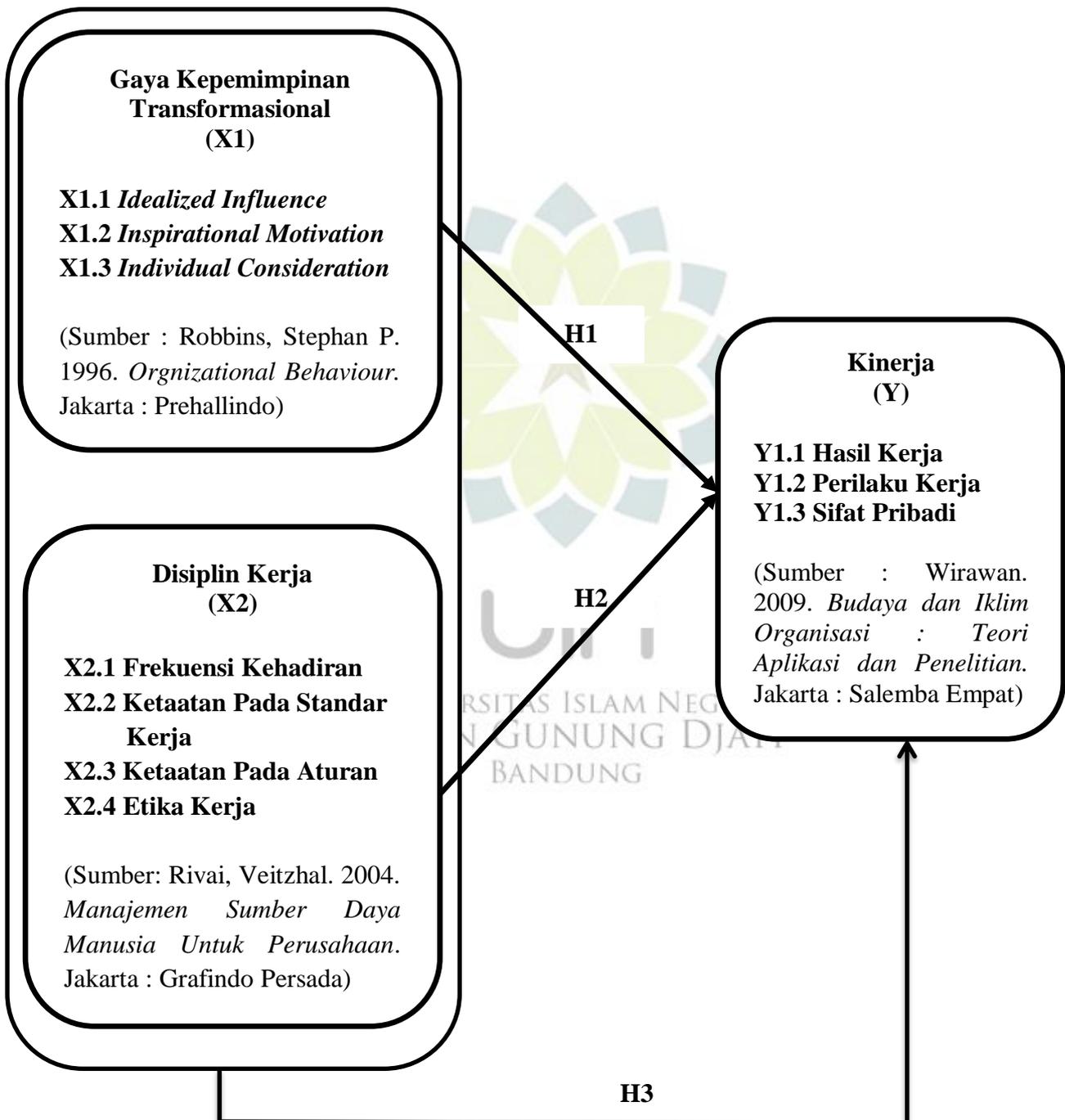
Selanjutnya, tinggi rendahnya kinerja dari seorang karyawan juga dapat ditentukan oleh perilaku dan kebiasaan mereka dalam bekerja. Perilaku seperti

ketepatan waktu datang dan pulang dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya adalah sebuah kedisiplinan yang baik dari seorang karyawan. Bila karyawan mau berdisiplin dalam bekerja maka sudah tentu kinerjanya pun akan meningkat. Begitupun jika karyawan tersebut selalu datang terlambat, lalai dalam menyelesaikan tugas, tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut bisa saja membuat kinerja dari karyawan tersebut menjadi rendah. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Pemimpin transformasional memberikan rangsangan-rangsangan kepada para karyawan agar mereka mau bekerja dengan sepenuh hati, penuh semangat dan mengesampingkan kepentingan pribadi demi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin transformasional juga mempunyai pengaruh besar dalam diri para pengikutnya yang membuat mereka mau bekerja secara maksimal. Hal tersebut jika di barengi dengan ketaatan dan kesadaran untuk mematuhi segala bentuk aturan maupun norma sosial yang berlaku atau singkatnya dibarengi dengan kedisiplinan, maka bisa di pastikan kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat, berada pada titik yang cukup tinggi dimana dia mampu berkontribusi untuk merealisasikan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) maka kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dibuat Oleh Peneliti

G. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
1	Sartijo Budiwibowo (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (karyawan) di Kota Madiun	Variabel independen yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja. Variabel dependennya adalah Kinerja Guru (karyawan)	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara parsial gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.	Sama-sama meneliti Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja. Objek penelitian pun sama-sama dalam bidang pendidikan.	Menggunakan variabel independen yang berbeda, yaitu gaya kepemimpinan transaksional.
2	Suyatminah (2013) Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK PNS Se-Kecamatan Bantul	Variabel Independen yang diteliti adalah Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja. Sedangkan Variabel Dependennya adalah Kinerja Guru	Hasil penelitian menunjukan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Secara parsial terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerjaterhadapkinerja guru.	Meneiti variable yang sama yaitu kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja. Objek penelitian pun sama-sama dalam bidang pendidikan yang berarti penelitian ini adalah penelitian lanjutan.	Sasaran penelitian hanya guru PNS

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
3	Tanti Kuniawati (2013) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dan Disiplin Kerja kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri ADB INVEST se-kota Surabaya	Variabel Independen yang diteliti adalah Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja. Sedangkan Variabel Dependennya adalah Kinerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 51,5%. Secara parsial terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.	Meneliti dengan variabel yang sama yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Objek penelitian pun masih dalam bidang pendidikan yang berarti penelitian ini adalah penelitian lanjutan	Tidak terdapat perbedaan selain tempat penelitian
4	Suradi, Yohanes Sutomo (2015) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Guru SD di Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang	Variabel independen yang diteliti adalah Disiplin Kerja, dan motivasi Kerja dengan variabel mediasi adalah kepuasan kerja dan variabel dependennya adalah kinerja pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.	Sama-sama meneliti variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Objek penelitian pun sama-sama dalam bidang pendidikan	Menggunakan variable independen tambahan yaitu motivasi kerja dan menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
5	Sofiyah (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Plus Al-Aqsha Jatinangor Kabupaten Sumedang	Variabel Independen yang diteliti adalah kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja. Sedangkan Variabel Dependennya adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru.	Sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Objek penelitian pun masih dalam bidang pendidikan yang berarti penelitian ini adalah penelitian lanjutan.	Tidak terdapat perbedaan selain tempat penelitian.
6	Vina Nuraini (2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas DTP Bantarujeg	Variabel independen yang diteliti adalah Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, beban kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama Meneliti variabel disiplin kerja terhadap kinerja	Terdapat variabel independen yang berbeda yaitu beban kerja dan objek penelitian yang berbeda.

Sumber : Dibuat Oleh Peneliti

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:39) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum

didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

H_1 : Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

Hipotesis 2 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

H_2 : Terdapat pengaruh positif disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

Hipotesis 3 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

H_3 : Terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG