



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP HASIL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH CABANG TANJUNG SARI

Isthifa Kemal^{1(*)}, Rusmiati²

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia¹²
isthifakemal@umsu.ac.id¹

Received: 30 April 2024
Revised: 30 April 2024
Accepted: 30 April 2024

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership and work discipline of the Dikdasmen assembly on the Development of Human Resources (HR) of the Dikdasmen Tanjung Sari Branch. This study uses a quantitative research method, namely field research using scientific studies by expert scientists. The population in this study amounted to 150 people, with a sample of 60 people. Data was obtained through random questionnaires given to respondents as many as three types of questionnaires, namely leadership questionnaires, work discipline and HR development. Data analysis used the t-test and simple regression for the first and second hypotheses, while for the third hypothesis using the Simultaneous F Test and Simple Multiple Linear Regression Test. The first hypothesis obtained t count 7.114 while for t table 1.67 at a significance level of 0.05 because t count > t table then reject H10 and accept H1a. with a regression equation $Y = 44.312 + 0.657X$ and a Regression value of 0.413. The second hypothesis obtained a count of 6.621 while for ttable 1.67 at a significant level of 0.05 because tcount > ttable then reject H20 and accept H2a. with the regression equation $Y = 41.970 + 0.423X$ and a Regression value of 0.353. The third hypothesis obtained Fcount 28.94 and Ftable at a Significance level of 0.05 of 3.16 because Fcount > from Ftable then H0 is rejected and Ha is accepted. The resulting regression equation is $88.2408 + 0.3800X1 + 0.5718X2$ and the value of the Regression is 0.515. This study concludes that there is an influence of Leadership on HR development, there is an influence of Work Discipline on HR development and There is a simultaneous influence between leadership and work discipline on HR development at Dikdasmen Tanjung Sari Branch.

Keywords: Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Sumber Daya Manusia; Pendidikan Dasar dan Menengah; Muhammadiyah

(*) Corresponding Author: Kemal, isthifakemal@umsu.ac.id

How to Cite: Kemal, I. & Rusmiati, R. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP HASIL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH CABANG TANJUNG SARI. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 1456-1466

INTRODUCTION

Peningkatan dan perkembangan kualitas pendidikan di sebuah negara, tidak akan terlepas dari kemampuan dan kemauan dari para pengelola dan penyelenggara pendidikan, baik berupa badan yang dibentuk pemerintah seperti kementerian pendidikan, maupun lembaga yang dibentuk oleh organisasi kemasyarakatan (Kemal, Suryadi, & Rosyidi, 2019). Setiap organisasi pastinya menginginkan hasil yang maksimal, dan untuk

mendapatkan hasil maksimal memerlukan pimpinan yang berkompeten untuk itu. Negara dikatakan maju bila semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat, semakin tinggi tingkat kesehatan penduduk seperti misalnya tercermin dalam tingginya usia harapan hidup serta semakin tinggi pendapatan penduduk dan semakin merata pendistribusiannya (Akrim, Rudianto, & Adhani, 2021). Hal ini saling berkaitan, semakin tinggi tingkat pendapatan suatu keluarga, semakin mampu pula keluarga tersebut meningkatkan pendidikan anggota keluarganya serta menjaga kesehatannya (Arifin, Eryani, & Farahtika, 2023). Dengan terpenuhinya beberapa persyaratan antara lain manusia mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunannya.

Motivasi kerja para guru dan pegawai di sekolah sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan dan komunikasi yang dipergunakan, sehingga konsekuensinya bahwa setiap guru, pegawai dan siapa saja yang terlibat di sekolah akan dapat merasakan kepuasan kerja (Amini & Kemal, 2021). Peran pemimpin dalam setiap organisasi sangat penting dan menentukan. Akan tetapi menurut peneliti, organisasi tidak dapat mencapai tujuan jika gaya kepemimpinan yang dianut tidak sesuai. Pemilihan dan penggunaan kepemimpinan dalam suatu organisasi menentukan arah yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut (Suryadi, 2010).

Apapun gaya kepemimpinan yang dilaksanakan di sekolah, komponen penting yang tidak boleh dilupakan dalam keberhasilan pencapaian tujuan adalah bentuk komunikasi apa yang dipakai di sekolah (Wahed, 2018). Sebab bentuk komunikasi juga sangat berperan dalam organisasi, karena di dalam organisasi terdapat dan hidup serta berperan banyak individu yang memiliki beraneka ragam kepentingan, kebutuhan, cita-cita, kompetensi, keahlian dan lain-lain. Oleh sebab itu, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sewajarnya memakai komunikasi yang baik dan tepat yaitu komunikasi interpersonal.

Sebagai organisasi kemasyarakatan, Perserikatan Muhammadiyah melalui Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) telah banyak berbuat untuk kemajuan pendidikan di Indonesia. Dikdasmen adalah satu bidang atau bagian dari Perserikatan Muhammadiyah yang mutlak ada mulai dari pimpinan ranting, cabang, daerah, dan wilayah sampai dengan pimpinan pusat (Miswanto & Arofi, 2012). Majelis Dikdasmen Cabang Tanjung Sari dipilih sebagai objek penelitian, karena Majelis Dikdasmen Cabang Tanjung Sari merupakan salah satu Majelis Dikdasmen terbaik dalam mengelola tingkat satuan pendidikan di Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, Cabang Tanjung Sari diasumsikan sebagai daerah yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di antara daerah kota Medan, memiliki banyak kelebihan lain seperti rata-rata tingkat pendidikan yang relatif tinggi, strata sosial dan tingkat kemampuan ekonomi yang cukup mapan, sehingga dapat di duga bahwa Dikdasmen disini memerlukan kepemimpinan yang spesifik yang mampu memanage satuan-satuan pendidikan yang berbagai jenis dan tingkatan.

Transparansi dan akuntabilitas dalam perekrutan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan pegawai sangat perlu dilakukan. Peran Ketua Dikdasmen Muhammadiyah Cabang Tanjung Sari sebagai seorang manajer pendidikan sangatlah penting. Ketua Dikdasmen perlu menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai manajer, diharapkan mampu menunjukkan efektifitasnya dalam mengelola sumber daya manusia, terutama masalah kepegawaian dan hubungan antar pegawai.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode mix methods dengan menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu dengan melakukan penelitian lapangan menggunakan kajian teori kajian ilmiah para pakar ilmuwan yang mengkaji sesuai dengan kajian ini. Penelitian kuantitatif yang digunakan yaitu jenis ex-post facto dengan pola kajian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Santoso & Madiistriyatno, 2021).

Menurut Arikunto (2010) penelitian korelatif dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dengan kajian korelatif akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian korelasi merupakan bagian penelitian ex-postfacto, karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan dan tingkat hubungan variabel yang direfleksikan dalam koefisien korelasi (Aryadi, 2011).

Penelitian ini dilaksanakan di Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) yang berada di bawah naungan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Tanjung Sari (PCM Tanjung Sari). Ada 4 AUM dalam penelitian ini yaitu SD Muhammadiyah 03 Medan, SMP Muhammadiyah 03 Medan, SMA Muhammadiyah 02 Medan dan SMK 08 Muhammadiyah Medan.

Tabel 1.
Sebaran Populasi Penelitian

No	Sekolah	Jumlah Guru
1	SD Muhammadiyah 03	45
2	SMP Muhammadiyah 03	45
3	SMA Muhammadiyah 02	30
4	SMK Muhammadiyah 08	30
Jumlah		150

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Riduwan, 2013). Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Probability sampling adalah teknik sampling untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Suriani, Risnita, & Jailani, 2023). Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan penarikan sampel yakni proporsional random sampling. Pengambilan sampel secara proportionate stratified random sampling. Penarikan sampel dengan cara tersebut dilakukan karena populasi mempunyai unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Purnasari, 2021). Oleh karena itu, dalam penarikan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling dapat dilakukan dengan rumus alokasi proportional yakni sebagai berikut: $n = \frac{N_i}{N} \times n$ dengan $n = \frac{N}{Nd^2+1}$.

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

d2 : Presisi yang ditetapkan 10%

N_i : Jumlah populasi menurut stratum

n_i : Jumlah sampel menurut stratum (Riduwan, 2013)

Terkait dengan persamaan di atas, maka diperoleh sampel dalam penelitian ini, yaitu:

$$n = \frac{N}{Nd^2+1} = \frac{150}{150(0,1)^2+1} = 60 \text{ Responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 60 responden. Untuk mempermudah dalam pembagian sampel dari populasi yang diteliti, maka langkah selanjutnya adalah menentukan sampel berstrata (bertingkat) yang dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini

Tabel 2.
 Pengambilan Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel Guru Masing-Masing Sekolah
1	SD Muhammadiyah 03 Medan	45	$(45/150) \times 60 = 18$
2	SMP Muhammadiyah 03 Medan	45	$(45/150) \times 60 = 18$
3	SMA Muhammadiyah 02 Medan	30	$(30/150) \times 60 = 12$
4	SMK Muhammadiyah 08 Medan	30	$(30/150) \times 60 = 12$
	Jumlah	150	60

Berdasarkan data diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini 60 orang dari 150 populasi.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Data penelitian ini meliputi tiga variabel, dua variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan Dikdasmen (X1) dan Disiplin kerja Dikdasmen (X2) dan satu variabel terikat (Y) yaitu Pengembangan SDM Dikdasmen (Y). Hasil yang diperoleh seperti yang tertera pada tabel 3.

Tabel 3.
 Tabulasi Data Dasar Variabel X1, X2, dan Y

Statistics	Kepemimpinan Disiplin kerja Pengembangan SDM		
	(X1)	(X2)	(Y)
N	60	60	60
Rata-rata	71,95	73,92	73,38
Skor tengah	72	78	77
Skor yang banyak muncul	78	80	79
Simpangan baku	6,49	8,42	8,35
Keragaman	42,18	70,86	69,70
Skor terendah	56	56	56
Skor tertinggi	84	84	90
Jumlah	4317	4435	4403

Dari tabel 3 bisa dilihat bahwa tidak banyak perbedaan yang signifikan diperoleh. Dari total sampel yang sebanyak 60 orang guru yang mengajar di AUM PCM Tanjung Sari diperoleh rata-rata hitung untuk variabel X1 tampak lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata hitung X2 dan variabel Y. rata-rata hitung X1 sebesar 71,95, X2 sebesar 73,92 dan Y sebesar 73,38.

Nilai tengah (Median) pada variabel X1 juga lebih kecil bila dibandingkan dengan variabel X2 dan Y, nilai tengah variabel X1 adalah 72, variabel X2 yaitu 78 dan untuk

nilai tengah variabel Y yakni 77. Nilai yang sering muncul (Modus) pada variabel X1 adalah 78 yakni sebanyak 9 kali, pada variabel X2 78 sebanyak 8 kali dan variabel Y yakni 77 sebanyak 8 kali. Untuk nilai terendah ketiga variabel memiliki nilai yang sama yaitu 56, sedangkan nilai tertinggi diperoleh oleh Variabel Y sebesar 90 sedangkan untuk variabel X1 dan X2 memiliki besaran yang sama yaitu 84.

Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu “apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari”. Uji hipotesis yang digunakan yaitu Uji t. Dari perhitungan diperoleh besarnya thitung yaitu 7,114 sedangkan untuk ttabel dengan jumlah sampel 60 dan taraf signifikan 0,05 adalah 1,67. Berdasarkan data ini karena thitung > ttabel maka tolak H0 dan terima Ha. Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan Dikdasmen terhadap Pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari.

Peneliti menggunakan uji regresi antara Kepemimpinan Dikdasmen dengan pengembangan SDM menggunakan uji regresi. Diperoleh seperti hasil pada tabel 4.

Tabel 4.
 Uji Regresi Hipotesis Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,312	8,274		5,355	0,000
	Kepemimpinan	0,657	0,092	0,642	7,114	0,000

Berdasarkan perhitungan yang tertera pada tabel 4 di atas, diperoleh data persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $\hat{Y} = a + b_1 X$

$$\hat{Y} = 44,312 + 0,657X$$

Berkaitan dengan hasil persamaan regresi linier sederhana, maka bisa diinterpretasikan sebagai berikut.

- Apabila Kepemimpinan Dikdasmen adalah nol maka pengembangan SDM Dikdasmen akan konstant sebesar 44,312.
- Kepemimpinan Dikdasmen memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari sebesar 0,657 apabila variabel lainnya dianggap konstant.

Dari data diatas bisa kita artikan bahwa pengembangan SDM dipengaruhi positif oleh kepemimpinan Dikdasmen dengan nilai koefisien 0,657. Dari sini bisa disimpulkan bahwa, pengembangan SDM akan meningkat apabila didukung dengan kepemimpinan yang baik.

Berdasarkan penghitungan Koefisien Determinasi diperoleh seperti yang tertera di tabel 5.

Tabel 5.
 Koefisien Determinan Hipotesis Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,642	0,413	0,405	4,018

Berkaitan dengan hasil perhitungan koefisien determinan yang terdapat pada tabel 5 di peroleh nilai Rsquare sebesar 0,413. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan Dikdasmen terhadap pengembangan SDM Dikdasmen Cabang

Tanjung Sari sebesar 41,3% sisanya 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini.

Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu “apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari”. Uji hipotesis yang digunakan yaitu Uji t. Dari perhitungan diperoleh besarnya thitung yaitu 6,621 sedangkan untuk ttabel dengan jumlah sampel 60 dan taraf signifikan 0,05 adalah 1,67. Berdasarkan data ini karena thitung > ttabel maka tolak H0 dan terima Ha. Dari data tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari.

Selain menggunakan uji t peneliti juga menggunakan uji regresi antara Kepemimpinan Dikdasmen dengan Pengembangan SDM menggunakan uji regresi. Diperoleh seperti hasil pada tabel 6.

Tabel 6.
 Uji Regresi Hipotesis Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,970	9,772		4,295	0,000
	Disiplin Kerja	0,423	,067	0,594	6,261	0,000

Berdasarkan perhitung bawaaan pada tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_2 X$$

$$\hat{Y} = 41,970 + 0,423X$$

Berkaitan dengan hasil persamaan regresi linier sederhana, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

- Apabila Disiplin Kerja Dikdasmen adalah nol maka Pengembangan SDM Dikdasmen akan konstant sebesar 41,970.
- Disiplin Kerja Dikdasmen memiliki pengaruh positif terhadap Pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari sebesar 0,423 apabila variabel lainnya dianggap konstant.

Dari data diatas dapat kita simpulkan bahwa pengembangan SDM dipengaruhi positif oleh disiplin kerja Dikdasmen dengan nilai koefisien 0,423. Dari data bisa kita simpulkan bahwa pengembangan SDM akan meningkat apabila didukung dengan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan penghitungan Koefisien Determinasi diperoleh seperti yang tertera di tabel 7.

Tabel 7.
 Koefisien Determinan Hipotesis Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,594	0,353	0,344	4,219

Berkaitan dengan hasil perhitungan koefisien determinan yang terdapat pada tabel 7 di peroleh nilai Rsquare sebesar 0,353 artinya besarnya pengaruh disiplin kerja

Dikdasmen terhadap pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari sebesar 35,3% sisanya 64,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian.

Hipotesis penelitian yang yang ketiga yaitu dengan menguji dua variabel bebas dengan satu variabel terikat sekaligus. Dengan pernyataan “ada pengaruh secara bersama-sama antara Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari”. Hipotesis yang digunakan pertama sekali yaitu dengan Uji F Simultan dimana akan diterima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 dan terima H_a jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05.

Tabel 8.
Tabel Uji F Simultan

	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	F tabel
Regresi Model	430686,23	2	215343,11	28,94	3,16
Residual error	431605,74	58	7441,48		
Total	862291,97	60,00			

Pada tabel 8 tampak besar F_{hitung} adalah 28,94 dan F_{tabel} pada taraf Signifikan 0,05 sebesar 3.16. disini jelas terlihat bahwa $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dikdasmen terhadap Pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari.

Selaain itu juga peneliti melakukan uji regresi berganda yang diteraakan pada Tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Uji Regresi Berganda

	b	Variance	Std Error	t hitung
Intercept	88,2408	75646,8399	275,0397	3,8856
Kepemimpinan	0,3800	6603,4571	81,2616	4,2610
Disiplin Kerja	0,5718	84,3619	9,1849	2,5479

Berdasarkan tabel 9 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_1 + BX_2$$

$$\hat{Y} = 88,2408 + 0,3800X_1 + 0,5718 X_2$$

Berkaitan dengan hasil persamaan regresi linier sederhana, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

- Apabila Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dikdasmen adalah nol maka Pengembangan SDM Dikdasmen akan konstant sebesar 88,2408.
- Kepemimpinan Dikdasmen pengaruh positif terhadap pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari sebesar 0,3800 apabila variabel lainnya dianggap konstan.
- Disiplin Kerja Dikdasmen memiliki pengaruh positif terhadap Pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari sebesar 0,5178 apabila variabel lainnya dianggap konstant.

Dari data diatas, dapat diartikan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dikdasmen merupakan faktor penting dalam pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dikdasmen dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10.
Koefisien Determinan Hipotesis Ketiga

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,717	0,515	0,501	3,679

Berkaitan dengan hasil perhitungan koefisien determinan yang terdapat pada tabel 10 di peroleh nilai Rsquare sebesar 0,515 artinya besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dikdasmen terhadap Pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari sebesar 51,5% sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian.

Discussion

Penelitian ini untuk memperoleh data mengenai pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari. Penelitian ini di dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Muhammadiyah merupakan sebuah organisasi masyarakat yang berasaskan Islam. Peraturan yang diterapkan dijalankan dalam organisasi Muhammadiyah biasanya berdasarkan musyawarah. Musyawarah yang dilakukan mulai dari Pimpinan Pusat, Wilayah, Daerah, Cabang bahkan sampai ke Ranting. Hasil putusan musyawarah akan dibukukan yang dikenal dengan Tanfidz. Tanfidz inilah yang terus diturunkan dari Pimpinan Pusat sampai Pimpinan Ranting.

Walaupun memiliki panduan yang sama dari Pimpinan Pusat, namun dalam kenyataannya kemajuan dan perkembangan organisasi disetiap daerah tidaklah sama, karena tanfidz akan dikembangkan sesuai kebutuhan daerah masing-masing. Hal ini bisa juga disebabkan dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh setiap daerah berbeda. Bisa dikatakan bahwa sebuah organisasi dikelola oleh para pemimpin yang baik maka akan menghasilkan anggota baik.

Pernyataan ini didukung oleh Kusumadewi, Razak, & Muchlis (2022) yang menuliskan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepemimpinan juga merupakan tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan roda organisasi (Alfina, et al., 2019) .

Dari pendapat ini dapat ditarik kesimpulan selain dari lingkungan tempat tinggal kepemimpinan juga dapat mempengaruhi pengembangan diri seseorang. Karena seorang pemimpin bukan hanya berperan sebagai pengambil kebijakan semata tetapi juga pemimpin yang baik dapat memberi arahan, motivasi betapa pentingnya bagi semua individu untuk melakukan pengembangan diri sendiri guna meningkatkan skill ataupun kemampuannya untuk kepentingan diri sendiri maupun lembaga.

Hal senada diungkapkan oleh Putri, et al. (2024) bahwa kepemimpinan itu selain memberi pengarahan dan perintah tentang hal yang perlu ditingkatkan mutunya, perlu digunakan untuk menumbuhkan motivasi intrinsik, yaitu untuk menumbuhkan kesadaran perlunya setiap orang dalam organisasi itu selalu berupaya meningkatkan mutu

kinerjanya masing-masing secara individual maupun bersama-sama sebagai kelompok ataupun sebagai organisasi. Pemimpin dan kepemimpinannya sangat besar mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bila seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang selalu dapat memotivasi bawahan dan tidak terus menyalahkan karyawan terhadap hal sepele, maka tercipta kenyamanan dalam bekerja (Kemal & Setyanto, 2017). Bila seseorang sudah merasa nyaman bekerja maka akan berusaha untuk mengurangi kesalahan-kesalahan kecil dan terus meningkatkan kemampuannya.

Selain itu, kepemimpinan yang baik akan memberi dampak yang baik terhadap perkembangan kemampuan seseorang maupun individu. Disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2021) bahwa disiplin kerja itu adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dan dalam penelitian yang dilakukan di pada Dinas Pariwisata Propinsi Riau oleh Syukron & Articles (2022) mengatakan bahwa seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang positif akan berpengaruh yang baik terhadap kinerjanya. Dengan kata lain dikatakan bahwa jika seorang karyawan memiliki sikap dan perilaku disiplin terhadap segala peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, akan sangat berpengaruh baik terhadap kinerja orang tersebut. Begitu pula sebaliknya bila seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang kurang baik maka kinerja yang dihasilkan juga menjadi kurang baik.

Gaya kepemimpinan yang baik dan juga disiplin kerja yang positif dilakukan oleh setiap organisasi merupakan salah satu bentuk sikap dan perilaku guna mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Organisasi berlomba untuk mengembangkan, memajukan organisasi dan lembaga yang dikelolanya. Ini terlihat jelas di Majelis Dikdasmen Cabang Tanjung Sari. Organisasi yang memiliki Amal Usaha berupa lembaga pendidikan baik di tingkat dasar maupun menengah ini, berusaha melakukan hal-hal terbaik agar menjadi contoh bagi anggota AUM yang ada dilingkungannya.

Ini dilakukan mulai dari menerapkan pengambilan keputusan kolektif kolegial (keputusan berdasarkan musyawarah) saat memecahkan suatu permasalahan. Mengadakan pengajian rutin yang bukan hanya membahas tentang ilmu agama melainkan cara berorganisasi hingga proses pengembangan organisasi. Bukanlah suatu yang mudah, jika tidak memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, tetapi bila memiliki gaya kepemimpinan yang tepat, akan menjadi mudah. Selain itu setiap pemimpin juga memiliki disiplin kerja yang positif bisa memberikan pengaruh yang positif juga terhadap kemampuan dirinya sendiri.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Setyanto, et al. (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan yang bersifat positif dan memiliki disiplin kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang baik dan Disiplin kerja yang baik berpengaruh terhadap pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari.

CONCLUSION

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa semua variabel bebas yang diteliti yaitu Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dikdasmen, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan turut kontribusi yang berarti terhadap Pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari. Oleh karena itu perlu lebih diperhatikan variabel bebas untuk ditingkatkan Pengembangan SDM Dikdasmen Cabang Tanjung Sari dapat lebih optimal. Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Cabang Tanjung Sari yang memiliki 4

Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) yang berupa SD, SMP, SMA dan SMK ini sangatlah menjadi sangat penting diperhatikan dan terus ditingkatkan. Karena akan berdampak kepada AUM yang dikelola, jika kepemimpinan majelis kurang baik, Disiplin juga kurang baik maka akan mengakibatkan SDM nya tidak akan mau melakukan pengembangan diri. Hal ini bila dilihat oleh anggota AUM akan berdampak buruk terhadap kinerja Majelis Dikdasmen Cabang Tanjung Sari.

REFERENCES

- Akrim, A., Rudianto, & Adhani, A. (2021). Interactive effects of stoicism and religious coping on psychological distress, fatigue and intercultural communication. *Journal of Ethnic and Cultural Studies, 8(4)*, 214-237.
- Alfina, T., Indriyani, A., Kristiana, A., Mulyani, I. D., & Iskandar, K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PO Dedy Jaya Brebes Tahun 2016–2018). *Journal of Economic and Management (JECMA), 1(1)*, 23-32.
- Amini, & Kemal, I. (2021). The Effect of Trust and Job Satisfaction on Citizenship Organizational Behavior in High school. *Al-Islah: Jurnal Pendidikan, 13(2)*, 1348-1357. doi:<https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i2.655>
- Arifin, M., Eryani, I., & Farahtika, G. (2023). Students' Perception of Using Moodle as a Learning Management System in Tertiary Education. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 15(4)*, 5140-5152. doi:<https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i4.3855>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryadi, W. (2011). *Pendidikan Matematika Realistik Suatu Alternatif Pendekatan Pembelajaran Matematika*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Sarana Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis, 1(1)*, 1-13. doi:<https://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimeis/article/view/108>
- Kemal, I., & Setyanto, E. (2017). The Effectiveness of Managerial Skills of State Elementary School Principals in East Jakarta. *Jurnal Ilmiah Peuradeun, 5(2)*, 157-168. doi:<https://doi.org/10.26811/peuradeun.v5i2.133>
- Kemal, I., Suryadi, & Rosyidi, U. (2019). Management of Lecturers Resource Development at Higher Education. *International Journal of Higher Education, 8(5)*, 246-256. doi:<https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n5p246>
- Kusumadewi, N., Razak, A., & Muchlis, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health, 4(3)*, 222-239. doi:<https://doi.org/10.52103/jmch.v4i3.1232>
- Miswanto, A., & Arofi, M. Z. (2012). *Sejarah Islam dan Kemuhammadiyah*. Magelang: Pusat Pembinaan dan Pengembangan Studi Islam Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Purnasari, N. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Geupedia.
- Putri, A. B., Yosani, S. F., Putri, F. A., Khairiah, F., & Anasyah, I. (2024). KUALITAS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT TELKOM KOTA PADANG. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 9(2)*, 1856-1872. doi:<https://doi.org/10.23969/jp.v9i2.13555>

- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media.
- Setyanto, E., Sulhan, M., Nurranto, H., & Kemal, I. (2022). Manajemen Organisasi dan Jaringan Sistem Pendidikan. *Jurnal Syntax Imperatif*, 2(6), 523-533. doi:<https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v2i6.125>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Isalm*, 1(2), 24-36. doi:<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suryadi, E. (2010). ANALISIS PERANAN LEADERSHIP DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 8(16), 1-9. doi:<https://doi.org/10.17509/manajerial.v9i1.1195>
- Syukron, M., & Articles, S. H. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PARIWISATA PROVINSI RIAU. *Jurnal Ilmu Manajemen: Daya Saing*, 8(2), 168-176. doi:<https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>
- Wahed, A. (2018). STRATEGI MEWUJUDKAN SEKOLAH DAN MADRASAH UNGGULAN DI ERA GLOBAL. *Al-Ibrah : Jurnal Pendidikan Dan Keilmuan Islam*, 3(1), 1-28. doi:<https://ejournal.stital.ac.id/index.php/alibrah/article/view/35>.