

KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SEKECAMATAN ABIANSEMAL

I Gusti Ngurah Anom, I Nengah Bawa Atmaja, I Nyoman Natajaya

Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail : ngurah.anom@pasca.undiksha.ac.id,
bawa.atmadja@pasca.undiksha.ac.id,
nyoman.natajaya@pasca.undiksha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) besarnya kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Abiansemal. 2) besarnya kontribusi disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Abiansemal. 3) besarnya kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Abiansemal. 4) besarnya kontribusi secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Abiansemal. Rancangan penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* (pengukuran setelah kejadian) dengan teknik korelasional karena penelitian dalam variable bebas dan variable terikat telah terjadi sebelum penelitian dilakukan sampel penelitian sebanyak 60 orang. Data yang dikumpulkan adalah data tentang kontribusi gaya kepemimpinan dengan hasil persamaan regresi $Y = 49,036 + 0,390 X_1$, koefisien korelasi 0,748, kontribusi 55,9 %, Kontribusi disiplin kerja dengan persamaan garis regresi $Y = 51,746 + 0,369 X_2$, Koefisien korelasi 0,706, Kontribusi 49,8 %, Kontribusi motivasi kerja dengan hasil persamaan garis regresi dan secara bersama-sama kontribusi sebesar $Y = 55,788 + 0,322 X_3$, Koefisien korelasi 0,615, kontribusi 37,8%, Kontribusi secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan hasil persamaan garis regresi $Y = 45,934 + 0,258 X_1 + 0,161 X_2 + 0,090 X_3$ Koefisien korelasi sebesar 0,773, kontribusi sebesar 59,7%.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja

ABSTRACT

The purpose of this research are to know about : 1) The amount of the head master's leadership style contribution toward to the teacher's performance in SMK in Abiansemal Subdistrict. 2) The amount of the teacher's work discipline toward to the teacher's performance in SMK in Abiansemal Subdistrict. 3) The amount of the teacher's work motivation toward to the teacher's performance in SMK in Abiansemal Subdistrict. 4) The amount of all contribution of the head master's leadership style, teacher's work discipline, teacher's work motivation toward to the teacher's performance in SMK in Abiansemal Subdistrict. The research plan is *Ex post Facto* Research (measuring after the event), by correlational technical, because the research with free statistical variable and tied variable have happened before the research done, the sample of this research are 60 people. All the data have been collected are the data about leadership style contribution with comparison regression result = $49,036 + 0,390 X_1$, correlation coefficient 0,748, contribution 55,9 %, work discipline contribution with comparison regression line $Y = 51,746 + 0,369 X_2$, correlation coefficient 0,706, contribution 49,8 %, work

motivation contribution with regression line correlation and together with the contribution $Y = 55,788 + 0,322 X_3$ correlation coefficient 0,615, contribution 37,8 %, all contribution, leadership style, work discipline contribution, work motivation toward to the teacher's performance with regression line correlation $Y = 45,934 + 0,258 X_1 + 0,161 X_2 + 0,090 X_3$ correlation coefficient 0,773, contribution 59,7 %.

Keywords : leadership style, work discipline, work motivation, performance

PENDAHULUAN

Rendahnya kinerja guru disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: 1) faktor insentif, 2) gaya kepemimpinan, 3) motivasi kerja guru, 4) kompetensi guru, 5) minimnya kesempatan yang diberikan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya dalam bentuk *in service training* 6) kurangnya kesempatan membaca bagi guru karena persoalan mencari penghasilan tambahan, 7) prosedur kenaikan pangkat yang sulit terutama ke golongan di atas IV/a 8) adanya perasaan tidak bangga menjadi guru karena perlakuan kurang adil terhadap guru, 9) rasa kurang aman dalam bertugas (Sumantra, 2005: 28).

Gaya kepemimpinan seorang dalam hal ini kepala sekolah juga sangat mempengaruhi kondisi kerja, akan berhubungan dengan bagaimana bawahan (guru) menerima suatu gaya kepemimpinan yang diwujudkan dalam bentuk senang atau tidak (Suroso, 2002). Lebih lanjut dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan tertentu juga dapat menyebabkan peningkatan kinerja guru atau sebaliknya dapat menurunkan kinerja guru.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, lebih lanjut dikemukakan bahwa pola perilaku yang diperlihatkan pimpinan pada saat mempengaruhi orang lain, adalah seperti yang tampak dan dirasakan pengikutnya. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pimpinan tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin. Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki, pimpinan

akan mentransfer nilai-nilai seperti penekanan kelompok, dukungan orang, dan toleransi terhadap resiko.

Namun pada sisi lain, guru akan membentuk persepsi lain subjektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang disampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinannya. Jadi gaya kepemimpinan kepala sekolah, mewarnai eksestensi sekolah dan kinerja guru.

Untuk mengantisipasi tindakan indisciplinier tersebut di atas Widagdi (2001:81) mengemukakan: "Faktor kesetiaan dan pengabdian sangatlah penting mendapatkan perhatian didalam mempertimbangkan penempatan dalam jabatan karena walaupun seorang guru ahli dalam bidangnya, tetapi tidak memiliki disiplin kerja yang baik, maka guru yang demikian dapat menimbulkan bahaya apabila ditempatkan pada Jabatan yang penting.

Salah satu Indikator disiplin kerja Guru dapat dilihat dari ketidakhadiran guru pada hari kerja yang akan dapat merugikan lembaga pendidikan menurunnya prestasi kerja guru, menurunkan kepercayaan masyarakat dan terhambatnya pencapaian tujuan lembaga pendidikan Ketidak hadirannya guru pada hari-hari kerja tanpa ijin, tidak dibenarkan oleh peraturan dan tata tertib lembaga pendidikan dan sikap seperti itu termasuk dalam bentuk pelanggaran disiplin. Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut salah satu program yang umumnya dilakukan lembaga pendidikan khususnya sekolah adalah program kompensasi.

Ciri-ciri kinerja guru yang rendah akan terlihat dari disiplin kehadirannya, baik ke sekolah maupun ke kelas, sering terlambat mengajar ke kelas dan meninggalkan kelas mendahului waktu berakhirnya pelajaran, tidak menguasai bahan ajar, kurang peka dan tidak peduli akan perubahan dan pembaharuan dalam dunia pendidikan, bersikap acuh dan tidak suka membimbing siswa, jarang membuat perangkat persiapan mengajar, jarang memeriksa tugas-tugas maupun ulangan siswa, lebih banyak memberi catatan, tidak mampu memikirkan perbaikan-perbaikan yang harus dilakukan, tidak ada keinginan untuk meningkatkan kemampuan, menjalankan tugas hanya sampai batas minimal, puas hanya dengan melakukan tugas-tugas rutin dari hari ke hari (Soroso, 2002).

Beban tugas guru (dengan adanya tambahan jam mengajar) menjadi cukup berat. Beban tugas yang cukup berat ini, belum diimbangi dengan pemberian insentif yang memadai, insentif guru di luar gaji yang diterima setiap tiga bulan sekali di potong pajak penghasilan (PPh) masih tergolong sangat rendah, jika dibandingkan dengan insentif pegawai Tata Usaha yang bertugas di instansi pendidikan atau PNS lainnya yang tidak memegang jabatan ini diterima setiap bulan tanpa potongan pajak penghasilan dan lancar. Hal ini kelihatannya menjadi kecemburuan dan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Untuk meningkatkan disiplin yang tinggi sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Rendahnya kinerja guru di samping disebabkan oleh faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, juga disebabkan oleh faktor internal yaitu motivasi kerja itu sendiri. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna

mencapai suatu tujuan (Handoko, 2000: 64). Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri sendiri untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Koswara (2003: 15) mengemukakan keterkaitannya antara motivasi dengan kinerja guru, adalah motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan peningkatan kinerja dirinya. Pada intinya motivasi itu adalah dorongan dari dalam diri individu. Jika seseorang memang motivasinya rendah untuk melakukan tugas-tugas, maka kinerjanya pun akan rendah pula. Demikian pula sebaliknya, jika individu itu motivasinya tinggi dalam menjalani jabatannya sebagai guru, maka kinerjanya pun kemungkinan tinggi pula. Dengan demikian, motivasi kerja sangat mempengaruhi hasil kinerja seseorang.

Berdasarkan pengamatan dan observasi terhadap beberapa SMK yang ada di Kecamatan Abiansemal, fenomena yang ditemui mengindikasikan bahwa kinerja guru di SMK belum sesuai dengan harapan. Rendahnya kinerja guru ini diduga karena gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, terlalu kaku, atau terlalu otoriter kurang ada komunikasi antara kepala sekolah dengan bawahan, berdasarkan informasi sementara yang diperoleh dari guru-guru, beberapa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan suka main perintah dan tidak bias diajak kompromi, dan kepala sekolah hanya berkomunikasi seperlunya saja untuk menjaga wibawa pada awahan (guru), ketaatan guru semata-mata hanya karena rasa takut yang tidak beralasan takut dilaporkan ke atasan dan dimutasi. Rendahnya kinerja guru yang ditampakkan melalui kurangnya perhatian terhadap siswa dan tidak peduli dengan lingkungan sekolah, juga diduga karena kepemimpinan kepala sekolah yang tidak transparan

dalam pengelolaan keuangan terutama yang menyangkut dana proyek bantuan dari Pemerintah baik Pusat maupun Kabupaten. Sementara kurang baik dan kurang tertibnya guru-guru membuat perangkat pembelajaran, diduga karena jaranganya kepala sekolah melakukan pembinaan dan supervisi pengajaran.

Rendahnya kinerja guru SMK Sekecamatan Abiansemal juga di duga kerana motivasi kerja guru yang rendah, berdasarkan informasi dari pengawas dan pengamatan peneliti, pembinaan dari pengawas telah dilakukan dengan baik. Kalau memang ada motivasi (terutama dari dalam diri) guru itu sendiri, maka peningkatan kinerja guru pasti akan terwujud.

TUJUAN PENELITIAN

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi kinerja guru khususnya guru SMK se Kecamatan Abiansemal, sehingga peneliti dapat memberikan penjelasan dan saran perbaikan dalam mencari alternatif solusi atau pemecahan masalah atas permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. Secara khusus tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Sekecamatan Abiansemal. 2. Untuk mengetahui besarnya kontribusi Disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Sekecamatan Abiansemal. 3. Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Sekecamatan Abiansemal. 4 Untuk mengetahui besarnya kontribusi secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Sekecamatan Abiansemal.

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian *expost facto*

(pengukuran setelah kejadian) dengan teknik korelasional karena penelitian dalam variabel bebas dan variabel terikat telah terjadi sebelum penelitian dilakukan. Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimen dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini ditandai dengan adanya analisis statistik dengan teknik deskriptif dan korelasional. Penelitian deskriptif diarahkan untuk dapat memberikan gambaran fakta-fakta atau kejadian secara sistematis tentang populasi dalam daerah tertentu (Rianto.2004).

Penelitian *ex post facto* dalam pelaksanaannya tidak ada perlakuan terhadap variabel, karena kondisi variabel yang diteliti sudah tampak atau sudah berlangsung. Oleh karena itu, data yang tampak berkaitan dengan variabel tersebut berupa apa yang dialami, dirasakan dan dilakukan responden.

Populasi dalam penelitian ini seluruh guru di SMK Sekecamatan Abiansemal berjumlah 60 orang. ditetapkan sampel sebanyak 60 orang dengan teknik studi populasi. Penelitian ini terdiri tiga variabel yaitu satu variabel terikat dan tiga variabel bebas.

Data penelitian yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi, data gaya kepemimpinan, disiplin kerja guru, motivasi kerja guru, dan kinerja guru, dengan menggunakan instrumen yang telah sebelumnya dikonsultasikan dengan ahli selanjutnya diuji validitas dan reliabilitas. Pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah data yang tersedia dapat dianalisis dengan statistik para metrik atau tidak. Pengujian persyaratan analisis adalah uji normalitas, uji homogenitas uji linieritas, uji multikolinier, uji heterokedstisitas, uji aotu korelasi.

Sekala untuk mengukur Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah dari 40-200. Data yang

berhasil dikumpulkan diperoleh skor terendah 58 dari skor terendah (ideal) yang bisa dicapai yaitu 40 dan tertinggi 124 dari skor tertinggi (ideal) yang mungkin dapat dicapai yaitu 200.

Hipotesis penelitian pertama berhasil menolak hipotesis nol menyatakan tidak terdapat Kontribusi yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Abiansemal. Dapat disimpulkan bahwa terdapat Kontribusi yang positif dan signifikan dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 49,036 + 0,390 X_1$, Koefisien Korelasi 0,748 Kontribusi 55,9 %. $F_{hitung} = 73,532$ ($p < 0,05$) Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik (2004). Dengan judul "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan di Kabupaten Sumenep, dengan koefisien korelasi sebesar 0,457 dengan sumbangan efektif sebesar 14,054%.

Hipotesis kedua hasil uji hipotesis kedua berhasil menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Se Kecamatan Abiansemal, dengan Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 51,746 + 0,369 X_2$, koefisien korelasi 0,706, kontribusi 49,8 %. Penelitian ini sejalan dengan Alit Agung, (2009), dengan judul "Kontribusi Gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Blahbatuh dengan uji F hitung sebesar = 5,329%.

Hipotesis ketiga hasil uji hipotesis ketiga berhasil menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan persamaan garis regresi

$\hat{Y} = 55,788 + 0,322 X_3$, Koefisien korelasi sebesar 0,615, kontribusi sebesar 37,8 % dengan $F_{hitung} = 35,278 > F_{tabel (\alpha = 0,05)} = 2,432$ dan ($p < 0,05$). penelitian ini sejalan dengan penelitian I Made Sunarta (2007) dengan judul kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Parasari Lukluk Mengwi dengan uji F hitung sebesar 72,987 ($P < 0,05$).

Hipotesis penelitian keempat menyatakan bahwa terdapat Kontribusi yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Disiplin Kerja Guru (X_2), dan Motivasi Kerja Guru (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja guru (Y). Untuk menguji hipotesis ini digunakan teknik regresi ganda. Hasil perhitungan regresi ganda diperoleh

persamaan regresi $\hat{Y} = 45,934 + 0,258X_1 + 0,161X_2 + 0,09X_3$ dengan $F_{hitung} = 27,565$ ($p < 0,05$) Pengujian signifikansi persamaan regresi ganda disajikan pada Tabel

4.25 berikut., regresi $\hat{Y} = 45,934 + 0,258X_1 + 0,161X_2 + 0,09X_3$ dengan $F_{hitung} = 27,656 > F_{tabel (\alpha=0,05)} = 1,980$ dan ($p < 0,05$) adalah signifikan.

Berdasarkan analisis dengan menggunakan komputer diperoleh besarnya $R_{y.123} = 0,773$ dengan $p < 0,05$ Ini berarti $R_{y.123} = 0,773$ signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Subagia (2009) dengan judul "Kontribusi yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Disiplin Kerja Guru (X_2), dan Motivasi Kerja Guru (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja guru (Y). Dengan uji F hitung sebesar 23,756 > F tabel 1,980.

PENUTUP

Penelitian ini dilakukan pada para guru SMK Se Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Berdasarkan paparan hasil analisa data di atas, meningkatkan Gaya

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal penting untuk dilakukan. Bila upaya peningkatan kinerja guru berhasil, akan berdampak pada gaya tamatan yang mampu besaing dengan tamatan sekolah lain. Hal ini dilakukan untuk mendukung program pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru dan Motivasi, merupakan variabel yang memiliki kontribusi terhadap Kinerja guru SMK Se Kecamatan Abiansemal.

Dalam penelitian ini diajukan perumusan masalah sebagai berikut: 1). Adakah kontribusi yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru?. 2). Adakah kontribusi yang signifikan dari Disiplin kerja guru terhadap Kinerja guru?. 3) Adakah kontribusi yang signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja Guru?. 4) Adakah kontribusi yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja guru?.

Penelitian ini adalah penelitian Kontribusi dengan populasi sebanyak 60 orang guru. Instrumen yang digunakan untuk pengambilan data adalah kuesioner dan tes kinerja guru. Instrumen telah dilakukan pengujian terhadap validitas isi, validitas internal dan reliabilitasnya.

Penelitian ini bersifat *ex-post facto*, karena tidak melakukan manipulasi terhadap gejala yang diteliti dan gejalanya sudah ada secara wajar di lapangan. Dengan demikian teknik analisa data yang digunakan adalah korelasi sederhana, regresi sederhana, regresi ganda, dan analisis sumbangan relatif dan sumbangan efektif sebagai kontribusi dari masing-masing atau secara bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari pengujian hipotesis ditemukan:

1) Terdapat kontribusi yang signifikan antara Gaya

Kepemimpinan kepala sekolah dengan Kinerja guru dengan koefisien korelasi (r) yang signifikan yaitu sebesar 0,616 lebih besar dari r tabel 0,254 atau ($0,616 > 0,254$). Dari analisis regresi ganda kontribusinya diperoleh sebesar 36,96%, ini berarti sumbangan efektif atau kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 36,96%.

2) Terdapat kontribusi yang signifikan dari Disiplin kerja guru terhadap Kinerja Guru dengan koefisien korelasi (r) yang signifikan yaitu sebesar 0,708 lebih besar dari r tabel 0,254 atau ($0,708 > 0,254$). Dari analisis regresi ganda kontribusinya diperoleh sebesar 21,77 %, ini berarti sumbangan efektif atau kontribusi variabel Disiplin kerja guru adalah sebesar 21,77%.

3) Terdapat kontribusi yang signifikan dari Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,615 lebih besar dari r tabel 0,254 atau ($0,615 > 0,254$). Dari analisis regresi ganda kontribusinya diperoleh sebesar 1,07 %, ini berarti sumbangan efektif atau kontribusi variabel Motivasi adalah sebesar 1,07 %.

4) Terdapat kontribusi yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru dan Motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap Kinerja guru dengan koefisien korelasi (r) yang signifikan yaitu $R_{y(1,2,3)} = 0,773$. Koefisien kontribusinya (R^2) = 0,598; artinya sumbangan efektif sebesar 59,80 % terhadap Kinerja guru dapat dijelaskan (diprediksi) oleh variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi dan Disiplin kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan

pada bab IV di atas, maka ditemukan hal-hal sebagai berikut:

Pertama, terdapat kontribusi yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru. Hal ini berarti semakin positif Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, makin tinggi Kinerja guru. Gaya Kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 36,96%, terhadap Kinerja guru. Ini berarti 36,96 % peningkatan atau penurunan Kinerja guru dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan kepala sekolah.

Kedua, terdapat kontribusi yang signifikan dari Disiplin kerja guru terhadap Kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik Disiplin kerja guru, makin tinggi Kinerja guru. Disiplin kerja guru memberikan kontribusi sebesar 21,77 % terhadap Kinerja guru. Ini berarti 21,77 % peningkatan atau penurunan Kinerja guru dapat dijelaskan oleh Disiplin kerja guru.

Ketiga, terdapat kontribusi yang signifikan dari Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja guru. Hal ini berarti semakin positif Motivasi Kerja Guru, makin tinggi Kinerja guru. Motivasi kerja Guru memberikan kontribusi sebesar 1,07 % terhadap Kinerja guru. Ini berarti 1,07 % peningkatan atau penurunan Kinerja guru dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja Guru.

Keempat, terdapat kontribusi yang signifikan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru, dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja guru dengan koefisien korelasi (r) yang signifikan yaitu $R_y(1,2,3) = 0,773$. Koefisien kontribusinya (R^2) = 0,598; artinya sumbangan efektif sebesar 59,80 % terhadap Kinerja guru dapat dijelaskan (diprediksi) oleh variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru dan Motivasi Kerja Guru. Ini berarti 59,80 % peningkatan atau penurunan Kinerja guru dapat dijelaskan oleh

Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru dan Motivasi Kerja Guru.

Berdasarkan simpulan yang dipaparkan di atas dapat diketahui gambaran nyata bahwa variabel prediktor yang diteliti, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan demikian untuk meningkatkan dampak variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru dan Motivasi Kerja Guru, diharapkan memperoleh perhatian dari pihak manajemen sekolah khususnya dari Kepala Sekolah sebagai *top manager*. Dari hasil penelitian ini dapat ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru dan Motivasi kerja guru dapat dimanfaatkan sebagai dasar untuk menumbuhkan dan meningkatkan Kinerja guru.

Dengan dasar itu, maka untuk menumbuhkan dan meningkatkan Kinerja guru perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

Pertama, dalam mengelola sekolah, Kepala Sekolah perlu meningkatkan secara positif mengenai Gaya Kepemimpinan kepala sekolahnya, karena variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja guru.

Kedua, dalam mengelola sekolah pihak manajemen dalam hal ini Kepala Sekolah dan warga sekolah perlu meningkatkan Disiplin kerja guru, karena variabel Disiplin kerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja guru.

Ketiga, dalam mengelola sekolah pihak manajemen dalam hal ini Kepala Sekolah dan warga sekolah khususnya para guru perlu meningkatkan Motivasi kerja yang baik, karena variabel Motivasi kerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja guru.

Keempat, dalam mengelola sekolah pihak manajemen dalam hal ini Kepala Sekolah dan guru perlu meningkatkan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru, dan Motivasi kerja guru secara bersama-sama untuk meningkatkan Kinerja guru, karena variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru dan Motivasi kerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan beberapa temuan dalam penelitian ini, bahwa variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru dan Motivasi kerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja guru, artinya ketiga variabel bebas tersebut dapat dipakai memprediksi variabel Kinerja guru, maka kepada pihak manajemen sekolah, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

Pertama, Kepala Sekolah agar selalu meningkatkan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, karena variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja guru. Karena hasil penelitian ini menemukan variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja guru.

Kedua, agar dalam mengelola sekolah pihak manajemen dalam hal ini Kepala Sekolah, dan guru, perlu meningkatkan Disiplin kerja guru, karena variabel Disiplin kerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja guru.

Ketiga, agar meningkatkan Motivasi kerja guru yang positif, karena variabel Motivasi kerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja guru.

Keempat, dalam mengelola sekolah pihak manajemen dalam hal ini Kepala Sekolah dan guru agar meningkatkan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru, dan Motivasi kerja guru secara

bersama-sama untuk meningkatkan Kinerja guru, karena variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja guru dan Motivasi kerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Widagdi, 2001. *Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Komitmen terhadap Tugas Kepala Sekolah SMU Negeri di Sumatra Barat*. Tesis.
- Subagia (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Seri Pedoman Manajemen. Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sumantra, (2005) dengan judul Pengaruh Perilaku pimpinan, Perilaku organisasi dan kompensasi terhadap Disiplin kerja karyawan Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Denpasar
- Soroso 2000 *Manajemen Perilaku organisasi* : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Rianto 2004) *Gaya Kepemimpinan yang Efektif bagi Manajer*, Sinar Baru, Bandung.
- Koswara (2003), *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta
- Taupik, (2004) *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Persipan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Handoko. 2000 *Manajemen Perilaku organisasi* : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sunarta I Made, Pengaruh perilaku pimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap

kinerja karyawan PT. Bank
Perkreditan Rakyat Parasari
Lukluk Kecamatan Mengwi
Kabupaten Badung .

Alit, Agung kontribusi gaya
kepemimpinan, kompetensi
dan profesional kepala
sekolah terhadap motivasi
kinerja guru (studi tentang
persepsi guru pada SMA
Se Kabupaten Gianyar.