

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU  
SMP NEGERI KECAMATAN KOTO XI TARUSAN  
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**TESIS**



**Oleh:**

**YULIANTO  
NIM 1110790**

*Tesis ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2014**

## **ABSTRACT**

**Yulianto. 2013. The Effect of Headmasters' Leadership Style and Work Motivation toward Teachers' Performances at Junior High School of Koto Tarusan XI Sub-District of Pesisir Selatan Regency. Thesis. Post-Graduate Program. State University of Padang.**

Teachers' performance is the most important aspect in attaining the effective and efficient learning goals. According to the result of a preliminary research at Junior High School of Koto Tarusan XI sub-district of Pesisir Selatan Regency, teachers' performances were still low. It affected the achievement of the educational goals. There were some hypotheses made in this research regarding the problem. First, the headmasters' leadership style affected the teachers' performances. Second, work motivation affected teachers' performance. Third, the headmasters' leadership style affected teachers' performance through work motivation.

The population of this research was 238 teachers at Junior High School of Koto Tarusan XI sub-district of Pesisir Selatan Regency. The samples were taken by using the Stratified Proportional Random Sampling technique. The samples chosen were 79 junior high school teachers. The validity and the reliability of the data collected from questionnaires had been tested. The data were analyzed by using the path analysis technique.

The result of the research showed that 1) the headmasters' leadership style affected 4.2% of the teachers' performances, 2) the work motivation affected 20.3% of the teachers' performances, and 3) the headmasters' leadership style affected the teachers' performances through work motivation for about 2.48%. The descriptive analysis result indicated that the teachers' performance and the headmasters' leadership style as well as the work motivation were in the "average" category (76.16%, 78.50%, and 77.42% from the ideal score).

From the result, it was found that the headmasters' leadership style and the work motivation improved the teachers' performances at Junior High School of Koto Tarusan XI sub-district of Pesisir Selatan Regency.

## ABSTRAK

**Yulianto, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Kinerja guru merupakan aspek terpenting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Berdasarkan pra survey di SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tergambar bahwa kinerja guru masih rendah. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah; 1) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, 3) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah sebanyak 238 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Sampel yang terpilih sebanyak 79 orang. Data dikumpulkan dengan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan teknik analisis jalur.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa; 1) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sebesar 4,2% terhadap kinerja guru, 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 20,3%, dan 3) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar 2,48%. Selanjutnya analisis deskriptif mengungkapkan bahwa kinerja guru, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi kerja sama-sama berada pada kategori cukup (76,16%, 78,50%, dan 77,24% dari skor ideal).

Hasil penelitian ini berimplikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilakukan melalui peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

## PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Yulianto*  
NIM. : 1110790

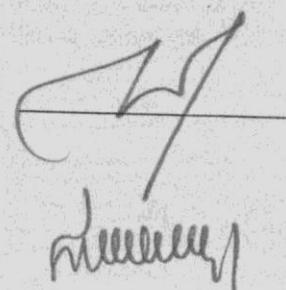
**Nama**  
Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.  
Pembimbing I

Prof. Dr. Gusril, M.Pd.  
Pembimbing II

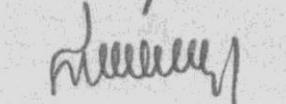
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.  
NIP. 19580326 199403 2 001

**Tanda Tangan**



13/5 - 2014



7/8 - 2014

Ketua Program Studi/Konsentrasi

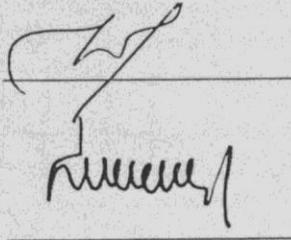
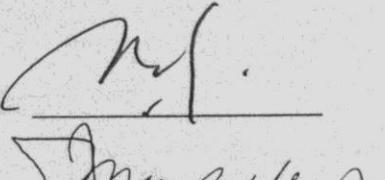
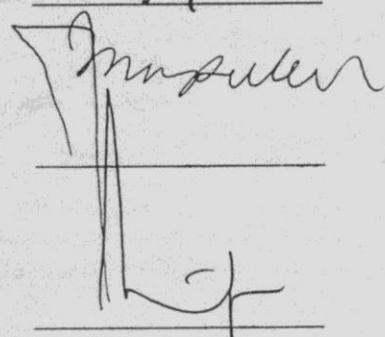
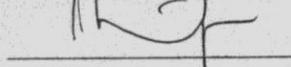
Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.

NIP. 19630320 198803 1 003

ST PLT No. 2513 UN35/KP/2013

Tanggal : 24 Desember 2013

## PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> <i>(Ketua)</i>	
2	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> <i>(Sekretaris)</i>	
3	<u>Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.</u> <i>(Anggota)</i>	
4	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> <i>(Anggota)</i>	
5	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> <i>(Anggota)</i>	

### Mahasiswa

Mahasiswa : ***Yulianto***

NIM. : 1110790

Tanggal Ujian : 23 - 4 - 2014

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul "**Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan**", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dan disebutkan nama pengarangnya, dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2014  
Saya yang menyatakan,



Yulianto  
Nim. 1110790

## KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed, dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd. selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., Dr. Yahya, M.Pd., dan Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesaiannya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Selatan yang telah memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian ini.
6. Kepala SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah mengizinkan guru-gurunya dijadikan sampel dalam penelitian ini.
7. Guru-guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.

8. Kedua orang tua tercinta Ayah dan Ibu serta kakak-kakakku dan adikku, terimakasih untuk do'a dan ketulusan serta pengorbanannya yang luar biasa.
9. Teristimewa untuk istriku tercinta (Desrinawati, S.Pd) dan anak-anakku tersayang (Ilham dan Hanif), yang dengan penuh kesabaran selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan, yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Januari 2014  
Penulis,

Yulianto  
Nim. 1110790

## DAFTAR ISI

ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS .....	iii
PRSETUJUAN KOMISI .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	12

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja Guru .....	14
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	28
3. Motivasi Kerja .....	34
B. Penelitian yang Relevan.....	40
C. Kerangka Pemikiran.....	41
D. Hipotesis Penelitian .....	45

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian .....	46
B. Populasi dan Sampel .....	46

C. Definisi Operasional .....	51
D. Instrumen Penelitian .....	52
E. Pengumpulan Data .....	57
F. Teknik Analisis Data.....	58

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	61
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	68
C. Hasil Analisis .....	72
D. Pengujian Hipotesis .....	75
E. Pembahasan.....	78
F. Keterbatasan Penelitian.....	88

#### BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	90
B. Implikasi Penelitian .....	91
C. Saran .....	95

DAFTAR RUJUKAN..... 100

LAMPIRAN ..... 102

## **DAFTAR TABEL**

TABEL	HALAMAN
1. Sebaran populasi berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Masa Kerja .....	47
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	49
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	49
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	53
5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	55
6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen .....	57
7. Rentang Kategori Tingkat Pencapaian.....	58
8. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja guru .....	61
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Guru .....	62
10. Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	64
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	65
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi kerja .....	67
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi kerja .....	68
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	69
15. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_1$ terhadap Y .....	71
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_2$ terhadap Y .....	71
17. Hasil Analisis Jalur .....	72
18. Rekapitulasi Interpretasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	75
19. Uji Hipotesis .....	75

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>GAMBAR</b>	<b>HALAMAN</b>
1. Faktor-faktor yang diduga Berpengaruh terhadap Kinerja Guru .....	5
2. Kerangka Pemikiran.....	48
3. Histogram Kinerja Guru .....	62
4. Histogram Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	64
5. Histogram Motivasi Kerja.....	67
6. Diagram Jalur X1 terhadap Y .....	76
7. Diagram Jalur X2 terhadap Y .....	77
8. Diagram Jalur X1 melalui X2 terhadap Y.....	78

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1.	Kuisisioner Uji Coba .....	102
2.	Data Mentah Uji Coba	
a.	Kinerja guru .....	118
b.	Gaya kepemimpinan kepala sekolah.....	119
c.	Motivasi kerja .....	120
3.	Analisis Uji Coba Instrumen	
a.	Kinerja guru (Y).....	122
b.	Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) .....	125
c.	Motivasi kerja (X2).....	128
4.	Kisi-kisi Instrumen Peneliitian .....	131
5.	Kuesioner Penelitian .....	133
6.	Data Mentah Variabel Penelitian .....	148
7.	Rekap Data Penelitian.....	164
8.	Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel.....	167
9.	Uji Normalitas.....	173
10.	Uji Homogenitas .....	174
11.	Uji Linieritas .....	175
12.	Pengujian Hipotesis .....	176
13.	Surat Permohonan Izin Penelitian.....	179

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan kunci utama dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Artinya melalui proses pendidikan yang diselenggarakan sesuai dengan standar nasional pendidikan, maka diharapkan mampu melahirkan manusia yang berkualitas. Mengingat begitu pentingnya peranan pendidikan dalam pembentukan manusia yang berkualitas ini, maka guru sebagai salah satu unsur dalam pendidikan memiliki andil dalam mewujudkan manusia yang berkualitas tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam upaya menciptakan masa depan yang tangguh dan mampu bersaing untuk menghadapi era globalisasi. Pembangunan sumber daya manusia tersebut diselenggarakan melalui proses pendidikan. Sekolah merupakan salah satu bentuk lembaga pendidikan yang dapat dijadikan sebagai wadah atau tempat berlangsungnya proses pendidikan tersebut.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang didalamnya terdapat berbagai komponen, salah satu komponen tersebut adalah guru. Guru merupakan salah satu komponen utama yang berpengaruh dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Artinya, guru merupakan faktor yang ikut menentukan kesuksesan penyelenggaraan proses pendidikan.

Kedudukan guru sebagai komponen yang ikut menentukan kesuksesan penyelenggaraan pendidikan ini dapat diwujudkan melalui kewajiban mereka

dalam melaksanakan tugasnya. Kewajiban guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai PERMENPAN-RB No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, diantaranya adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melaksanakan tindak lanjut. Artinya, jika kewajiban tersebut dilakukan oleh guru dengan baik maka akan mampu menghasilkan *output* yang baik pula.

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam kesuksesan penyelenggaraan pendidikan, maka berbagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru pun juga terus dilakukan. Pemerintah sebagai penanggung jawab utama penyelenggaraan pendidikan telah melakukan berbagai upaya. Salah satu bentuk upaya yang dilakukan oleh pemerintah adalah memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui pemberian beasiswa. Memberikan pembinaan dan pelatihan kepada guru melalui kegiatan seminar, *workshop*, serta diklat juga merupakan salah bentuk dari upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru. Muara dari peningkatan kualitas guru ini adalah terjadinya peningkatan terhadap hasil kerja atau kinerja mereka.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru, Namun fenomena yang penulis lihat di lapangan berdasarkan *pra survey* yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan terlihat bahwa kinerja guru masih rendah. Ini tergambar dari: 1) masih adanya guru yang belum melengkapi perangkat pembelajaran, ini terlihat dari jumlah dokumen perangkat pembelajaran yang

dikumpulkan kepada wakil kurikulum 2) masih adanya guru yang kurang terampil dalam mengelola kelas, ini terlihat dari banyaknya siswa yang berkeliaran di dalam kelas pada saat guru menyampaikan materi pembelajaran, 3) masih adanya guru yang kurang menguasai materi pembelajarannya, ini terlihat dari sikap guru yang tidak sistematis dalam menjelaskan materi pembelajaran kepada siswa, 4) belum semua guru melaksanakan evaluasi hasil kegiatan pembelajaran siswa sesuai dengan prosedur yang ada, dengan indikasi tidak adanya kumpulan nilai siswa pada wali kelas, 5) belum semua guru menganalisa hasil perolehan nilai tersebut, indikasinya adalah tidak terdapat jumlah siswa yang tuntas dan yang belum pada guru mata pelajaran, dan 6) belum semua guru melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian siswa dalam bentuk pemberian pengayaan atau remedial, indikasinya adalah siswa belum memperoleh kegiatan pengayaan dan remedial dari guru mata pelajaran baik dikelas, maupun di luar kelas, (sumber: observasi dan wawancara dengan kepala sekolah). Jabaran fenomena yang diuraikan di atas menggambarkan bahwa kinerja guru masih rendah.

Masih rendahnya kinerja guru yang tergambar dalam fenomena di atas diduga ada kaitannya dengan kurang baiknya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan masih rendahnya motivasi kerja guru. Kunandar (2007:53) menyatakan bahwa motivasi kerja guru ikut mempengaruhi kinerjanya. Selanjutnya, Nurhizrah Gistituati (2010:105) menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai (guru) memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Artinya, tinggi atau rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh

gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Hasil *prasurvey* yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diperlihatkan oleh guru masih rendah. Ini terlihat dari sikap guru yang cenderung menampilkan sikap yang kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan serta sikap yang cenderung tidak menyukai tantangan dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap guru-guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh kepala sekolah belum berlangsung dengan baik atau belum mampu mempengaruhi guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru diketahui bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya cenderung menampilkan perilaku yang kaku, selain itu kepala sekolah cenderung memberikan perlakuan yang berbeda-beda kepada sesama guru, sehingga terlihat kesan bahwa kepala sekolah menganak-tirikan dan menganak-emaskan guru.

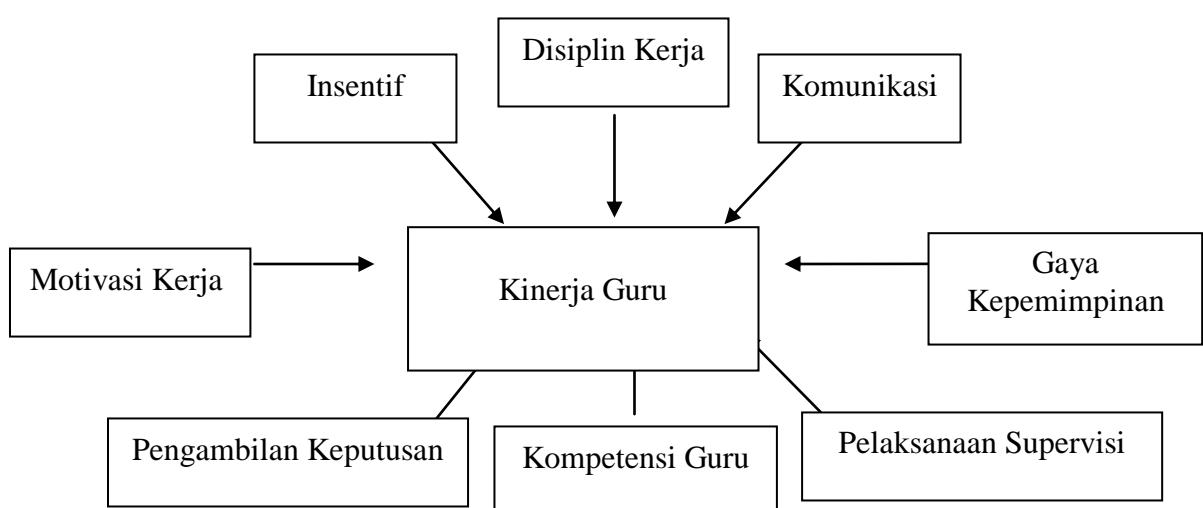
Melihat fenomena di lapangan tersebut, jika kondisi seperti ini dibiarkan berlangsung terus menerus, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas *output* pendidikan pada SMP Negeri di Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Sehingga peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang kinerja guru dan mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan seberapa besar sumbangannya faktor-faktor

tersebut terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

### B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantara faktor tersebut menurut Anoraga (2002:50) adalah 1) disiplin kerja, 2) komunikasi, 3) motivasi, 4) kepemimpinan, 5) kompetensi, 6) insentif, 7) pengambilan keputusan, dan 8) pelaksanaan supervisi. Selanjutnya Timpe (1990) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh: 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) pengambilan keputusan, dan 4) imbalan.

Berdasarkan pendapat di atas, faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah: insentif, disiplin kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan, pelaksanaan supervisi, kompetensi guru, pengambilan keputusan dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



**Gambar 1: Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru (sumber: Dirangkum dari Beberapa Pendapat Ahli)**

Insentif yang diterima oleh seorang guru sesuai dengan pekerjaan yang diemban akan membuat guru tersebut bekerja dengan baik sehingga kinerjanya akan menjadi baik. Kenyataan di lapangan, guru jarang sekali menerima insentif non materi dari kepala sekolah. Kepala sekolah hampir tidak pernah peduli dengan pemberian insentif non material kepada guru yang berprestasi atau yang telah melaksanakan tugas dengan baik sehingga guru tidak pernah pula terpacu untuk bekerja dengan baik.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila guru menyadari pentingnya disiplin kerja dalam melaksanakan tugas maka kinerja guru akan lebih baik. Guru yang bekerja tanpa didasari dengan disiplin yang baik hanya akan menghasilkan kinerja yang redah. Kurangnya rasa disiplin guru terlihat dari rasa kepedulian dan tanggung jawab yang sangat minimal. Guru melaksanakan pembelajaran seolah-olah hanya sebatas menunaikan tugas sedangkan pencapaian hasil tidak begitu diperhatikan. Fenomena yang lain adalah guru datang kesekolah terlambat dari jadual yang sudah ditetapkan. Ini akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran di sekolah.

Komunikasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi kelancaran tugas-tugas guru di sekolah. Tanpa komunikasi yang baik antara guru dengan kepala sekolah, sesama guru, guru dengan pegawai tata usaha, guru dengan siswa, guru dengan orang tua siswa, maka tujuan pendidikan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Komunikasi yang berlangsung secara kondusif dapat mewujudkan terjalinnya hubungan yang

akrab dan kerjasama yang harmonis di sekolah, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Namun, fenomena di lapangan menggambarkan komunikasi yang berlangsung di sekolah kurang kondusif. Hal ini terlihat dari ini terlihat dari masih adanya rasa saling curiga mencurigasi diantara sesama guru, serta tidak adanya keterbukaan antara sesama guru. Permasalahan ini apabila dibiarkan saja diduga akan mempengaruhi kinerja guru.

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah juga diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Sebab kepala sekolah yang akan menciptakan suasana yang menyenangkan terhadap guru, seperti menciptakan suasana yang menyenangkan terhadap guru seperti memotivasi guru, mencari solusi bagi masalah yang dihadapi guru dan lainnya akan mendorong guru untuk menjalankan tugas lebih baik. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah yang kurang peduli apakah guru melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak. Kepala sekolah hampir tidak pernah menegur guru yang terlambat datang ke sekolah, atau memberikan apresiasi kepada guru yang sudah bekerja dengan baik, selanjutnya kepala sekolah kurang mau mendengarkan keluhan-keluhan atau masalah-masalah yang dihadapi guru, baik masalah yang berhubungan dengan tugas maupun masalah pribadi. Dengan kata lain, adanya guru yang mengeluh bahwa kepala sekolah kurang memberikan perhatian kepada masalah yang dihadapi guru. Selanjutnya, indikasi kurang berjalannya gaya kepemimpinan ini juga terlihat dari keluhan guru mengenai perilaku kepala sekolah yang cenderung otoriter, kurang

terbuka, dan kurang mau melibatkan guru dalam pembuatan keputusan yang berhubungan dengan program sekolah dan pembagian tugas pembelajaran.

Supervisi merupakan proses pembinaan yang dilakukan terhadap guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran yang dilakukan. Pelaksanaan supervisi di SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Kepala sekolah hanya sekedar mengawasi apa yang dilakukan oleh guru tanpa ada pembinaan dan arahan yang berarti yang diberikan kepada guru khususnya dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kompetensi guru juga merupakan faktor yang cukup mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi pedagogik dan profesional yang harus dimiliki oleh guru sangat membantu guru dalam mengatasi kesulitan siswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Hal ini akan menjadikan pembelajaran akan lebih efektif dan kinerja guru akan lebih baik. Fenomena yang tampak di lapangan adalah sebahagian besar guru kurang bersemangat untuk meningkatkan kompetensinya.

Pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja guru. Keputusan yang diambil oleh kepala seolah sangat mempengaruhi kinerja guru di dalam kelas. Jika keputusan yang diambil itu tepat maka guru akan melaksanakan keputusan dengan sungguh-sungguh, tetapi jika keputusan yang diambil itu tidak tepat maka guru akan sulit melaksanakan, sehingga akan memberikan dampak tidak baik terhadap proses belajar. Terry (1993:105) menjelaskan

bahwa pengambilan keputusan oleh atasan merupakan penentu bagi kinerja bawahan, artinya apabila terjadi kesalahan bagi atasan dalam pengambilan keputusan maka berakibat buruk terhadap karir bawahan. Fenomena yang terjadi di sekolah adalah unsur pimpinan selalu ragu dan tidak berani mengambil keputusan pada saat situasi yang tidak memungkinkan, sehingga memberikan pengaruh dalam melaksanakan pekerjaan baik bagi guru maupun bagi kepala sekolah sendiri.

Selanjutnya motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru, karena motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mau dan berkeinginan melaksanakan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga akan mempengaruhi hasil kerjanya. Motivasi yang dimiliki guru dalam bekerja merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan untuk meningkatkan kinerja guru. Fenomena yang tampak di lapangan menunjukkan bahwa kurangnya kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya, serta sikap yang tidak menyukai tantangan dalam melaksanakan pekerjaan.

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Mengingat masalah yang dominan tampak di sekolah mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, maka penelitian ini dibatasi hanya akan meneliti faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan perilaku yang ditampilkan oleh kepala sekolah dalam upaya menggerakkan atau mempengaruhi seluruh personil sekolah untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Seorang guru akan terdorong untuk bekerja dengan sebaik-baiknya jika mendapat arahan dan bimbingan yang jelas serta perhatian yang baik dari kepala sekolah sebagai pimpinan. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi guru karena dengan motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sondang P. Siagian (2000:75), motivasi kerja merupakan faktor yang penting. Dengan motivasi yang tinggi, diharapkan setiap personal sekolah mau bekerja dan antusias melaksanakan tugas masing-masing dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, guru akan dapat melaksanakan pembelajaran dengan lebih baik dan mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapinya, sehingga pembelajaran akan menjadi lebih efektif. Hal ini tentu akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Berdasarkan pertimbangan tersebut peneliti menduga bahwa faktor motivasi kerja dan budaya organisasi dapat memberikan pangaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

#### D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan melalui motivasi kerja ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan besarnya:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan melalui motivasi kerja.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

### **1. Manfaat Teoritis**

Memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu administrasi pendidikan khususnya pengetahuan tentang upaya meningkatkan Kinerja Guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja untuk jenjang pendidikan SMP pada umumnya.

### **2. Manfaat Praktis**

#### a. Guru

Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui motivasi kerjanya sehingga nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

#### b. Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan atau input bagi Kepala SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan, agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui gaya kepemimpinannya dan motivasi kerja guru.

#### c. Pengawas

Selaku supervisor dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pembimbing dan pembina dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah binaannya.

d. Kepala Dinas Pendidikan

Sebagai bahan masukkan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan kinerja guru dan motivasi kerja guru.

e. Peneliti selanjutnya

Sebagai masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada BAB IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, besarnya pengaruh 4,2%. Dilihat dari tingkat pencapaian skor, gaya kepemimpinan kepala SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan diketahui masih berada pada kategori cukup, dengan tingkat ketercapaian skor 78,50% dari skor ideal.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, besarnya pengaruh adalah 20,3%. Dilihat dari tingkat pencapaian skor, motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan diketahui masih berada pada kategori cukup, dengan tingkat ketercapaian skor 77,24% dari skor ideal.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar 2,48%. Dilihat dari tingkat pencapaian skor, kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan diketahui masih berada pada kategori cukup, dengan tingkat ketercapaian skor 76,16% dari skor ideal.

## B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan menjadi lebih baik melalui peningkatan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi kerja guru.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa kinerja guru, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan masih berada pada kategori cukup dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu faktor utama yang perlu menjadi perhatian kepala sekolah dan pihak yang terkait dalam meningkatkan kinerja guru adalah melakukan peningkatan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja ke arah yang lebih baik. Berikut ini akan diuraikan mengenai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan masing-masing gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru;

### 1. Peningkatan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Merujuk pada hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dapat diketahui bahwa peningkatan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Berusaha memberikan petunjuk yang jelas kepada seluruh personil sekolah khususnya kepada guru dalam

melaksanakan tugasnya merupakan salah satu bentuk upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya menjadi positif dimata personil sekolah. Selanjutnya, melaksanakan pengawasan secara ketat terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh guru juga merupakan cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya.

Selain itu gaya kepemimpinan ini dapat pula ditingkatkan oleh kepala sekolah melalui tugasnya sebagai pimpinan sekolah dengan cara menjadi contoh/teladan bagi guru dalam setiap tindakan, memproyeksikan masa depan yang menarik dan optimis kepada para guru, memberikan tantangan-tantangan kepada guru, dan memperhatikan kebutuhan individu guru. Diharapkan dengan menjadi teladan bagi guru maka kepala sekolah akan memiliki *image* positif dimata personil sekolah. Artinya, dengan *image* positif tersebut maka kepala sekolah akan mudah untuk mempengaruhi personil sekolah untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa bila gaya kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerja guru sebagai variabel yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan juga akan mengalami peningkatan.

## 2. Peningkatan terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kinerja guru juga ikut dipengaruhi oleh motivasi kerja guru itu sendiri. Artinya,

peningkatan yang dilakukan terhadap motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan terhadap motivasi kerja guru.

Guru dapat melakukan peningkatan terhadap motivasi kerjanya dengan cara menanamkan dalam dirinya kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan serta menanamkan dalam dirinya sebuah keyakinan bahwa bekerja itu ibadah. Artinya, jika dalam diri guru sudah tertanam sebuah keyakinan/kesadaran bahwa bekerja itu adalah ibadah maka ia akan melakukannya dengan sebaik-baiknya tanpa melalaikanya.

Selanjutnya, dengan cara menanamkan dalam diri arti pentingnya pelaksanaan sebuah pekerjaan untuk keberlangsungan hidup juga merupakan cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Artinya, jika di dalam diri seseorang sudah tertanam keyakinan bahwa suatu pekerjaan itu penting untuk keberlangsungan hidupnya maka ia akan berusaha untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan usaha yang optimal. Ini sesuai dengan teori kebutuhan menurut Abraham Maslow (Hamzah B. Uno, 2011:40), yang mengandung makna bahwa orang akan bekerja dengan keras untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya mulai dari kebutuhan dasar. Dapat dimaknai bahwa, jika guru sudah memiliki keyakinan bahwa bekerja itu penting untuk keberlangsungan hidupnya maka ia akan

bekerja dengan tekun, penuh semangat dan tanggung jawab serta akan berpikir ulang untuk melalaikan pekerjaannya.

Selanjutnya, adapun bentuk upaya berikutnya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru adalah melalui pemberian arahan dan bimbingan yang jelas kepada guru oleh kepala sekolah yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah. Hal ini berangkat dari kekhawatiran bahwa rendahnya motivasi kerja guru ini disebabkan oleh kurangpahamnya mereka terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu, sebagai pimpinan kepala sekolah haruslah memberikan arahan dan bimbingan yang jelas. Arahan dan bimbingan ini dapat diberikan melalui pembinaan atau melalui program supervisi yang dilakukan terhadap guru. Selanjutnya, adapun bentuk tindakan berikutnya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru adalah dengan menerapkan aturan dan sanksi yang tegas terhadap mereka (guru) yang tidak menunjukkan ketekunan, kegairahan, semangat, dan tangung jawab dalam pelaksanaan tugasnya. Diharapkan dengan adanya aturan dan sanksi yang tegas tersebut mampu memicu ketekunan, kegairahan, semangat, dan tangung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dapat pula mempengaruhi terjadinya peningkatan terhadap kinerja guru SMPN Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

### C. Saran

Dari temuan penelitian ini diajukan beberapa saran sebagai rekomendasi kepada berbagai pihak sebagai berikut:

#### 1. Guru SMPN Kecamatan Koto XI Tarusan

Bagi guru SMPN Kecamatan Koto XI Tarusan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Peningkatan terhadap kinerja ini dapat dilakukan oleh guru dengan cara meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta keterampilannya. Dimana wawasan dan pengetahuan serta keterampilan ini dapat ditingkatkan oleh guru dengan cara mengikuti kegiatan-kegiatan seperti mengikuti diklat, seminar maupun *workshop*. Selain itu, dengan mengikuti wadah yang tersedia seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) juga merupakan salah satu bentuk upaya yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kinerjanya. Dimana melalui MGMP guru-guru dapat saling bertukar atau berbagi informasi mengenai permasalahan yang mereka hadapi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga diperoleh jalan keluarnya.

Sebagaimana hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja guru ikut dipengaruhi oleh motivasi kerjanya, maka untuk meningkatkan kinerja guru dapat pula dilakukan melalui peningkatan terhadap motivasi kerja. Peningkatan terhadap motivasi kerja guru ini salah satunya dapat dilakukan oleh guru dengan cara meningkatkan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan. Ini dikarenakan hasil analisis menunjukkan bahwa tanggung jawab guru merupakan indikator yang tingkat capaian responnya

terendah. Selanjutnya adapaun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab guru ini adalah dengan menanamkan dalam diri guru sebuah keyakinan bahwa bekerja itu penting untuk keberlangsungan hidupnya. Artinya, ketika seseorang memiliki keyakinan bahwa bekerja itu penting untuk keberlangsungan hidupnya maka ia akan bekerja keras untuk mewujudkan hasil kerja yang optimal.

## **2. Kepala SMPN Kecamatan Koto XI Tarusan**

Bagi kepala SMPN Kecamatan Koto XI Tarusan agar dapat meningkatkan kinerja gurunya. Peningkatan terhadap kinerja guru ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara melakukan pembinaan melalui program supervisi. Diharapkan dengan adanya pemberian supervisi oleh kepala sekolah kepada seluruh guru maka dapat membantu guru untuk bangkit dari permasalahan atau kendala yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu peningkatan terhadap kinerja guru ini dapat pula dilakukan oleh kepala sekolah melalui pengawasan yang dilakukannya terhadap guru dalam melaksanakan pekerjaannya. ini berangkat dari fenomena yang ada di lapangan bahwa masih banyak diantara para guru yang menunjukkan kinerja yang tidak baik yang disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Artinya, guru akan bekerja dengan lebih baik jika dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut mereka diawasi.

Selanjutnya dengan mendatangkan tutor atau narasumber ke sekolah untuk melaksanakan kegiatan seminar, diklat maupun *workshop* juga

merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan guru. Dimana apabila keterampilan guru meningkat maka kinerjanya pun akan mengalami peningkatan. Selain itu dengan memberikan izin kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi juga merupakan upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk membantu guru meningkatkan kinerjanya. Ini berangkat dari kenyataan yang ada di lapangan yang menemukan bahwa masih ada kepala sekolah yang tidak memberika izin kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

Selain itu, kepala sekolah juga dapat meningkatkan kinerja guru melalui gaya kepemimpinannya. Sebagaimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah dapat mempengaruhi guru supaya bekerja dengan lebih baik melalui gaya atau perilakunya dalam memimpin, misalnya dengan menunjukkan perilaku yang tegas dalam memimpin. Diharapkan dengan ketegasan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah maka guru-guru akan terpengaruh untuk bekerja dengan lebih baik. Selanjutnya, dengan menerapkan aturan dan sanksi yang tegas kepada guru juga merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik. Diharapkan dengan adanya sanksi yang tegas tersebut maka guru-guru akan bekerja dengan penuh ketekunan dan bersungguh serta tidak melalaikan pekerjaannya.

### **3. Pengawas Sekolah**

Bagi pengawas sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru melalui proses pembinaan yang dilakukannya terhadap guru. Dimana, proses pembinaan ini dapat dilakukan melalui program supervisi. Diharapkan program supervisi yang dilakukan oleh pengawas terhadap guru tidak hanya terhenti pada tahap inspeksi saja. Ini berangkat dari kenyataan yang ditemukan di lapangan yang menunjukkan bahwa masih ada guru yang enggan untuk disupervisi yang disebabkan oleh proses supervisi yang mereka terima selama ini baru terhenti pada aspek inspeksi atau mencari-cari kesalahan guru tanpa berusaha mencarikan jalan keluarnya. Artinya, pengawas sebagai seorang supervisor hendaknya dalam memberikan bantuan kepada guru melalui program supervisi haruslah dilakukan dengan sebaik-baiknya.

### **4. Dinas Pendidikan**

Selanjutnya, secara umum peningkatan terhadap kinerja guru ini dapat pula dilakukan oleh Dinas Pendidikan selaku lembaga yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan agar dapat melakukan pembinaan terhadap guru dalam upaya meningkatkan kinerja mereka. Dinas pendidikan diharapkan secara terus menerus (*continuous professional development*) dapat melakukan pembinaan terhadap kinerja guru ini melalui wadah guru yang sudah ada seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Selain itu diharapkan Dinas Pendidikan dapat membuat kebijakan mengenai peningkatan kinerja guru ke arah yang lebih

baik, misalnya dengan memberikan insentif kepada guru yang memiliki kinerja yang tinggi serta memberikan sanksi kepada mereka yang memiliki kinerja buruk/rendah.

## **5. Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang ikut berkontribusi terhadap kinerja guru selain gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam lagi faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Benton, William. 1984. *The New Encyclopedi Britanica*. London: Encyclopedia Britanica. Inc
- Dale, Timpe A. 1993. *Kinerja*. Jakarta: LAex Media Komputindo.
- 1993. *Seri Ilmu Manajemen Bisnis: Kepemimpinan*. Terjemahan Susanto Budhidarmo. Jakarta: PT. Gramedia.
- Dharma, Agus. 2000. *Manajemen Prestasi Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Fattah, Nanang. 2000. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan, Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP Press.
- Hadi, Syamsul. 2008. *Insentif dan kinerja*. Jakarta: Yogyakarta: Andi Offset.
- Harsanto, Radno. 2007. *Pengelolaan Kelas yang Dinamis*. Yogyakarta: Kanisius.002
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Krisna, N.L. 2007. *Teori MSDM: Kinerja Pegawai*, p.1. (<http://www.Sdm>). Teori. Blogspot.com/kinerja pegawai.html, diakses tanggal 27 September 2013.
- Madjid, Abdul. 2006. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari dan Martini. 2002. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- P. Stephen, Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Index Kelompok Gramedia.
- Poerwardarminta. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.