

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN KINERJA GURU DI SD ISLAM LUMAJANG

Fathonah Al Hadromi

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

Abstract: *Education is an important part of the national development process that will determine the progress of a country. Education is also an investment in the construction and development of human resources, with the improvement in skills and capabilities that believed to be a contributing factor in the human attempts to influence life that filled with uncertainty. This study intends to determine the effect of leadership style to the performance of teachers and staffs in SD Islam Tompokersan and SD Islam Al Ikhlas Lumajang, with the motivation and discipline of work as intervening variables. The analytical method used in this research is the empirical analysis with a quantitative approach with the method of Path analysis. The results showed leadership style has negative effect on motivation, leadership style does not affect the discipline of teachers and staffs, motivation significant has positive effect on the performance of teachers and staffs, disciplinary significant has positive effect on the performance of teachers and staffs in SD Islam Tompokersan and SD Al Ikhlas Lumajang, and leadership style does not significantly influence the performance of teachers and staffs, it demonstrates leadership style does not has a linear relationship to the performance of teachers and staffs in SD Islam Tompokersan and SD Al Ikhlas Lumajang.*

Keywords: *Style of school leadership, motivation, work discipline, teacher performance.*

Abstrak: Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan kemajuan suatu negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia, di mana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor pendukung upaya manusia dalam mempengaruhi kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan pegawai di SD Islam Tompokersan Lumajang dan SD Al Ikhlas Lumajang, dengan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis empiris dengan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap motivasi, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dan pegawai, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai, kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang, serta gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai, hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan tidak memiliki hubungan linier terhadap kinerja guru dan pegawai di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, disiplin kerja, kinerja guru.

Pendahuluan

Peranan pendidikan diakui sangat penting dan juga sangat strategis karena melalui pendidikan program pencerdasan anak bangsa dapat di tingkatkan dan dikembangkan. Segala kebijakan yang di tempuh untuk peningkatan dan pengembangan pendidikan tersebut telah dilakukan oleh pemerintah dan lembaga-lembaga yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan dengan mengadakan perbaikan manajemen

dalam sistem pendidikan nasional yang di atur dalam berbagai peraturan dan perundang-undangan sebagai acuan dalam rangka pengembangan dan penyempurnaan kebijakan-kebijakan pendidikan, namun secara umum peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan belum mencapai mutu dan kualitas yang kompetitif. Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai.

SD Islam Tompokersan Lumajang, berada di bawah naungan Yayasan Nurul Masyitah Lumajang. Yayasan ini berdiri pada tahun 1963 didirikan oleh aktivis perempuan yang cinta dalam hal pendidikan. Visi dari sekolah SD Islam Tompokersan ini yaitu: 1) menciptakan insan yang unggul dalam kualitas input, proses, output dan outcome; 2) menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif terhadap tumbuh kembangnya nilai-nilai islam; 3) berkembangnya public acceptance, terbangunnya public likeness, teraihnya public trust. Sedangkan Misi dari sekolah SD Islam Tompokersan ini yaitu: 1) melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang di milikinya; 2) terselenggarakannya program layanan pengembangan bakat, minat, dan kepribadian peserta didik sehingga peserta didik memiliki kecakapan hidup yang dikembangkan berdasarkan multi intelegensi mereka; 3) menumbuh kembangkan semangat keunggulan yang berdaya saing bagi seluruh warga sekolah; 4) meningkatkan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan yang di dukung dengan pelatihan dan pengembangan profesionalisme; 5) mewujudkan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten, profesional, dan beretos kerja tinggi; 6) meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola seluruh sumberdaya yang ada; 7) terselenggaranya managemen berbasis sekolah dan peningkatan mutu kelembagaan melalui kepemimpinan sekolah dan budaya organisasi sekolah; 8) melaksanakan pengembangan fasilitas pendidikan dan sistem yang

mendukung dan menjamin kualitas pendidikan; 9) mewujudkan kerjasama yang strategis antara warga satuan pendidikan dengan masyarakat dan stakeholder; 10) mewujudkan tata kehidupan sosial dan tata lingkungan sekolah yang kondusif terhadap tumbuh kembangnya budaya belajar dan nilai-nilai islam; serta 11) menghayati dan mengamalkan fullday education dan nilai-nilai islam dalam kehidupan sehari-hari.

Selanjutnya yaitu Yayasan Al Ikhlas yang merupakan sebuah lembaga yang telah membentuk lembaga pendidikan sekolah dasar Al Ikhlas Lumajang. Sekolah ini juga terintegrasi dengan sekolah Play group, SD, SMP al Ikhlas di Lumajang. Visi dan misi dari lembaga pendidikan ini yaitu, ingin mencetak generasi emas bangsa yang berkualitas dan turut serta mengemban tugas sosial dan dakwah kultural kepada masyarakat. Serta ingin mencetak peserta didiknya menjadi anak yang mandiri dan berprestasi. Di dua lembaga pendidikan inilah penelitian ini dilaksanakan, menilai kredibilitas pendidikan yang sudah banyak mendapatkan prestasi dan apresiasi yang baik di kalangan masyarakat Lumajang. Penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah pada lembaga ini.

Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan kepala sekolah maka sebenarnya seorang kepala sekolah adalah pemimpin dari sebuah organisasi, pemimpin organisasi sekolah, sehingga dalam kaitannya dengan segala aktivitas yang berhubungan dengan sekolah adalah merupakan aktivitas kepemimpinan, dengan fungsi tertentu. Faiechild (dalam Kartono, 1994:33) menyatakan pemimpin ialah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Teori Great Man baru dapat memberikan arti lebih realistis terhadap pendekatan sifat dari pemimpin, setelah mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi, yang menegaskan bahwa dalam kenyataannya sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Oleh karenanya perhatian terhadap kepemimpinan dialihkan kepada sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, tidak menekankan apakah pemimpin dilahirkan atau dibuat.

Menurut Koontz (1990:115), peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk

menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Adapun beberapa pengertian motivasi adalah motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktifitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, dalam Wayan 2008:170). Motivasi guru berpengaruh pada tingkah laku saat mengajar di kelas. Tingkah laku merupakan sesuatu yang sangat penting dalam penciptaan suasana belajar mengajar yang kondusif. Dalam hal ini guru berperan sangat penting dalam membentuk tingkah laku peserta didiknya, karena guru sebagai pendidik memikul tanggung jawab untuk membimbing dan menjadi teladan bagi peserta didiknya.

Pengamatan di lapangan sering dijumpai bahwa guru yang mengajar terlihat kurang atau tidak bergairah. Ironisnya tidak jarang guru seperti ini dibiarkan oleh kepala sekolah dan rekan guru lainnya. Sepintas bisa dianggap cara mengajar guru adalah wajar-wajar saja, seolah-olah tidak ada yang perlu dirisaukan. Tetapi apabila terhadap guru yang sebelumnya tidak pernah berperilaku demikian, maka dapat dipastikan guru tersebut sedang mengalami sesuatu. Sehingga perlu sekali dibangkitkan kembali motivasi tenaga kerja dalam dirinya. Misalnya dengan memberi pengalaman baru. Hal tersebut akan menjadi mesin penggerak motivasi, sehingga menimbulkan perubahan perilaku bagi yang bersangkutan. Jadi sebagai kepala sekolah seharusnya mampu memotivasi dan menggerakkan staf sekolah atau guru untuk berkreasi.

Kepemimpinan kepala sekolah di satuan pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan program yang telah ditetapkan. Kepala sekolah memimpin, bersama dengan pendidik dan tenaga kependidikan, untuk memetakan arah ke depan pendidikan di sekolah, mengembangkan pencapaian yang diharapkan, memelihara fokus perhatian

terhadap proses pengajaran dan pembelajaran dan membangun lingkungan belajar yang kondusif dan positif. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi faktor pembeda terhadap proses pendidikan yang berlangsung di sekolah (Bennett & Anderson, 2003).

Untuk mampu mendorong motivasi guru melaksanakan tugas dengan baik, sehingga mampu menjalankan visi dan misi sekolah, serta mampu meningkatkan meningkatkan prestasi belajar siswa sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, adalah merupakan tugas yang cukup berat dari seorang pemimpin (kepala sekolah). Mengingat sangat pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan situasi dan kondisi belajar, demi mencapai tujuan pendidikan di sekolah, serta peran kepala sekolah dalam mendesain suasana yang dapat memotivasi seluruh warga sekolah khususnya guru, maka akan sangat bermanfaat sekali untuk mengetahui pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah.

Di lain sisi kepala sekolah memiliki peranan yang sangat dominan berkaitan dengan berlangsungnya proses belajar dan mengajar di sekolah. Sehingga kepemimpinannya memberikan indikasi yang melibatkan berbagai unsur, dan menuntut adanya kriteria tertentu untuk mencapai kepemimpinannya yang efektif. Namun di sisi lain terdapat sekolah yang memiliki keterbatasan kemampuan dalam memberikan fasilitas kepada guru, tetapi guru pada sekolah tersebut masih memiliki motivasi untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga kinerjanya memuaskan. Permasalahan tersebut yang mendorong penulis untuk mengetahui tentang beberapa hal yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitanya dengan pembentukan motivasi guru pada sekolah yang dipimpinnya.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) menguji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru; (2) menguji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru; (3) menguji pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja guru; (4) menguji pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja guru; dan (5) menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Metodologi

Penelitian eksplanatori dipilih dengan harapan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan, serta mampu mendeskripsikan data, fakta dan keadaan yang terjadi secara rinci, dan yang dijalani dengan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya. Penggunaan metode kuantitatif peneliti juga diharapkan dapat memberikan langkah penguatan analisis dari data kualitatif. Penelitian ini menggunakan alat analisis path untuk mengkaji hubungan pengaruh antar variabel yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang. Penelitian dimulai dari Bulan Oktober 2015.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan guru SD Islam Tompokersan sebanyak 60 orang dan SD Al Ikhlas Lumajang sebanyak 60 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk menentukan jumlah sampel, yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sehingga total sampel adalah 120 orang.

Analisa Jalur

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2006:147). Untuk menganalisis hubungan kasual antar variabel dan menguji hipotesis penelitian secara matematis maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan AMOS 20. Akan dilakukan estimasi pengaruh kasual antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut:

$$X = B_0 + BZ_1X + BZ_2X + E \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = B_0 + BYZ_1 + BYX + BYZ_2 + E_1 \dots\dots\dots (2)$$

$$Y = B_0 + BZ_1X + BZ_2X + BYZ_1 + BYX + BYZ_2 + E_2 \dots\dots\dots (3)$$

Hasil dan Pembahasan

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) guna menguji permodelan keterkaitan sektoral hasil dari kajian teori yang ada. Teknik ini juga dikenal sebagai model sebab-akibat (causing modeling). Penamaan ini didasarkan pada alasan bahwa analisis jalur memungkinkan pengguna dapat menguji proposisi teoritis mengenai hubungan sebab dan akibat antar variabel.

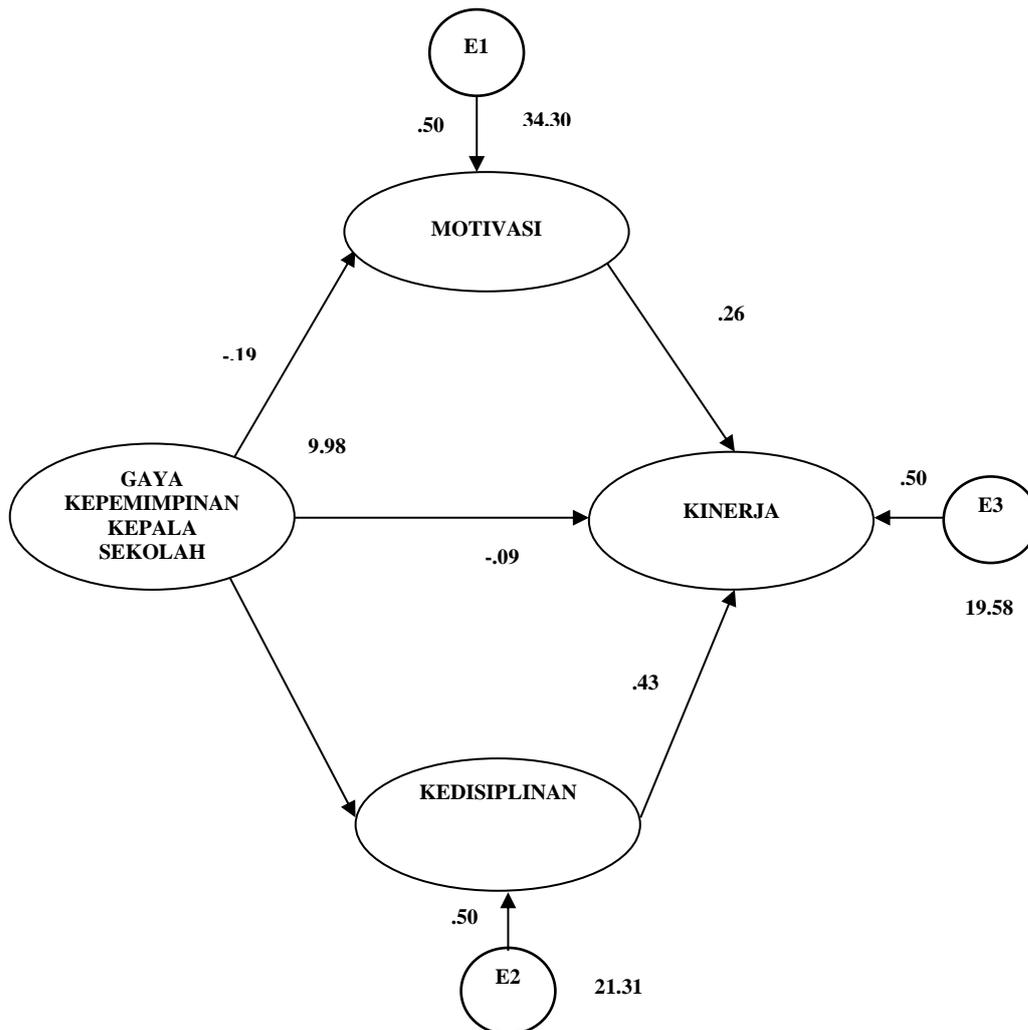
Setiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung atas gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja guru dan pegawai. Mengetahui signifikan atau tidaknya setiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 1. Nilai Koefisien Jalur terhadap Variabel yang Diteliti

No.	Variabel	Estimate	p
1.	Z1 <--- X	-0,196	0,029
2.	Z2 <--- X	-0,061	0,506
3.	Y <--- X	-0,109	0,171
4.	Y <--- Z1	0,303	0,001
5.	Y <--- Z2	0,387	0,001

Tabel 1. menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja (Z1) dengan nilai koefisien standardised -0,196 dan signifikan pada P 0,029 ($< 0,05$). Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja (Z2) dengan nilai koefisien standardised -0,061 dan tidak signifikan pada P 0,506 ($> 0,05$). Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien standardised -0,109 dan tidak signifikan pada P 0,171 ($> 0,05$). Hal ini berarti gaya kepemimpinan mempunyai hubungan linier negatif terhadap motivasi dan tidak signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan/guru.

Motivasi (Z1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien standardised 0,303 dan signifikan pada P 0,001 ($< 0,05$). Disiplin kerja (Z2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien standardised 0,387 dan signifikan pada P 0,001 ($< 0,05$). Hal ini berarti motivasi dan disiplin kerja secara keseluruhan mempunyai hubungan linier dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2. Analisis Jalur

Tabel 2. Direct Effect (Pengaruh Langsung) dari Setiap Variabel

No	Variabel	X	Z ₁	Z ₂
1.	Z ₁	-0,186	0,000	0,000
2.	Z ₂	-0,045	0,000	0,000
3.	Y	-0,090	0,264	0,435

Tabel 2. menjelaskan besar pengaruh langsung dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh langsung sebesar -0,186 terhadap motivasi kerja (Z₁). Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh langsung sebesar -0,045 terhadap disiplin kerja (Z₂). Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh langsung sebesar -0,090 terhadap kinerja (Y). Motivasi (Z₁) berpengaruh langsung sebesar 0,264 terhadap kinerja (Y). Sedangkan disiplin kerja (Z₂) berpengaruh langsung sebesar 0,435 terhadap kinerja (Y).

Tabel 3. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung) dari Setiap Variabel

No	Variabel	X	Z ₁	Z ₂
1.	Z ₁	0,000	0,000	0,000
2.	Z ₂	0,000	0,000	0,000
3.	Y	-0,068	0,000	0,000

Tabel 3. menunjukkan besar pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh tidak langsung sebesar -0,068 terhadap kinerja (Y).

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi Variabel

No	Variabel	<i>Estimate</i>
1.	Z ₁	0,039
2.	Z ₂	0,004
3.	Y	0,274

Tabel 4. menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi (R-squares) untuk motivasi (Z1) ditunjukkan oleh Squared Multiple Correlations dengan nilai 0,039 yang berarti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z1) sebesar 39% dan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Sedangkan besar nilai koefisien determinasi untuk (Z2) ditunjukkan oleh Squared Multiple Correlations dengan nilai 0,004 yang berarti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (Z2) sebesar 4% dan sisanya 96% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Kemudian nilai koefisien determinasi untuk kinerja (Y) sebesar 0,274 yang berarti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 27,4% dan sisanya 72,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap motivasi, yang artinya semakin ketat gaya kepemimpinan diterapkan di lingkungan SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang, akan semakin menurunkan motivasi guru/karyawan di sana. Safari (2004:174) menyatakan, motivasi merupakan salah satu unsur penting bagi kesuksesan pemimpin didalam mengendalikan, mengarahkan dan membimbing bawahan dan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu seorang pemimpin harus memahami bagaimana motivasi dan kebutuhan mempengaruhi produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung pendapat Pradipto (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, jadi apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tepat maka akan memacu tumbuhnya motivasi kerja guru dan pegawai. Kepala sekolah SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dengan cara mengadakan diskusi dengan guru dan pegawai untuk mendapatkan saran-saran yang membangun, dengan melibatkan guru dan pegawai dalam pengambilan keputusan atau berkonsultasi akan memberikan feedback positif dari guru dan karyawan serta mempengaruhi motivasi kerjanya dengan cara yang positif. Hal ini karena apabila faktor-faktor dapat tercipta dengan baik, maka motivasi guru dan pegawai akan meningkat serta dapat berpengaruh pada hasil pekerjaan guru dan pegawai di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang. Sebaliknya apabila faktor-faktor tersebut tidak dapat tercipta dengan baik maka akan menimbulkan ketidakpuasan pada guru dan pegawai sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang justru berefek negatif seperti menurunkan motivasi kerja guru dan pegawai. Oleh karena itu perlu cara yang dapat digunakan untuk memperbaiki seperti mengadakan pertemuan non formal dengan para guru dan pegawai untuk memberi kesan positif dan mengakrabkan diri dengan bawahan, selain itu aktif mengajak guru dan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di sekolah sehingga menciptakan hubungan kerja yang lebih baik, profesional dan lingkungan organisasi yang kondusif bersahabat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan guru/karyawan di lingkungan SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki hubungan atau pengaruh linier terhadap tingkat kedisiplinan guru dan karyawan SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang. Tead (dalam Kartono, 2002:62-67) mengemukakan metode kepemimpinan antara lain sebagai berikut memberi perintah, memberi celaan dan pujian, memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar, peka terhadap saran-saran, memperkuat rasa persatuan kelompok, menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok serta meredam kabur angina dan isu-isu yang

tidak benar. Untuk melihat sukses atau gagalnya pemimpin itu dalam suatu organisasi dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat pemimpin tersebut termasuk dalam hal meningkatkan disiplin kerja pegawai. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengarahkan pegawai untuk dapat mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian oleh Susanty dan Baskoro (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karena pengaruh sifat individu masing-masing guru dan pegawai serta budaya organisasi dimana kepala sekolah tidak memiliki pengaruh besar untuk menegakkan kedisiplinan guru dan pegawai di SD Islam Tompokersan Lumajang dan SD Al Ikhlas Lumajang.

Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru/karyawan di lingkungan SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru/karyawan SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Ardana dkk (2012:193) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian oleh Susanty dan Baskoro (2012) serta Amri (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pentingnya motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan diri, selain itu motivasi merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja guru dan pegawai SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Gusti (2012) yang menyatakan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru/karyawan di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang. Hal ini menunjukkan semakin baik tinggi kedisiplinan guru/karyawan, maka semakin baik pula kinerja mereka. Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nugroho (2015) dan Pradipto (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin adalah modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja guru dan pegawai SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang, dimana disiplin kerja merupakan bentuk sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Kedisiplinan guru dan pegawai di sini mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Gusti (2012) yang menyatakan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru/karyawan di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan tidak memiliki hubungan linier terhadap kinerja guru/karyawan di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang. Luthans (2006:637)

kepemimpinan adalah fokus dan saluran bagi sebagian besar area perilaku organisasi. Karena seseorang pemimpin adalah penggerak seluruh sumber daya yang ada di perusahaan. Semakin kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus-menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Gusti (2012) mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai di SD Islam Tompokersan Lumajang dan SD Al Ikhlas Lumajang. Hal ini dikarenakan kurang kuatnya leadership kepala sekolah atau adanya pengaruh variabel lain di luar variabel yang diteliti seperti budaya organisasi, artinya kepala sekolah hanya memerankan fungsinya sebagai kepala secara administrasi atau struktur organisasi, namun perannya belum kuat untuk mempengaruhi kinerja setiap guru dan karyawan baik secara individu maupun kelompok. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan pendapat Susanty dan Baskoro (2012), Amri (2015), Nugroho (2015), serta Pradipto (2015) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang ada maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap motivasi, yang artinya semakin ketat gaya kepemimpinan diterapkan di lingkungan SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang, akan semakin menurunkan motivasi guru dan pegawai; (2) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dan pegawai, ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki hubungan atau pengaruh linier terhadap tingkat kedisiplinan guru dan pegawai SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang; (3) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai, hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru dan pegawai SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang, maka

semakin meningkat pula kinerja mereka; (4) kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang, hal ini menunjukkan semakin baik tinggi kedisiplinan guru dan pegawai, maka semakin baik pula kinerja mereka; dan (5) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai, hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan tidak memiliki hubungan linier terhadap kinerja guru dan pegawai di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka dapat disarankan untuk segenap pihak terkait: (1) Perlu adanya penelitian lebih lanjut dalam menentukan jenis gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi motivasi, kedisiplinan serta kinerja karyawan, hal ini agar persepsi guru/karyawan terhadap sosok pemimpin menjadi lebih spesifik sebagaimana yang dibutuhkan guru/karyawan; dan (2) perlu meneliti variabel lain yang memiliki pengaruh linier signifikan terhadap motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru/karyawan di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang karena motivasi dan disiplin kerja secara positif signifikan mampu meningkatkan kinerja guru/karyawan di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang.

Daftar Referensi

- Ardana, Teman. 2008. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen SDM. Jakarta: Indeks
- Fathoni, Abdurakhmat. 2006. Organisasidan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, F. Cardoso. 2003. MSDM. Yogyakarta: Andi
- Isjoni. Guru sebagai Motivator Perubahan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kartono, Kartini. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kunandar. 2010. Guru Profesional, Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lussier, Robert N. dan Achua, Christopher F. 2001. Leadership: Theory, Application, Skill Development. USA: South-Western College Publishing.

- Mulyasa. 2004. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Musbikin, Imam. 2010. Guru yang menakjubkan. Jogjakarta: Buku Biru.
- Rohiat. 2010. Manajemen Sekolah. Bandung: Refika Aditama.
- Roslina, Septiana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosar. Jupe UNS, Vol 2 No 1.
- Rosmiati, Tati, teman. 2009. Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang. 2002. Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulhan, Najib. 2011. Karakter Guru Masa Depan, Sukses dan Bermartabat. Surabaya: Jawa Pos Group.
- Syamsul, Hadi. 2008. Lembaga Pendidikan Islam Terintegrasi. Lumajang: Yayasan Nurul Masyitah Lumajang.