



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
SIKAP GURU DAN DISIPLIN GURU TERHADAP KINERJA
GURU SMA NEGERI DI KOTA MANNA
BENGKULU SELATAN**

TESIS

Disampaikan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Menempuh
Gelar Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Bengkulu

Oleh

BAMBANG SYAHRIL
NPM : A2K011219

PROGRAM STUDI
MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA FKIP
UNIVERSITAS BENGKULU

2013

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SIKAP GURU DAN DISIPLIN GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA MANNA BENGKULU SELATAN

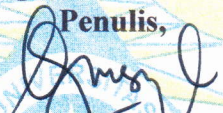
PERNYATAAN

"Tesis ini merupakan karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Atas pernyataan saya ini, saya siap menanggung resiko dan sanksi jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran dalam karya saya"

Bengkulu, Juni 2013

Penulis,


Bambang Syahril
NPM : A2K011219

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH

Pembimbing I,


Dr. Aliman, M.Pd
NIP 19551 023 198303 1001

Pembimbing II,


Dr. Manap Somantri, M.Pd
NIP 19590 520 198603 1001

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Program Pascasarjana FKIP Universitas Bengkulu,




Dr. Aliman, M.Pd
NIP 19551 023 198303 1001

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Manna Bengkulu Selatan.

Nama : Bambang Syahril
NPM : A2K011219

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN

No	Nama dan Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Aliman, M.Pd Ketua		
2	Dr. Osa Juarsa, M.Pd Sekretaris		

PERSETUJUAN PERBAIKAN DAN PENYEMPURNAAN DARI DEWAN PENGUJI TESIS

No	Nama dan Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Aliman, M.Pd Ketua		
2	Dr. Osa Juarsa, M.Pd Sekretaris		
3	Dr. Aliman, M.Pd Pembimbing 1		
4	Dr. Manap Somantri, M.Pd Pembimbing 2		
5	Dr. Puspa D Juwita, M.Pd Penguji Ahli 1		
6	Prof. Dr Badeni, MA Penguji Ahli 2		
7	Dr. Slamet Widodo, MS Penguji Ahli 3		

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Bambang Syahril, lahir di Kedataran Bintuhan pada tanggal 9 September 1969, anak ke empat dari enam bersaudara. Putra dari ayah AH. Djailani Tinggi dan Ibu Rohayawati Ibrahim. Menikah dengan Sri Maryati, S.Pd pada bulan September 1993 dan dikaruniai 2 putri dan satu putra bernama Ika Wulandari yang lahir tanggal 2 September 1994, Gebrina Wellasti yang lahir tanggal 14 Oktober 1999 dan Fiego Ramadhan yang lahir tanggal 22 November 2004.

Memulai pendidikan di SD Negeri Kedataran Kaur Selatan 1977 menamatkan tahun 1983, setelah itu melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Kaur Selatan Bintuhan sampai kelas II, di kelas III pindah ke Kota Bengkulu di SMP Negeri 1 Kota Bengkulu dan tamat pada tahun 1986, kemudian melanjutkan ke SMA Negeri 4 Jl Cendana Sawah Lebar Bengkulu dan tamat pada tahun 1989. Pada tahun 1990 baru

melanjutkan kembali ke PT jenjang S1 FKIP Program Studi Matematika di Universitas Muhamadiyah Bengkulu dan tamat pada tahun 1995.

Riwayat pekerjaan di mulai Desember 1995 tercatat sebagai calon PNS di lingkungan Kanwil DEpdikbud tk I Provinsi Bengkulu, bertugas sebagai guru matematika di SMA Negeri 1 IPUH Bengkulu Utara selama 1 tahun, kemudian pindah mengajar di SMA Negeri 1 Putri Hijau Bengkulu Utara selama 3 tahun. Pada tahun 1999 di mutasi ke kabupaten Bengkulu Selatan mengajar di SMAN 6 Manna Bengkulu Selatan sampai dengan tahun 2011, selain bertugas mengajar matematika juga mengemban tugas sebagai Wakil Kepala Sekolah. Pada bulan Mei 2011 diangkat menjadi Kepala Sekolah di SMA Negeri 9 Bengkulu Selatan sampai dengan sekarang.

ABSTRACT

THE EFFECT BETWEEN LEADERSHIP STYLES, TEACHERS' ATTITUDE, AND DISCIPLINE TEACHER TOWARD TEACHER PERFORMANCE IN SMA MANNA BENGKULU SELATAN

Bambang Syahril

Thesis, The Study Program of Education Management Magister, Post Graduate, Bengkulu University, Bengkulu, 2013, 112 pages.

The purposes of this research was to analyze the effect among leadership styles toward teacher performance, teachers' attitude toward teacher performance, teacher discipline toward teacher performance and the effect leadership styles toward teacher performance, teachers' attitude and teacher discipline toward teacher performance simultaneously in SMA Manna Bengkulu Selatan. The method was used is descriptive method by quantitative approach which is using simple regression analyze. The result of this showed that there were positive and significant relationship between each independent variable toward dependent variable partially, and also there were positive and significant relationship between leadership style, attitude teacher, and teacher discipline toward teacher performance simultaneously in SMA Manna Bengkulu Selatan.

Key word : Leadership Styles, Teachers' attitude, Discipline Teacher, and Teacher Performance

ABSTRAK

PENGARUH ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN SIKAP GURU, DAN DISIPLIN GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI KOTA MANNA BENGKULU SELATAN

Bambang Syahril

Tesis, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Bengkulu, Bengkulu, 2013, 112 halaman

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sikap guru terhadap kinerja guru, disiplin guru terhadap kinerja guru, dan pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Sikap Guru, Disiplin Guru dan Kinerja Guru.

RINGKASAN

PENGARUH ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN, SIKAP GURU, DAN DISIPLIN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI KOTA MANNA BENGKULU SELATAN

Bambang Syahril

**Tesis, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan,
Program Pascasarjana, Universitas Bengkulu, Bengkulu, 2013, 112 halaman**

Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai, baik mental maupun psikologis dalam mengemban tugasnya, terutama dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa di sekolah. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada perannya kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan dalam sekolah, pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu memobilisasi maupun memberdayakan semua potensi yang ada di organisasi, terkait dalam menjalankan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, pengolahan tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pelayanan terhadap siswa dan orang tua siswa, hubungan kepada masyarakat sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif, aman, nyaman, tertib dalam proses pembelajaran, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Untuk

mencapai ke arah tersebut seorang kepala sekolah harus mampu memobilisasi stakeholder sekolah, terutama guru dalam memajukan organisasi dan meningkatkan mutu pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus dapat menumbuhkan rasa sikap guru ke arah positif, tingkat kedisiplinan guru yang baik sehingga akan memunculkan kinerja guru yang akuntabilitas, dan nantinya akan dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai secara bersama.

Sehubungan dengan wacana tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.
2. Menganalisis pengaruh antara sikap guru terhadap kinerja guru SMA Negeri kota Manna Bengkulu Selatan
3. Menganalisis pengaruh antara disiplin guru terhadap kinerja guru SMA Negeri kota Manna Bengkulu Selatan
4. Menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri kota Manna Bengkulu Selatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih kepada "keakuratan" deskripsi setiap variabel dalam keakuratan pengaruh antara masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari hasil observasi dan analisis data dan uji hipotesis yaitu bahwa : pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) sikap guru (X_2), disiplin guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial (masing-masing) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, begitu pula secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, sikap guru dan disiplin guru terhadap kinerja guru.

Simpulan dalam penelitian ini yaitu, bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan memberikan dampak yang semakin baik terhadap kinerja guru. Semakin baik sikap guru dan disiplin guru juga akan memberikan dampak terhadap kinerja guru yang semakin baik pula. Penciptaan suasana sekolah yang nyaman dan kondusif akan memberikan dampak kepada seluruh anggota organisasi sekolah, para guru akan memberikan yang terbaik pada diri mereka baik dari sikap, disiplin maupun kinerjanya, dalam rangka mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang diharapkan para guru yaitu gaya kepemimpinan demokratis, kepala sekolah yang selalu berorientasi untuk kepentingan dan tujuan organisasi, dapat bersikap terbuka (transparan), menerima kritik dan saran yang membangun dari bawahan, dan juga dapat memberikan bimbingan, perhatian serta menjadi panutan dan tegas dalam menegakkan peraturan.

Saran yang diberikan penulis dalam penelitian ini adalah : 1) Kepala sekolah harus mengetahui dan mempunyai keterampilan dalam memimpin, serta menggali sumber daya yang ada di sekolah, dan dapat memberikan suasana yang kondusif dan yang menyenangkan bagi para guru, agar komunikasi dan kebersamaan tetap

tercipta. 2) Guru harus memberikan sikap dan perbuatan yang sesuai dengan etika profesi, dan bahkan dapat memberikan contoh yang baik kepada anak didik (siswa), 3) Sesama guru harus saling mengingatkan dan menasehati dengan cara yang baik, apabila ada teman sejawat yang lupa akan tugas dan tanggung jawabnya; dan 4) Guru harus mampu meningkatkan kemampuan dan intelektualitas keilmuannya, dalam rangka pengembangan profesionalitas guru untuk meningkatkan mutu pendidikan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Illahi Robbi yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun tesis yang berjudul “Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan”

Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para pengikutnya atas teladan, perjuangan dan kesabaran yang telah diajarkan kepada ummatnya.

Penyelesaian penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Dr. Aliman, M.Pd. selaku Direktur Program studi magister manajemen pendidikan Universitas Bengkulu, sekaligus pembimbing I yang telah banyak memberikan motivasi dan menginspirasi penulis.
2. Dr. Manap Somantri, M.Pd sebagai pembimbing II dalam penelitian ini, atas bimbingan dan masukan serta arahan dalam menyusun tesis ini.
3. Seluruh guru dan tenaga administrasi di SMAN 1, SMAN 2, SMAN 3, dan SMAN 5 Kota Manna Bengkulu Selatan atas waktu dan partisipasi dalam penelitian yang peneliti lakukan.
4. Istri dan anak-anakku yang selalu memberikan motivasi dan berdo'a untuk keberhasilan studiku.

5. Teman – teman seperjuangan yang memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu bimbingan, arahan saran, dan kritik untuk tujuan penyempurnaan tulisan ini sangat diharapkan.

Mudah-mudahan tulisan ini memberikan manfaat bagi kita semua.

Aamiin.

Manna, Juni 2013
Penulis

BAMBANG SYAHRIL

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Pengesahan	ii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
RINGKASAN	vi
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian	8
F. Definisi Konsep	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Deskripsi Teoritik	11
1. Gaya Kepemimpinan	11
2. Sikap Guru	16
a. Pengertian Sikap	16
b. Komponen-komponen Sikap	18
3. Disiplin Guru	21
a. Pengertian Disiplin	21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja	23
4. Kinerja Guru	25
a. Definisi Kinerja	25
b. Kriteria Kualitas Kinerja Guru	26
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29

B. Hasil Penelitian yang Relevan	30
C. Paradigma Penelitian	32
D. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Rancangan Penelitian	37
B. Populasi dan Sampel	37
C. Teknik Pengumpulan Data	39
D. Teknik Analisis Data	40
E. Metode Analisis Data	44
F. Pertanggungjawaban Peneliti	48
G. Gambaran Karakteristik Responden	49
H. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	70
A. Hasil Penelitian	70
B. Pembahasan Penelitian	99
C. Keterbatasan Penelitian	107
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	109
A. Simpulan	109
B. Implikasi	110
C. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skala Pengukuran data Kuesioner	40
Tabel 3.2	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin ..	49
Tabel 3.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	50
Tabel 3.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	50
Tabel 3.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 3.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 3.7	Tanggapan Responden mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	52
Tabel 3.8	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Sikap Guru (X2).....	57
Tabel 3.9	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Guru (X3)	61
Tabel 3.10	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Guru	65
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	71
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Instrumen Sikap Guru (X2)	72
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Guru (X3)	73
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)	74
Tabel 4.5	Hasil Reliabilitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1) ...	76
Tabel 4.6	Statistik Reliabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	77
Tabel 4.7	Hasil Reliabilitas Instrumen Sikap Guru (X2).....	77
Tabel 4.8	Statistik Reliabel Sikap Guru	78
Tabel 4.9	Hasil Reliabilitas Instrumen Disiplin Guru (X3).....	78
Tabel 4.10	Statistik Reliabilitas Disiplin Guru (X3)	79

Tabel 4.11	Hasil Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru (Y).....	80
Tabel 4.12	Statistik Reliabel Kinerja Guru (Y)	81
Tabel 4.13	Uji Normalitas Data dengan Skewness dan Kurtosis ...	82
Tabel 4.14	Analisis Multikolinearitas Data	84
Tabel 4.15	Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru	88
Tabel 4.16	Koefisien Regresi Sikap Guru terhadap Kinerja Guru	91
Tabel 4.17	Koefisien Regresi Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru	93
Tabel 4.18	Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah , Sikap Guru, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru	95
Tabel 4.19	Hasil Uji F Gaya Kepemimpinan, Sikap Guru dan Disiplin Guru secara Bersama-sama.....	97
Tabel 4.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Model Penelitian	35
Gambar 3.1 Garis Kontinum Variabel Gaya Kepemimpinan	54
Gambar 3.2 Garis Kontinum Variabel Sikap Guru	59
Gambar 3.3 Garis Kontinum Variabel Disiplin Guru	63
Gambar 3.4 Garis Kontinum Variabel Kinerja Guru	67
Gambar 4.1 Kurva Histogram dan P-P Plot of Regression	83
Gambar 4.2 Diagram Pencar Variabel X1 terhadap Y	86
Gambar 4.3 Diagram Pencar Variabel X2 terhadap Y	86
Gambar 4.4 Diagram Pencar Variabel X3 terhadap Y	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SK Pembimbing	1
Lampiran 2	Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian	2
Lampiran 3	Instrumen Penelitian	6
Lampiran 4	Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen	19
Lampiran 5	Data Hasil Penelitian	23
Lampiran 6	Analisis Statistik dan Pengujian Hipotesis	52
Lampiran 7	Daftar r tabel.....	58
Lampiran 8	Daftar F-tabel	59
Lampiran 9	Daftar t-tabel.....	61
Lampiran 8	Foto Kegiatan	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan pendidikan atau manajemen sekolah tidak dapat dipisahkan dari model atau gaya kepemimpinan yang diadopsi kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang *leader*. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh kepala sekolah akan terkait dengan hasil dan keefektifan kepala sekolah dalam memimpin dan menjalankan proses pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang dikatakan oleh Glatthorn (2000 : 12) yang mengatakan “Adanya keterikatan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah dengan keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah”. Artinya, sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola ataupun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi, hal ini akan tercermin dalam pelaksanaan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan terlihat pada jalannya roda organisasi dengan tertib, nyaman, kondusif dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Dalam hal ini, Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dinaungi. Seorang kepala sekolah harus dapat memberikan efek

kepemimpinan yang kharismatik, dapat memberikan contoh, dapat menggerakkan dan mengarahkan seluruh *stakeholder* sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin dicapai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Abdul Azis Wahab (2008 : 132)

“Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantuk tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan”.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada perannya kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan dalam sekolah, pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu memobilisasi maupun memberdayakan semua potensi yang ada di organisasi, terkait dalam menjalankan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, pengolahan tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pelayanan terhadap siswa dan orang tua siswa, hubungan kepada masyarakat sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif, aman, nyaman, tertib dalam proses pembelajaran, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai, baik mental maupun psikologis dalam mengemban tugasnya, terutama dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa di sekolah. Sebagaimana yang

dikatakan oleh Hendiyat Suetopo dan Wasty Suemanto (1999 : 19) “Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik”. Kemampuan seorang Kepala Sekolah dalam memimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja guru maupun meningkatkan dan menciptakan proses pembelajaran yang tepat guna (efektif) dan tepat sasaran. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan berpengaruh pada proses penciptaan kenyamanan, ketertiban proses pembelajaran, terutama pada disiplin kerja guru dan kinerja guru.

Dalam mengelola organisasi sekolah, seorang kepala sekolah menampilkan suatu gaya atau norma perilaku dalam memimpin dan mempengaruhi perilaku orang lain, sehingga seorang kepala sekolah dapat memakai beberapa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan, karakteristik atau budaya organisasi sekolah itu sendiri. Karakteristik sekolah sebagai organisasi pendidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan mempengaruhi terhadap perilaku bawahan dan terciptanya suasana iklim kerja, apakah itu mengarah kepada hal yang positif ataupun sebaliknya. Sikap kepala sekolah yang tidak mempunyai kewibawaan, tidak tegas dan berperilaku acuh terhadap bawahan akan menciptakan suasana iklim pendidikan yang tidak nyaman, dan proses pembelajaran akan berjalan seadanya. Sedangkan sikap kepala sekolah yang berwibawa, tegas, adil dan perhatian terhadap bawahan atau guru dan siswa, akan menciptakan suasana pendidikan yang harmonis dan nyaman dalam pembelajaran

bahkan akan terciptanya suatu prestasi pendidikan. Karena itu, kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, sehingga para guru dapat mengajar dengan baik.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi terciptanya dan tercapainya tujuan sekolah yang hendak dicapai. Ada berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, ada pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter dan hal ini cenderung akan direspon negatif oleh bawahannya dengan menunjukkan tingkat kinerja dan produktivitas kerja rendah. Dalam pendekatan yang lebih positif, gaya kepemimpinan dapat diterapkan dengan cara direktif, supportif dan partisipatif. Ketiga gaya kepemimpinan ini dapat diberlakukan dengan seimbang dan bersamaan dalam sebuah proses kepemimpinan. Porsi yang seimbang dari gaya-gaya kepemimpinan tersebut akan mendorong terciptanya kinerja atau produktivitas kerja di kalangan para pengajar. Adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bermacam-macam, diharapkan mampu sebagai agen perubahan dalam sekolah sehingga mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pendidikan dan proses pembelajaran dapat tercipta dengan baik terletak pada kinerja dan produktivitas guru dalam mengajar. Salah satu indikator peningkatan kinerja adalah meningkatnya kedisiplinan kerja. Disiplin kerja pegawai merupakan cermin sikap dan pribadi guru yang mereka tampilkan dalam mematuhi segala aturan dalam sekolah. Disiplin kerja pegawai dalam organisasi

merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin pegawai dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Hodges dalam Yuspratiwi (1999 : 32) mengatakan bahwa “disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Sikap guru dalam mentaati peraturan untuk menegakkan kedisiplinan, lahir dan tercipta apabila ada penciptaan suasana yang dibuat oleh kepala sekolah, contoh dalam kehadiran di sekolah, kepala sekolah sudah hadir 1 jam sebelum pelajaran dimulai setiap hari. Hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi guru untuk mengikuti jejak kehadiran kepala sekolah, karena tidak ingin terlambat dan punya rasa malu kepada kepala sekolah.

Produktivitas kerja atau kinerja guru akan baik, bila didukung oleh suasana iklim sekolah yang nyaman, kondusif dan kompetitif. Situasi ini mendorong guru lebih bergairah, berdisiplin dan memberikan kinerja yang baik dalam mengajar. Bila suasana iklim sekolah tidak mendukung, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah bersikap acuh terhadap guru yang rajin dan yang malas, guru sering

mangkir atau datang terlambat, mengurangi jam mengajar kepada siswa, hal ini akan berdampak pada pekerjaan atau kinerja guru yang menurun. Hal ini sebagaimana yang diungkap oleh Robbins (2001 : 14) "...karyawan tidak loyal, karyawan mengabaikan seperti mangkir atau datang terlambat, mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta tingkat kesalahan pekerjaan meningkat, pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Untuk menghindari hal ini perlu adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan sikap guru yang baik, tingkat kedisiplinan guru yang positif dan kinerja guru yang meningkat. Penciptaan tersebut akan terealisasi bila gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan tepat dan cocok untuk iklim di sekolah. Sehingga diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman di sekolah sehingga sikap guru, kedisiplinan guru dan kinerja guru akan tampak baik dan positif untuk kegiatan proses pembelajaran di sekolah.

Sebagaimana fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Manna Bengkulu Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri kota Manna Bengkulu Selatan?

2. Apakah terdapat pengaruh antara sikap guru terhadap kinerja guru SMA Negeri kota Manna Bengkulu Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin guru terhadap kinerja guru SMA Negeri kota Manna Bengkulu Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri kota Manna Bengkulu Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.
2. Menganalisis pengaruh antara sikap guru terhadap kinerja guru SMA Negeri kota Manna Bengkulu Selatan.
3. Menganalisis pengaruh antara disiplin guru terhadap kinerja guru SMA Negeri kota Manna Bengkulu Selatan
4. Menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri kota Manna Bengkulu Selatan.

D. Kegunaan Penelitian

Ada 2 (dua) hal utama kegunaan penelitian ini, yaitu :

1. Secara teoritik, berguna untuk :
 - a. Menjadi bahan informasi bagi para pendidik terutama kepala sekolah dan guru
 - b. Bahan kajian lebih lanjut bagi para peneliti sejenis.
2. Secara praktek, berguna untuk :
 - a. Mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis terutama dalam bidang manajemen pendidikan.
 - b. Untuk meneliti secara mendalam tentang gaya kepemimpinan, sikap guru dan disiplin guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.
 - c. Untuk memberi motivasi khususnya terhadap diri sendiri dan umumnya kepada para pendidik di Kota Manna Bengkulu Selatan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang terbagi menjadi 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Tiga variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Sikap Guru (X_2) dan Disiplin Guru (X_3) sedangkan satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

F. Definisi Konsep

Untuk menghindari kesalahan dalam menafsirkan istilah yang digunakan penulis, maka perlu diberikan batasan-batasan dari penggunaan definisi konsep proposal tesis ini, antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang, atau pemimpin untuk memengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu, atau juga suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk tujuan dalam suatu kelompok, beberapa orang kelompok ini akan memimpin dan bagian terbesar akan mengikuti. Seorang pemimpin melaksanakan rencana-rencana kegiatan dan memberikan sumbangannya untuk menjadikan sebuah rencana mengarah kenyataan. (Terry dan Rue, 2008 : 192)
2. Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. (Wahjosumidjo, 2002 : 83)
3. Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap objek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap objek. (Notoatmodjo, 2003 : 19)

4. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana lazimnya. (Prijidarminto dalam Cecep Darmawan, 2006 : 110)
5. Kinerja Guru disebut sebagai agen pembelajaran (*learning agent*), dengan artian peran pendidik antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. (E. Mulyasa, 2007 : 53)

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A Deskripsi Teoritik

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Imam Suprayogo (1999 : 161) istilah kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam Mempengaruhi aktivitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok”. Menurut Sulistiyorini (2001 : 63) mengatakan bahwa

“Kepemimpinan di bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan”.

Dari pendapat di atas, unsur kepemimpinan adalah suatu pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin dan pada gilirannya akibat dari pengaruh itu orang lain akan menuruti dan mengikuti apa yang dianjurkan dan diperintahkan oleh seorang pemimpin. Maksudnya, kepala sekolah harus dapat mempengaruhi guru ke arah positif untuk dapat diarahkan dan diciptakan sesuai dengan keinginan yang ingin dicapai oleh kepala sekolah sebagai pemimpin. Untuk itu seorang kepala sekolah (pemimpin) mempunyai gaya yang diterapkan

yang disesuaikan dengan karakter, budaya dan suasana iklim sekolah untuk mencapai tujuan proses pembelajaran yang lancar.

Moeljono dan Sudjamiko (2007 : 159-161) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perwujudan dari kepemimpinan yang memberikan *human touch* pada hirarki. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang menyadari diri pada tiga (3) unsur berikut :

- a. *Charisma*. Pemimpin macam ini memiliki kemampuan pengambilan keputusan, pengelolaan keuangan, berkomunikasi dan meyakinkan pihak, atau orang lain. Bisa juga disebut kepemimpinan karismatik memiliki karakteristik ekspresif, percaya diri, pantang menyerah, dan memiliki keyakinan akan kebenaran yang hakiki.
- b. *Individualized consideration*. Unsur ini menekankan pentingnya pemimpin memberikan perhatian yang besar dan personal kepada pengikutnya. Dalam lingkungan organisasi, *individualized consideration* diwujudkan dalam kualitas pengaruh antara pemimpin (selaku atasan) dan pengikut (selaku bawahan). Dengan hubungan berkualitas, perhatian pemimpin berwujud dukungan sumber daya yang melimpah guna keberhasilan kerja pengikut. Sumber daya dimaksud tidak hanya yang *tangible*, seperti uang, atau dana dan fasilitas kerja, juga *intangible* seperti bantuan pemimpin kepada pengikut untuk selesaikan pekerjaannya, misalnya dalam bentuk *monitoring* dan *coaching*, serta dukungan dan dorongan pemimpin untuk

mengembangkan kompetensi dan kapabilitas kerja pengikut (*developmental orientation*).

- c. *Intellectual stimulation*. Berbeda dengan dua unsur sebelumnya yang amat kental nuansa emosional dan psikologisnya, unsur ini justru memberi tekanan lebih pada sisi kognitif, karena pemimpin berupaya meningkatkan pemahaman pengikut akan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, khususnya yang terkait dengan perubahan, dan mendorong pengikut akan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, khususnya yang terkait dengan perubahan, serta mendorong pengikut menelurkan gagasan jalan keluar yang kreatif dan inovatif atas permasalahan tersebut

Fadli (2011 : 14-22) mengatakan bahwa pemimpin dibedakan atas gaya/tipe kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Pemimpin *Otokratis* adalah pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadinya dengan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan ini menganggap bawahan sebagai alat semata-mata dan tidak mau menerima kritik dan saran pendapat, sehingga terlalu bergantung kepada kekuasaan formal, sehingga dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan *punitif* (bersifat menghukum).
- b. Pemimpin *Militeris* ialah seorang pemimpin bertipe *militerilistis* yang memiliki sifat menggunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahannya, senang bergantung pada pangkat dan jabatan dalam menggerakkan bawahannya, dengan formalitas berlebih-lebihan, menuntut

disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, sukar menerima kritikan dari bawahan, menggemari upacara-upacara untuk berbagai cara dan keadaan.

- c. Pemimpin *Paternalistis* adalah menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, jarang memberikan kesempatan bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, serta sering bersikap maha tahu.
- d. Pemimpin *Kharismatis* merupakan pemimpin yang mempunyai daya tarik amat besar dan sikap-sikap kesehariannya selalu dianggap sebagai panutan oleh bawahannya.
- e. Pemimpin *Laissez Faire* merupakan pemimpin organisasi *permisif*, dalam arti anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hatinya nuraninya, asalkan kepentingan bersama tetap dijaga dan tujuan organisasi tetap tercapai, dimana organisasi berjalan lancar dengan sendirinya, karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang dewasa yang sudah mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran apa yang dicapai dan tugas apa yang harus dilaksanakan masing-masing. Biasanya tipe ini tidak terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasi, maka seorang pemimpin ini cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan sendirinya tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi berjalan. Tipe pemimpin ini sering dianggap sebagai seorang pemimpin yang kurang memiliki rasa

tanggungjawab wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya.

- f. Pemimpin *Demokratis* dicirikan dari proses pengerakan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah mahluk termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan, serta tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya. Senang menerima saran, pendapat bahkan krtitik dari bawahannya.

Menurut Arep dan Tanjung (2003 : 235), gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain, masyarakat yang saling berbeda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Dalam penerapannya pemimpin mengandung konsekuensi terhadap diri pemimpin berikut :

- a. Harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat (*decision making*).
- b. Harus berani menerima risiko sendiri.
- c. Harus berani menerima tanggungjawab sendiri (*the principle of absoluteenes of responsibility*).

Menurut Robbins dan Coulter (2010 : 6), gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan prilaku pemimpin tersebut. Pemimpin yang baik bukanlah menyelesaikan tugas pribadinya, melainkan berupaya membantu orang lain menyelesaikan tugas-tugasnya mereka dengan baik. Wujudnya dapat

berkoordinasi atas pekerjaan suatu kelompok dari departemen, atau perusahaan tertentu didalam mengawasi pekerjaan karyawannya.

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah harus dapat menggerakkan, mengarahkan perilaku guru untuk berbuat dan bekerja sebaik mungkin guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, sesuai dengan gaya dan karakteristik iklim dan personal guru sebagai bawahan. Untuk dapat melaksanakan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah dituntut mempunyai pengetahuan dan keterampilan sebagai pemimpin. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh melalui pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin. Dan perlunya langkah-langkah evaluasi dari setiap cara atau gaya kepemimpinan yang diterapkan, untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan. Keseimbangan dan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan, akan menciptakan tujuan yang hendak dicapai.

2. Sikap Guru

a. Pengertian Sikap

Masalah sikap mempunyai peranan yang penting dalam dunia psikologi, khususnya psikologi social. Memang sudah selayaknya karena objek yang dipelajari oleh psikologi adalah perilaku manusia. Perilaku manusia akan sangat ditentukan oleh sikap manusia itu sendiri terhadap objek psikologis yang dihadapinya, suatu usaha untuk memahami dan menerangkan sikap

seseorang berarti berusaha memahami orang tersebut dan “duniannya” yaitu dunia sebagaimana dia mengamati dan menghayatinya.

Definisi sikap menurut Thurstone yang dikutip Azwar (2007 : 3) “adalah derajat efek positif atau efek negatif yang dikaitkan dengan suatu obyek psikologis”. David. O Sears dkk (2000 : 137) mengatakan “sikap adalah keadaan mental dan syaraf dari kesiapan, yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dengannya”. Sedangkan Robert S. Feldman (1999 : 529) mengatakan “ sikap dapat digambarkan sebagai kecenderungan subyek merespon suka atau tidak suka terhadap suatu obyek”. Dalam bahasan ini yang berperan sebagai subyek yaitu guru dan obyek yaitu pekerjaan yang diemban para guru.

Sikap ini ditunjukkan dalam berbagai kualitas dan intensitas yang berbeda dan bergerak secara kontinyu dari positif melalui areal netral ke arah negative. Kualitas sikap digambarkan sebagai valensi positif menuju negatif, sebagai hasil penilaian terhadap obyek tertentu. Sedangkan intensitas sikap digambarkan dalam kedudukan ekstrim positif atau negative. Kualitas dan intensitas sikap tersebut menunjukkan suatu prosedur pengukuran yang menempatkan sikap seseorang dalam sesuatu dimensi evaluatif yang bipolar dari ekstrim positif menuju ekstrim negatif. Perasaan terhadap suatu obyek dapat berupa perasaan senang atau tidak senang, memihak atau tidak memihak, favorit atau tidak favorit dan seterusnya.

Menurut Bany dan Johnson dalam Natawidjaja (2007 : 11) mengemukakan bahwa sikap diidentifikasi dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Sikap itu merupakan sesuatu yang dipelajari dan bukan semata-mata bagian dari sistem fisiologis yang diturunkan.
2. Sikap itu mempunyai sesuatu yang dirujuk, yang berupa obyek, orang, gagasan, peristiwa dan sebagainya.
3. Sikap itu merupakan hasil belajar dalam hubungan social, dalam arti bahwa sikap itu diperoleh dan berkembang dalam interaksi dengan orang lain.
4. Sikap itu merupakan kesiapan atau kecenderungan bertindak dalam kaitannya dengan suatu obyek.
5. Sikap itu bersifat afektif, yang tampak pada pilihan seseorang yang dapat bersifat positif, negative atau pilihan di antaranya.
6. Sikap mempunyai dimensi waktu. Suatu sikap setara dengan situasi mutakhir akan tetapi tidak lagi sesuai pada waktu yang berbeda, dan mungkin terjadi berbagai perubahan selaras dengan perubahan waktu.

Sedangkan Walgito (2001 : 114-115) mengemukakan tentang sikap dan ciri-ciri sikap sebagai berikut :

Sikap adalah faktor yang ada dalam diri manusia yang dapat mendorong atau menimbulkan perilaku tertentu. Adapun ciri-ciri sikap yaitu : tidak dibawa sejak lahir, selalu berhubungan dengan obyek sikap, dapat tertuju pada satu obyek saja maupun tertuju pada sekumpulan obyek-obyek, dapat berlangsung lama atau sebentar, dan mengandung factor perasaan dan motivasi.

Jadi sikap guru merupakan sesuatu pendorong perilaku guru yang menilai terhadap sesuatu obyek (pekerjaan guru) yang mengandung faktor perasaan dan motivasi.

b. Komponen-Komponen Sikap

Kartono (2000 : 297) berpendapat “sikap merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional dan momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lampau, sehingga sifatnya

dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku pegawai”. Pendapat ini dipertegas oleh Papalia dan Oldes (2000 : 602-603) “menyatakan sikap terdiri dari tiga elemen yaitu : apa yang anda pikirkan (komponen kognisi); bagaimana perasaan anda (komponen afeksi), dan bagaimana anda berbuat untuk mengendalikan pola pikir dan perasaan (komponen konasi/kecenderungan bertingkah laku)”. Sementara itu Walgito (2001 : 111) mengemukakan bahwa :

Sikap mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap. Ketiga komponen itu adalah komponen kognitif, afektif dan konatif dengan uraian sebagai berikut :

- 1) komponen kognitif (komponen perceptual), yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsi terhadap obyek sikap.
- 2) Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap obyek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang adalah hal negative.
- 3) Komponen konatif (komponen perilaku atau *action component*), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak atau berperilaku terhadap obyek sikap.

Perilaku yang nampak terhadap suatu obyek tertentu setidaknya dapat diramalkan melalui sikap yang diungkapkan oleh seseorang. Dalam artian bahwa sikap seseorang bisa menentukan tindakan dan perilakunya. Menurut Baltus (1999 : 99) mengatakan ”sikap kadang-kadang bisa diungkapkan secara terbuka melalui berbagai wacana atau percakapan, namun sering sikap ditunjukkan secara tidak langsung. Sikap bisa muncul sebelum perilaku tetapi bisa juga merupakan akibat dari perilaku sebelumnya”.

Uraian tentang komponen-komponen sikap tersebut, menegaskan bahwa sikap seorang guru terhadap pekerjaan dapat tercermin dari kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang ditampilkan. Seorang guru yang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan sudah tentu menampilkan suatu kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya.

Kepercayaan guru terhadap pekerjaan ataupun kinerja akan tumbuh bilamana seorang guru memiliki kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Profesi guru merupakan profesi yang amat membutuhkan keahlian. Pendidikan yang sesuai dan pengalaman yang memadai merupakan faktor yang cukup menentukan keberhasilan menjadi seorang guru. Kepercayaan yang tinggi terhadap pekerjaan akan tumbuh bilamana seorang guru memiliki minat yang tinggi untuk menjalani profesi sebagai guru.

Kepuasan guru terhadap pekerjaan akan tumbuh bilamana pekerjaan, gaji, peluang promosi dan lingkungan kerja di sekolah mampu memberikan rasa senang. Perilaku atau sikap seorang guru dapat dilihat dalam bentuk tanggung jawab, etos kerja, disiplin dan kreativitasnya. Guru dapat dikategorikan berperilaku positif bilaman memiliki tanggung jawab, etos kerja, disiplin dan kreativitas yang tinggi. Sikap seorang guru terhadap pekerjaan dan profesinya dapat tercermin dari kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang ditampilkan oleh guru. Seorang guru yang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan maka akan menampilkan suatu kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya.

3. Disiplin Guru

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja adalah bagaimana seseorang mampu untuk bekerja sesuai dengan aturan dan rambu-rambu yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Ada berbagai pendapat mengenai disiplin kerja yang diambil dari berbagai sumber di antaranya :

a. Sinungan (2000 : 145) mengatakan bahwa ”secara terminologis disiplin berasal dari kata *disciplina* atau dalam bahasa Inggrisnya *disciple* yang berarti ”pengajaran, latihan dan sebagainya” sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

b. Prijidarminto dalam Cecep Darmawan (2006 : 110) berpendapat bahwa disiplin adalah :

Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana lazimnya.

c. Hadari Nawawi (2000 : 104) mengemukakan pendapatnya bahwa ”disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok orang dapat dihindari”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menggambarkan kepatuhan pada

suatu aturan dan ketentuan demi berlangsungnya suatu kehidupan yang tertib, teratur dan nyaman sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Apabila sikap disiplin sudah menyatu pada diri pribadi, maka bukan dianggap suatu beban, bahkan akan berlaku sebaliknya bilamana ia tidak melakukan sebagaimana mestinya.

Sikap dan perilaku disiplin akan muncul pada diri pribadi apabila ada suatu penekanan, penciptaan dari lingkungan dimana individu berinteraksi, terutama dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja akan tercipta apabila suatu organisasi atau instansi menetapkan aturan dan ketetapan sesuai dengan budaya dan kesepakatan bersama, agar tujuan organisasi tercapai. Begitu juga disiplin kerja guru di sekolah, harus diciptakan oleh kepala sekolah agar tertib dan teratur keberlangsungan sekolah. Hal ini senada dengan yang diungkap oleh Veithzal Rivai (2004 : 444) mengatakan :

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan T. Hani Handoko (2000 : 208) mendefinisikan disiplin secara sederhana yaitu "disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi". Seseorang dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Dalam kaitanya dengan pekerjaan, disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan. Sikap disiplin akan

muncul manakala bila telah muncul niat dari dalam diri guru itu sendiri, hal ini akan lebih kuat mendorong sikap dan perilaku untuk patuh dan mentaati peraturan sekolah. Sikap dan perilaku disiplin muncul ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak dalam mentaati segala peraturan yang berlaku.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Felix A. Nigro dan Manef (1999 : 10) mengatakan ”sembilan faktor yang mempengaruhi disiplin, di antaranya :

- a. Pengembangan struktur organisasi yang sehat untuk melaksanakan program kepegawaian, dalam tanggung jawab tugas setiap pegawai ditentukan dengan jelas dan tegas;
- b. Adanya klasifikasi atau penggolongan jabatan yang sistematis dan luwes serta adanya rencana gaji yang adil dengan mengingat adanya saingan yang berat dari sektor swasta;
- c. Adanya suatu perusahaan tenaga kerja dan penarikan tenaga kerja yang lebih baik dengan teknik perusahaan tenaga kerja yang maju;
- d. Adanya sistem seleksi yang baik yang menjamin adanya pengangkatan calon-calon pegawai yang paling cakap dan penempatannya dalam jabatan-jabatan pekerjaan yang sesuai;
- e. Adanya rencana kerja latihan jabatan yang luas dengan maksud untuk menambah keahlian dan kecakapan pegawai, membangun semangat kerja, dan mempersiapkan mereka untuk kenaikan pangkat;
- f. Adanya suatu rencana untuk menilai suatu kecakapan pegawai secara berkala dan teratur dengan tujuan untuk meneliti serta menetapkan pegawai yang paling cakap;
- g. Adanya suatu rencana kenaikan pangkat yang terutama atas jasa dan kecakapan pegawai dengan adanya sistem jabatan-jabatan yang sesuai sehingga mereka dapat mencapai tingkatan jabatan yang paling tinggi;
- h. Adanya usaha-usaha atau kegiatan untuk memperbaiki hubungan manusia;
- i. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara atau mempertahankan semangat dan disiplin pegawai-pegawainya.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah yang berasal dari dalam individu itu sendiri (*self discipline*) artinya tidak ada unsur paksaan dan dilakukan sesuai dengan kesadaran sendiri. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh George Terry dalam Winardi (2001 : 38) ”disiplin kerja yang datang dari individu pegawai itu sendiri merupakan disiplin yang paling efektif”. Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2001 : 214) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu

- 1) Tujuan dan kemampuan;
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman;
- 7) Ketegasan;
- 8) Hubungan kemanusiaan;

Menurut T. Hani Handoko (2000 : 210) menguraikan ada tipe disiplin yaitu :

1. Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar serta aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya yaitu untuk mendorong disiplin diri mereka bukan semata karena dipaksa manajemen.
2. Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif seiring berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.
3. Disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman yang lebih berat berulang, tujuannya yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih sering dilaksanakan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, perilaku dan mental kerja yang dimiliki dan ditunjukkan oleh para guru dalam melaksanakan aturan-aturan yang diterapkan dan ditetapkan oleh sekolah.

4. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas, kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Menurut Abdurahman dan Muhidin (2011 : 57) “kinerja pegawai adalah hasil, atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan standar kerja, target, sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Sedangkan menurut Marwansyah (2010 : 229) mengatakan bahwa “kinerja merupakan proses menyeluruh untuk mengamati kinerja karyawan dalam hubungan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu yang mempunyai tujuan dimensi seperti menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas unit kerja dan meningkatkan kinerja karyawan”.

Sementara itu Moehariono (2009 : 61) mengemukakan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau institusi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika yang berlaku”.

Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai dari apa yang telah diemban dan diamanatkan kepada guru dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

Kinerja guru yang merupakan sebagai agen pembelajaran (*learning agent*), yang dapat diartikan bahwa peran pendidik sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, suri tauladan dan pemberi inspirasi bagi siswa yang tidak hanya pada saat proses pembelajaran saja, akan tetapi dalam kehidupan siswa.

b. Kriteria Kualitas Kinerja Guru

Menurut Asrori (2011 : 41) “kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya”. Sementara itu Sulityorini dalam Saondi dan Suherman (2001 : 21) mengatakan :

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar

pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Menurut E. Mulyasa (2007 : 53-67) beberapa peran guru sebagai pendidik antara lain :

- a. Guru sebagai fasilitator
Tugas guru tidak hanya menyampaikan informasi kepada peserta didik, tetapi harus menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar (*facilitate of learning*)
- b. Guru sebagai motivator
Sebagai motivator, guru harus mampu membangkitkan motivasi belajar, dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut : siswa akan bekerja keras jika memiliki minat dan perhatian terhadap pekerjaan, memberikan tugas yang jelas, memberikan penghargaan terhadap hasil kerja, menggunakan hadiah dan hukuman secara efektif, memberikan penilaian dengan adil.
- c. Sebagai pemacu belajar
Sebagai pemacu belajar, guru harus mampu melipat gandakan potensi peserta didik, dan mengembangkannya sesuai dengan aspirasi dan cita-cita mereka di masa yang akan datang.
- d. Guru sebagai pemberi inspirasi
Sebagai pemberi inspirasi belajar, guru harus mampu memerankan diri dan memberikan inspirasi bagi peserta didik, sehingga kegiatan dan pembelajaran dapat membangkitkan berbagai pemikiran, gagasan dan ide-ide baru.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa guru harus mengetahui dan memahami dengan sungguh-sungguh akan kinerja guru yang sebenarnya adalah sangat mulia. Untuk itu guru perlu mempunyai kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mencetak generasi penerus yang berkualitas.

Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan

Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogic, kepribadi, sosial dan professional. Empat kemampuan pokok ini harus terintegrasi dalam kinerja guru. Oleh karena itu, keempat hal tersebut merupakan tolok ukur kualitas kinerja guru.

Martimis Yamin (2010 : 9-10) menjabarkan empat kompetensi kinerja guru, yaitu :

- a. Kompetensi pedagogik
Kompetensi pedagogic meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik
- b. Kompetensi kepribadian
Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia
- c. Kompetensi professional
Yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update* dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.
- d. Kompetensi sosial
Kompetensi social merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang mudah dan gampang, akan

tetapi suatu pekerjaan yang amat sulit untuk diemban dan dipertanggungjawabkan, bukan saja di dunia akan tetapi juga di akhirat kelak. Kinerja atau kerja guru bukan saja menyampaikan materi kepada siswa, akan tetapi seorang guru harus mempunyai keterampilan, kemampuan khusus dan mencintai pekerjaannya serta menjaga kode etik dan kewibawaan sebagai pendidik. Seorang guru harus dapat menjadi motivator, inspirator, pembimbing untuk siswa. Untuk itu dibutuhkan komitmen bagi para guru dalam mencintai dan memahami pekerjaannya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama, begitu pula dengan di sekolah, ada perbedaan produktifitas atau kinerja guru antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor.

Menurut Mohamad As'ad (2000 : 49) menyatakan bahwa “secara garis besar perbedaan kinerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) mengatakan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- e. Hubungan dengan organisasi.

Menurut Gibson et al dalam Srimulyo (1999 : 39) mengatakan bahwa :

Ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- 1) Variabel individual, terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keterampilan : mental dan fisik,
 - b. Latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penghasilan
 - c. Demografis : umur, asal usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari :
 - a. Sumberdaya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari :
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar, dan
 - e. Motivasi.

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru secara garis besar dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor individu dan faktor organisasi yang mempengaruhi secara langsung bagaimana guru bekerja dengan baik, menjalankan tugas dan amanah sesuai dengan tanggungjawabnya sebagai pendidik.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan kajian kepustakaan yang dilakukan, beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan penelitian yang akan penulis teliti, di antaranya sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh R.M. Imam I Tunggara dengan judul Peranan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan

Melalui Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (Studi Kasus pada SLTP Swasta Kota Bandung) Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2001. Diperoleh hasil bahwa perhatian guru dalam kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah umumnya sama, hanya yang menjadi perhatian guru adalah kegiatan kepala sekolah. Kecenderungan tersebut berpengaruh terhadap situasi guru di sekolah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rosilawati dengan judul Tesis “Pemberdayaan Kemampuan Profesional Kepala Sekolah dalam Mengelola Pendidikan untuk mewujudkan Sekolah Efektif (Studi Evaluatif pada SDN di Lingkungan Cabang Dinas P & K Kecamatan Sukasari Kota Bandung) Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2001. Diperoleh hasil bahwa dalam upaya mewujudkan sekolah efektif, di samping kreativitas pendidikan dari guru, murid dan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pendidikan, ternyata berbagai keterampilan yang dimiliki kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting, baik dalam memberdayakan sumber daya yang ada maupun mencari sumber yang belum tersedia.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Urip Wahyuni dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Perilaku Karyawan pada Guru SMA Swasta di Kawasan Surabaya Barat, tahun 2008. Penelitian dilakukan dengan analisis jalur dengan hasil penelitian bahwa motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi perilaku karyawan pada guru

SMA Swasta di kawasan Surabaya Barat terbukti makin positif nilai-nilai variabel eksogen akan dapat mempengaruhi variabel endogennya (kinerja karyawan).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Yusup dengan judul Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Para Guru dan Disiplin Kerja para Tenaga Administrasi, Program Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor tahun 2011. Diperoleh hasil bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja tenaga administrasi, namun hubungan keduanya cenderung tidak kuat.

C. Paradigma Penelitian

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), sikap guru (X2), dan disiplin guru (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Kepala sekolah dan guru merupakan komponen-komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Dalam organisasi sekolah, hubungan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala sekolah terkait dalam menggerakkan para guru untuk mempunyai etos kerja baik maupun kurang baik. Kepala sekolah dan guru merupakan pengaruh antara pimpinan dengan bawahan, untuk itu guna tercapainya

tujuan yang hendak dicapai terutama mutu pendidikan di sekolah, diperlukan kerja sama yang sinergis dan kondusif antara kepala sekolah dan guru.

Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah dituntut menampilkan suatu gaya kepemimpinan yang adil, wibawa, kharismatik dan demokratis. Hal ini akan berdampak terhadap etos kerja (kinerja) guru yang ditampilkan oleh para guru, karena mereka telah melihat dan mendapatkan sikap yang adil, bijaksana, tegas dan perhatian dari kepala sekolah terhadap semua guru. Hal ini akan menggugah guru untuk lebih berkinerja secara baik. Oleh karena itu diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Hubungan Sikap Guru (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Jika telah muncul sikap guru yang ke arah positif, akan memunculkan perbuatan dan tingkah laku guru yang positif pula, baik dalam berhubungan dengan sesama guru, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

Sikap guru akan tercermin pula dalam bagaimana dia bekerja dan memahami tugas dan tanggung jawabnya, bila sikap seorang guru baik, maka akan baik pula dalam berkinerja. Bila sikap seorang guru negatif terhadap pekerjaan maupun profesinya, maka guru akan berkinerja kurang baik.

Oleh karena itu diduga ada pengaruh antara sikap guru terhadap kinerja guru

3. Hubungan antara Disiplin Guru (X₃) terhadap Kinerja Guru (Y)

Disiplin kerja guru adalah bagaimana guru mampu untuk bekerja sesuai dengan aturan dan rambu-rambu yang telah ditetapkan oleh organisasi dan standar pemerintah. Guru yang tidak mampu dalam memenuhi aturan dalam bekerja di sekolah ataupun di organisasinya, akan berdampak pada kinerja guru. Pemenuhan dan ketaatan dalam disiplin guru akan menghasilkan kinerja guru yang baik, sehingga hal ini akan berdampak pula secara global terutama kepada kinerja sekolah maupun untuk peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja tidak akan dapat optimal jika tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh dalam bekerja. Maka disiplin guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru, tergantung dari arah disiplin guru apakah positif ataukah negatif.

Oleh karena itu diduga ada pengaruh antara disiplin guru terhadap kinerja guru.

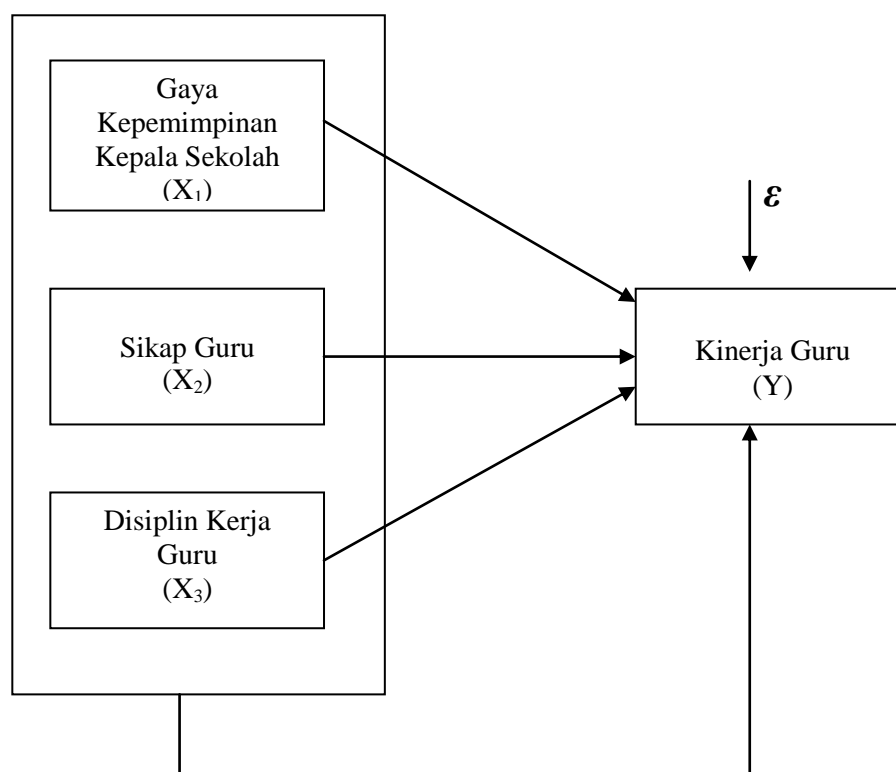
4. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), Sikap Guru (X₂) dan Disiplin Guru (X₃) secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari uraian yang telah dipaparkan baik secara terpisah maupun secara bersama-sama dapat diduga bahwa baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karenanya, untuk meningkatkan kinerja ataupun produktifitas kualitas kerja guru, sekolah harus memberikan suatu suasana kerja yang nyaman, penciptaan lingkungan yang kondusif dan

kompetitif secara positif baik dari sistem kepemimpinan, pengelolaan organisasi dan penegakan peraturan. Hal ini akan menciptakan dan membuat guru berkinerja sesuai dengan standar pendidikan nasional.

Hal ini didasarkan pada logika bahwa suasana kerja yang nyaman dan kondusif, lingkungan dan pengelolaan organisasi yang tertib dan teratur, maka akan membentuk sikap guru yang loyal dan disiplin guru yang baik sehingga akan berdampak pada kinerja guru yang baik pula, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah secara khusus dan mutu pendidikan pada umumnya.

Dari penjabaran di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat diilustrasikan seperti yang tertera pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Model Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka model penelitian, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Berdasarkan kerangka model penelitian, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.
2. Terdapat pengaruh antara sikap guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.
3. Terdapat pengaruh antara Disiplin guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan
4. Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya. Penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara faktor atau variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap sikap guru, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih kepada "keakuratan" deskripsi setiap variabel dalam keakuratan pengaruh antara satu variabel lainnya serta memiliki daerah generalisasi yang luas (Irawan, 2006 : 101). Tujuan dari penggunaan pendekatan kuantitatif adalah untuk menjelaskan fakta-fakta yang ada (Irawan, 2006:102).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2009 : 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Suharsimi Arikunto (2006 : 130) mengatakan “populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang diteliti yakni semua elemen yang ada dalam penelitian”. Oleh

karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan yang berjumlah 120 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009 : 81) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel Nasution (2003 : 135) mengatakan bahwa ”mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar dasar teorinya, oleh design penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya berdasarkan dengan teknik pengambilan sampel”. Sementara itu Suharsimi Arikunto (2004 : 120), mengemukakan bahwa “untuk sekedar ancar ancar maka apabila subjek kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih”.

Memperhatikan pernyataan diatas, karena jumlah populasi lebih 100 orang yang homogen (para guru), maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*random purposive sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau slovin (dalam Riduwan (2008 : 65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Dimana : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d² = Presisi yang ditetapkan

Dari data di atas jumlah populasi diketahui sebanyak 120 orang, dan presisi yang ditetapkan sebesar 10%. Berdasarkan rumus slovin di atas, maka diperoleh jumlah sampel (n) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

$$n = \frac{120}{120.0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{120}{500.0,01 + 1}$$

$$n = \frac{120}{2,2} = 54,54 = 55 \text{ responden}$$

Jadi jumlah responden yang diambil sebagai sampel sebanyak 55 responden.

C. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh melalui penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti dengan cara melakukan interview kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada para guru yang sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan. Untuk mendukung keakuratan dalam pengumpulan data ini, penulis melakukan dengan cara studi kepustakaan dan riset lapangan.

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, berbagai literatur, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian, khususnya untuk memberikan

landasan teoritis mengenai berbagai definisi dan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Penelitian lapangan

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara langsung dari objek penelitian melalui beberapa teknik pendekatan yaitu:

a. Observasi (pengamatan)

Pengamatan dilakukan secara langsung ke objek penelitian serta yang menjadi fokus penelitian ini.

b. Interview (Wawancara)

Penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan mengadakan komunikasi langsung dengan responden melalui tatap muka guna menghimpun data yang dibutuhkan dalam penelitian yaitu para guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.

D. Teknik Analisis Data

1. Skala Pengukuran

Untuk keperluan analisis, data yang diperoleh dari kuesioner berupa pernyataan/pertanyaan masing-masing diberikan bobot penilaian dengan menggunakan skala likert seperti yang termuat pada tabel 1

Tabel 3.1 Skala Pengukuran data Kuesioner

Pilihan Jawaban	Kode	Skor	Makna
Sangat Setuju	SS	5	Sangat Tinggi
Setuju	S	4	Tinggi
Kurang Setuju	R	3	Sedang

Tidak Setuju	KS	2	Rendah
Sangat Tidak Setuju	TS	1	Sangat Rendah

2. Uji Statistik

Butir-butir yang terangkum dalam instrumen penelitian, sebelum digunakan untuk mencari data guna menguji hipotesis, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas instrumen ini digunakan untuk menghindari adanya bias penelitian akibat subyektifitas peneliti. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan sebelum uji hipotesis dilakukan.

a. Uji Validitas data

Uji instrumen penelitian dalam hal ini adalah daftar pertanyaan yang dalam ilmu-ilmu sosial merupakan tahapan penting dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan. Dengan pengujian instrumen itulah paling tidak dapat diperoleh manfaat, yaitu pertama apakah instrumen penelitian itu dapat mengukur apa yang diukur dan kedua seberapa jauh instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Manfaat yang pertama yang dikenal dengan nama validitas (kesahihan) dan yang kedua dikenal dengan menguji reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian (Singarimbun dan Sofyan Effendi, 2007:29).

Sedangkan pengujian validasi intrumen penelitian dalam hal ini daftar pernyataan menggunakan kriteria internal, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total, yang dikenal dengan tehnik korelasi

Product moment. Untuk mengetahui apakah nilai korelasi tersebut signifikan atau tidak diperlukan tabel signifikan *r product moment*, yaitu dengan membandingkan skor (nilai) masing-masing kuesioner dengan skor (nilai) totalnya. Apabila hasil hitung lebih besar dibandingkan dengan tabel pada 0,05 maka data yang akan dinyatakan valid dan reliabel. Menurut Winarso Surahkmad, perhitungannya menggunakan rumus

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[(n \sum x^2) - (\sum x)^2][(n \sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

x = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner

y = skor total semua variabel kuesioner

Untuk mengetahui apakah nilai korelasi (r) tersebut signifikan atau tidak, dapat secara langsung dikonsultasikan dengan harga kritik r pada tabel. Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} berarti valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} berarti tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dalam hal ini daftar pernyataan digunakan metode *internal consistency* sehingga masalah yang timbul akibat penyajian yang berulang-ulang dapat dihindari. Suatu data

dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 (kerlinger, 2003:28).

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, maka dapat digunakan rumus uji normalitas data dengan menggunakan bantuan program SPSS ver 17, yaitu dengan melihat grafik atau melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Gozali, 2005 : 91).

Jika titik-titik terlihat menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2000 : 214).

d. Uji Multikolinearitas Data

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor*

(VIP). Menurut Santoso (2000 : 206) pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5 ($VIF > 5$) maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Sederhana

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan hipotesis penelitian, maka penggunaan analisis model regresi yang digunakan adalah model regresi sederhana.

Model matematis yang menyatakan hubungan antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y), hubungan antara variabel bebas sikap guru (X_2) dengan kinerja guru (Y), dan hubungan antara variabel bebas disiplin kerja guru (X_3) dengan kinerja guru (Y) dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana berikut :

$$1. \hat{Y} = a + b.X_1$$

$$2. \hat{Y} = a + b.X_2$$

$$3. \hat{Y} = a + b.X_3$$

Keterangan :

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

X_1 = variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = variabel bebas sikap guru

X_3 = variabel bebas disiplin kerja guru

\hat{Y} = variabel terikat kinerja guru

N = banyaknya sampel

Besarnya nilai konstanta a dan koefisien regresi b dapat dihitung melalui rumus :

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \cdot \sum XY}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

Dimana :

\hat{Y} = kinerja guru

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi gaya kepemimpinan kepala sekolah

b_2 = koefisien regresi sikap guru

b_3 = koefisien regresi disiplin kerja guru

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = sikap guru

X_3 = disiplin kerja guru

2. Uji-t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana:

t-hitung = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Dari hasil penghitungan uji t, kemudian hipotesis diuji ditetapkan sebagai berikut :

Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, dan disiplin kerja guru dengan kinerja guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan

H1 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, dan disiplin kerja guru dengan kinerja guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.

Dengan kriteria penerimaan hipotesis :

* Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka Ho ditolak dan H1 diterima

* Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$, maka Ho diterima dan H1 ditolak

* Taraf signifikan = 5 % (0,05)

* Derajat kebebasan (df) = n-3

3. Uji-F

Uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap pelayanan pegawai. Langkah-langkah yang digunakan sebagai berikut (Ridwan, 2004;166). Maka untuk mengujinya dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

N = banyaknya sampel

k = banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

* Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Hipotesis Uji

$H_1 : \beta \neq 0$: Gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin kerja guru secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

* Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Hipotesis Uji

$H_0 : \beta = 0$: gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin kerja guru secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Level Significance (taraf signifikan) berupa pedoman pengujian yang dinyatakan dalam bentuk persentase luas kurva normal yang digunakan adalah sebesar 5% (0,05)

4. Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi PPM yang dikalikan 100 %, dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel Y, derajat koefisien determinasi dicari dengan menggunakan rumus :

$$KP = r \times 100 \%$$

Dimana KP = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

F. Pertanggungjawaban Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu ide atau gagasan yang muncul dalam pikiran penulis, berdasarkan dari pengalaman yang penulis alami dalam kegiatan sehari-hari di dunia pendidikan. Melalui penelitian ini, penulis ingin menganalisis

bahasan masalah terutama di sekolah SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan. Harapan penulis dapat memberikan suatu masukan dan informasi bagi para pendidik tentang fenomena di dalam menjalankan aktivitas kerja di instansi ataupun di sekolah. Selain itu dapat menjadi bahan kajian penelitian lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya.

G. Gambaran Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi di 4 (empat) SMA Negeri yang ada di Bengkulu Selatan, di antaranya yaitu SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan, SMA Negeri 2 Bengkulu Selatan, SMA Negeri 3 Bengkulu Selatan dan SMA Negeri 5 Bengkulu Selatan.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	49,09%
2	Perempuan	28	50,91%
	Jumlah	55	100%

Sumber : Pertanyaan angket no. 1

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa dari 55 orang responden yang menjadi sampel penelitian, diketahui 27 orang (49,09%) di antaranya berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya 28 orang (50,91%), berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur responden dikelompokkan atas 5 (lima) kelompok usia. Dari 55 orang responden, teridentifikasi usia 31-35 tahun dan > 45 tahun mendominasi sampel masing-masing sebanyak 14 orang (25,45%),

sedangkan yang paling sedikit adalah usia 20-30 tahun sebanyak 3 orang (5,45%). Klasifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20 - 30 tahun	3	5,45%
2	31 – 35 tahun	14	25,45%
3	36 – 40 tahun	12	21,82%
4	41 – 45 tahun	12	21,82%
5	> 45 tahun	14	25,45%
	Jumlah	55	100%

Sumber : Pertanyaan angket no. 2

3. Karakteristik Responden berdasarkan Status

Status responden dibagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu sebagai Guru PNS dan Guru Honorer. Responden yang dominan adalah yang berstatus PNS sebanyak 51 orang (92,73%) dan sisanya sebanyak 4 orang (7,27%) berstatus honorer. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	PNS	51	92,73%
2	Honorer	4	7,27%
	Jumlah	55	100%

Sumber : Pertanyaan angket no. 3

4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja (lama kerja), diklasifikasikan menjadi 4 (empat) kelompok. Sebanyak 2 orang (40%)

responden memiliki masa kerja 11 – 15 tahun mendominasi sampel. Sedangkan yang paling sedikit 3 orang (5,45%) adalah responden yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	3	5,45%
2	6 – 10 tahun	13	23,64%
3	11 – 15 tahun	22	40,00%
4	> 20 tahun	17	30,91%
	Jumlah	55	100%

Sumber : Pertanyaan angket no. 4

5. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, diklasifikasikan menjadi 6 (enam) kelompok. Sebanyak 38 orang (69,09%) responden berpendidikan S1 yang mendominasi sampel. Sedangkan yang paling sedikit 2 orang (3,64%) adalah responden yang berpendidikan Diploma-3. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	S3	0	0%
2	S2	15	27,27%
3	S1	38	69,09%
4	D3	2	3,64%
5	SLTA	0	0%
6	Lainnya	0	0%
	Jumlah	55	100%

Sumber : Pertanyaan angket no. 5

H. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Dalam kuesioner penelitian untuk masing-masing variabel, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan/ Pernyataan kepada para responden, dimana jawaban untuk masing-masing pernyataan tersebut disediakan dalam bentuk skala likert 1-5, dengan pilihan jawaban : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berikut distribusi frekuensi jawaban untuk setiap pernyataan pada masing-masing variabel.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Berikut di bawah ini disajikan frekuensi jawaban dari variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 3.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Kurang Setuju (3)	Tidak setuju (2)	Sangat tidak setuju (1)	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	
1	8	27	12	6	2	55	198	275*	
	14,5%	49,1%	21,8%	10,9%	3,6%	100%	72%		
2	6	22	19	6	2	55	189		
	10,9%	40%	34,5%	10,9%	3,6%	100%	68,73%		
3	7	22	14	11	1	55	188		
	12,7%	40%	25,5%	20%	1,8%	100%	68,36%		
4	6	21	19	8	1	55	188		
	10,9%	38,2%	34,5%	14,5%	1,8%	100%	68,36%		
Jml Total	Dimensi 1 (Mampu menempatkan diri di tengah-tengah keberadaan guru)						763		
Persentase							69,36%		
5	0	21	22	10	2	55	172		
	0%	38,2%	40%	18,2%	3,6%	100%	62,55%		
6	4	14	27	10	0	55	177		
	7,3%	25,5%	49,1%	18,2%	0%	100%	64,36%		
7	3	21	27	4	0	55	188		
	5,5%	38,2%	49,1%	7,3%	0%	100%	68,36%		
JML Total	Dimensi 2 (Menginspirasi visi bersama)						537		

Persentase	Dimensi 2						65,09%
8	6	20	20	8	1	55	187
	10,9%	36,4%	36,4%	14,5%	1,8%	100%	68%
9	11	22	20	2	0	55	207
	20%	40%	36,4%	3,6%	0%	100%	75,27%
10	2	11	31	10	1	55	168
	3,6%	20%	56,4%	18,2%	1,8%	100%	61,09%
Jml Total	Dimensi 3 (Memampukan orang lain untuk bertindak)						562
Persentase							68,12%
11	3	21	27	4	0	55	188
	5,5%	38,2%	49,1%	7,3%	0%	100%	68,36%
12	1	28	24	2	0	55	193
	1,8%	50,9%	43,6%	3,6%	0%	100%	70,18%
13	7	22	14	11	1	55	188
	12,7%	40%	25,5%	20%	1,8%	100%	68,36%
14	1	28	24	2	0	55	193
	1,8%	50,9%	43,6%	3,6%	0%	100%	70,18%
Jml	Dimensi 4 (Memberikan contoh)						762
Persentase							69,27%
15	5	19	20	10	1	55	182
	9,1%	34,5%	36,4%	18,2%	1,8%	100%	66,18%
16	4	18	24	8	1	55	181
	7,3%	32,7%	43,6%	14,5%	1,8%	100%	65,82%
17	7	22	14	11	1	55	188
	12,7%	40%	25,5%	20%	1,8%	100%	68,36%
18	6	22	19	6	2	55	189
	10,9%	40%	34,5%	10,9%	3,6%	100%	68,73%
19	8	26	13	7	1	55	198
	14,5%	47,3%	23,6%	12,7%	1,8%	100%	72%
20	6	22	19	6	2	55	189
	10,9%	40%	34,5%	10,9%	3,6%	100%	68,73%
Jml	Dimensi 5 (Bersikap terbuka, demokratis dan mengapresiasi hasil kerja guru)						1127
Persentase							68,30%
	Total Skor						3751
	Persentase Skor						68,20%

275*

Keterangan :

- *) Penghitungan skor 275 sebagai skor ideal diperoleh dari (Skor maksimal x Jumlah pertanyaan x Jumlah responden) / jumlah item pertanyaan (5 x 20 x 55)/20 = 275

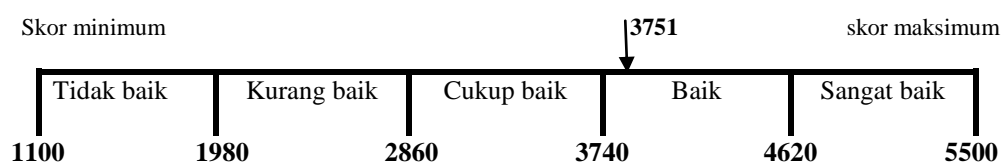
Untuk mengategorikan penilaian dari responden terhadap variabel Gaya kepemimpinan, dibuat kategori dalam garis interval. Jarak interval untuk 20 pertanyaan dengan 55 orang responden adalah :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor minimum} \times \text{Jumlah pertanyaan} \times \\ &\quad \text{Jumlah responden} = 1 \times 20 \times 55 \\ &= 1100 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor maksimum} \times \text{Jumlah pertanyaan} \times \\ &\quad \text{Jumlah responden} = 5 \times 20 \times 55 \\ &= 5.500 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Nilai Indeks maksimum} - \text{Nilai Indeks} \\ &\quad \text{minimum} \\ &= 5.500 - 1100 \\ &= 4.400 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= \text{Interval} : \text{Jenjang (5)} \\ &= 4.400 : 5 \\ &= 880 \end{aligned}$$



Gambar 3.1 Garis Kontinum Variabel Gaya Kepemimpinan

Gambar 3.1 menunjukkan jawaban responden mengenai variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah (X1). Berdasarkan 20 pertanyaan yang diajukan dan mendapat respon positif dari mayoritas responden dengan skor total 3751 masuk dalam kategori **Baik**.

Sebagai panduan bagi penulis untuk mengkatagorikan penilaian persentase pada setiap dimensi, berdasarkan hasil perhitungan masing-masing skor dari nilai maksimum terhadap nilai minimum, dan interval penilaian, maka penilaian rentangan persentase sebagai berikut :

- * 20% - 36 % = tidak baik / tidak mampu
- * 36,1% - 52 % = kurang baik / kurang mampu
- * 52,1% - 68% = cukup baik / cukup mampu
- * 68,1% - 84% = baik / mampu
- * 84,1% - 100 % = sangat baik / sangat mampu

Jika dilihat berdasarkan dari dimensi kuesioner yang diperoleh dari jawaban responden untuk dimensi kemampuan kepala sekolah menempatkan diri di tengah-tengah keberadaan guru berjumlah 69,36%, hal ini mengindikasikan bahwa hasil tanggapan responden terhadap dimensi tersebut kepala sekolah mampu menempatkan diri di tengah-tengah keberadaan guru. Range nilai 763 pada dimensi 1 variabel gaya kepemimpinan Kepala sekolah berada pada range kategori mampu. Artinya kepala sekolah mampu menyesuaikan, menempatkan diri di tengah-tengah guru, sehingga kondisi ini dapat memungkinkan dan memudahkan kepala sekolah dalam memobilisasi bawahan (para guru) di sekolah.

Untuk dimensi menginspirasi visi bersama total nilai berjumlah 537 atau 65,09% berada pada kategori kepala sekolah mampu menginspirasi visi bersama. Hal ini mengindikasikan bahwa, kepala sekolah dapat

memberikan inspirasi kepada bawahan untuk mengawal dan mengedepankan visi bersama guna kepentingan tujuan sekolah.

Untuk dimensi ketiga pada kemampuan memampukan orang lain untuk bertindak, jumlah nilai diperoleh skor 562 dengan persentase 68,12%, range ini berada pada kategori mampu. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah mampu memampukan orang lain untuk bertindak, berbuat dan bersikap sesuai dengan apa yang diinginkan oleh kepala sekolah di dalam menjalankan tugas para bawahan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan dimensi memberikan contoh, skor yang diperoleh sebesar 762 atau 69,27%, range ini berada pada kategori mampu. Hal ini berarti kepala sekolah mampu memberikan contoh yang baik terhadap bawahan (para guru), sehingga guru dapat menyerap contoh dan perilaku yang baik dari kepala sekolah

Untuk dimensi yang ke-5 pada sikap terbuka, demokratis dan mengapresiasi hasil kerja guru, nilai skor diperoleh sebesar 1127 atau 68,30 %. Range nilai dan persentase tersebut berada pada katagori sangat bersikap terbuka, demokratis dan mengapresiasi hasil kerja guru. Hal ini bahwa kepala sekolah di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan umumnya sangat terbuka, demokratis dan mengapreasiasi hasil kerja guru, sehingga guru merasa dihargai, dihormati dan mampu untuk bekerja sama dan bergotong royong di dalam memajukan kepentingan sekolah.

Hal ini juga dapat mendorong bagi guru untuk selalu mendukung program yang dicanangkan oleh Kepala Sekolah.

Menurut pandangan penulis terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan umumnya perlu ditingkatkan lagi, agar rentangan penilaian gaya kepemimpinan kepala sekolah berada pada rentangan mampu dan sangat mampu. Semakin mampu kepemimpinan kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis maka akan semakin baik pula kinerja guru. Selain itu pula dapat memberikan kontribusi terhadap sekolah yang dipimpinnya untuk lebih berprestasi lagi.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Sikap Guru

Berikut di bawah ini disajikan frekuensi jawaban dari variabel Sikap guru.

Tabel 3.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Sikap Guru (X_2)

Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Kurang Setuju (3)	Tidak setuju (2)	Sangat tidak setuju (1)	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	
1	1	26	22	6	0	55	187	275*	
	1,8%	47,3%	40%	10,9%	0%	100%	68%		
2	3	32	16	4	0	55	199		
	5,5%	58,2%	29,1%	7,3%	0%	100%	72,36%		
3	0	13	35	6	1	55	170		
	0%	23,6%	63,6%	10,9%	1,8%	100%	61,82%		
4	13	37	4	1	0	55	227		
	23,6%	67,3%	7,3%	1,8%	0%	100%	82,55%		
Jml	Dimensi 1 Kepercayaan Guru terhadap pekerjaan/aspekkognitif						783		
Persentase							71,18%		
5	3	32	18	1	1	55	200		

	5,5%	58,2%	32,7%	1,8%	1,8%	100%	72,73%		
6	2	32	19	2	0	55	199		
	3,6%	58,2%	34,5%	3,6%	0%	100%	72,36%		
7	1	13	34	7	0	55	173		
	1,8%	23,6%	61,8%	12,7%	0%	100%	62,91%		
8	1	9	36	9	0	55	167		
	1,8%	16,4%	65,5%	16,4%	0%	100%	60,73%		
9	8	25	18	4	0	55	147		
	14,5%	45,5%	32,7%	7,3%	0%	100%	53,45%		
10	0	9	29	13	4	55	153		
	0%	16,4%	52,7%	23,6%	7,3%	100%	55,64%		
11	0	22	23	8	2	55	175		
	0%	40%	41,8%	14,5%	3,6%	100%	63,64%		
Jml	Dimensi 2 (Kepuasan Guru terhadap pekerjaan/aspek afektif)						1925		
Persentase							63,06%		
12	1	26	25	3	0	55	190		
	1,8%	47,3%	45,5%	5,5%	0%	100%	69,09%		
13	0	15	25	15	0	55	165		
	0%	27,3%	45,5%	27,3%	0%	100%	60%		
14	0	7	31	13	4	55	151		
	0%	12,7%	56,4%	23,6%	7,3%	100%	54,91%		
15	0	20	29	6	0	55	179		
	0%	36,4%	52,7%	10,9%	0%	100%	65,09%		
16	0	28	24	3	0	55	190		
	0%	50,9%	43,6%	5,5%	0%	100%	69,09%		
17	0	27	26	2	0	55	190		
	0%	49,1%	47,3%	3,6%	0%	100%	69,09%		
18	0	22	23	8	2	55	175		
	0%	40%	41,8%	14,5%	3,6%	100%	63,64%		
19	1	22	32	0	0	55	189		
	1,8%	40%	58,2%	0%	0%	100%	68,73%		
20	0	28	24	3	0	55	190		
	0%	50,9%	43,6%	5,5%	0%	100%	69,09%		
Jml	Dimensi 3 (Perilaku/aspek konatif)						1619		
Persentase							65,41%		
	Total Skor						3616		
	Persentase Skor						65,75%		

500*

Keterangan :

- *) Penghitungan skor 275 sebagai skor ideal diperoleh dari (Skor maksimal x Jumlah pertanyaan x Jumlah responden) / jumlah item pertanyaan $(5 \times 20 \times 55)/20 = 275$

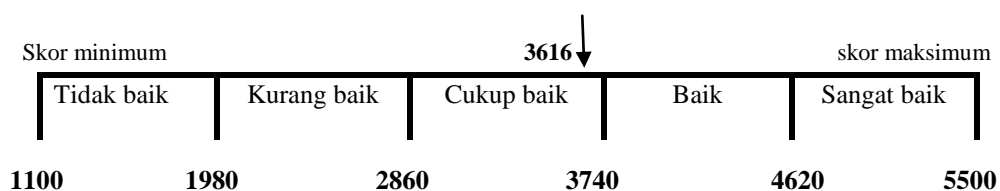
Untuk mengategorikan penilaian dari responden terhadap variabel Sikap Guru, dibuat kategori dalam garis interval. Jarak interval untuk 20 pertanyaan dengan 55 orang responden adalah :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor minimum} \times \text{Jumlah pertanyaan} \times \\ &\quad \text{Jumlah responden} = 1 \times 20 \times 55 \\ &= 1100 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor maksimum} \times \text{Jumlah pertanyaan} \times \\ &\quad \text{Jumlah responden} = 5 \times 20 \times 55 \\ &= 5.500 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Nilai Indeks maksimum} - \text{Nilai Indeks} \\ &\quad \text{minimum} \\ &= 5.500 - 1100 \\ &= 4.400 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= \text{Interval} : \text{Jenjang (5)} \\ &= 4.400 : 5 \\ &= 880 \end{aligned}$$



Gambar 3.2 Garis Kontinum Variabel Sikap Guru

Gambar 3.2 menunjukkan jawaban responden mengenai variabel sikap guru (X_2). Berdasarkan 20 pertanyaan yang diajukan dan mendapat

respon positif dari mayoritas responden dengan skor total 3616 masuk dalam kategori **Cukup Baik**.

Untuk dimensi 1 tentang kepercayaan guru terhadap pekerjaan pada aspek kognitif, diperoleh skor berjumlah 783 atau 71,18%. Range ini berada pada katagori puas. Guru merasa puas terhadapat pekerjaan dan profesinya. Hal ini berarti bahwa guru telah memberikan hal yang terbaik terhadap pekerjaannya.

Sedangkan untuk kepercayaan guru terhadap pekerjaan pada aspek afektif diperoleh skor 1925 atau 63,06%, rentangan nilai ini berada pada katagori cukup puas. Hal ini mengindikasikan bahwa kepercayaan guru terhadap pekerjaan pada aspek afektif guru merasakan cukup puas dalam mendedikasikan terhadap pekerjaannya.

Sedangkan untuk Dimensi perilaku (aspek konatif) diperoleh skor sebesar 1619 atau 65,41%, rentangan ini berada pada kategori cukup puas. Hal ini berarti bahwa perilaku dan sikap guru SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan pada aspek konatif berada pada katagori cukup puas. Katagori ini umumnya menunjukkan sikap guru yang sewajarnya, dan dapat mendukung dari program dan visi yang diterapkan oleh sekolah masing-masing.

Secara umum penilaian sikap guru menurut penulis berada pada rentangan cukup puas, dan hal ini perlu ditingkatkan lagi sikap guru terhadap pekerjaan maupun organisasinya, sehingga bila sikap guru

berada pada rentangan sangat memuaskan akan menghasilkan kinerja guru yang sangat memuaskan pula.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Guru

Berikut di bawah ini disajikan frekuensi jawaban dari variabel Disiplin guru.

Tabel 3.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Guru (X_3)

Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Kurang Setuju (3)	Tidak setuju (2)	Sangat tidak setuju (1)	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	
1	8	37	9	1	0	55	217	275	
	14,5%	67,3%	16,4%	1,8%	0%	100%	78,91%		
2	4	40	10	1	0	55	212		
	7,3%	72,7%	18,2%	1,8%	0%	100%	77,09%		
3	5	38	10	2	0	55	211		
	9,1%	69,1%	18,2%	3,6%	0%	100%	76,73%		
Jml	Dimensi 1 (Ketepatan Waktu)						640		
Persentase							77,58%		
4	4	32	16	3	0	55	202		
	7,3%	58,2%	29,1%	5,5%	0%	100%	73,45%		
5	5	36	13	1	0	55	210		
	9,1%	65,5%	23,6%	1,8%	0%	100%	76,36%		
6	2	45	6	2	0	55	212		
	3,6%	81,8%	10,9%	3,6%	0%	100%	77,09%		
7	3	41	9	2	0	55	210		
	5,5%	74,5%	16,4%	3,6%	0%	100%	76,36%		
Jml Skor	Dimensi 2 (Kemampuan guru memanfaatkan & Menggunakan Perlengkapan)						834		
Persentase							75,82%		
8	2	34	15	4	0	55	199	275	
	3,6%	61,8%	27,3%	7,3%	0%	100%	72,36%		
9	0	40	13	2	0	55	203		
	0%	72,7%	23,6%	3,6%	0%	100%	73,82%		
10	10	38	6	1	0	55	222		
	18,2%	69,1%	10,9%	1,8%	0%	100%	80,73%		
11	3	40	11	1	0	55	210		

	5,5%	72,7%	20%	1,8%	0%	100%	76,36%
12	4	44	7	0	0	55	217
	7,3%	80%	12,7%	0%	0%	100%	78,91%
13	3	45	7	0	0	55	216
	5,5%	81,8%	12,7%	0%	0%	100%	78,55%
14	2	43	10	0	0	55	212
	3,6%	78,2%	18,2%	0%	0%	100%	77,09%
Jml Skor	Dimensi 3 (Tanggung jawab yang tinggi)						1479
Persentase							76,83%
15	3	44	8	0	0	55	215
	5,5%	80%	14,5%	0%	0%	100%	78,18%
16	1	53	1	0	0	55	220
	1,8%	96,4%	1,8%	0%	0%	100%	80%
17	4	33	18	0	0	55	206
	7,3%	60%	32,7%	0%	0%	100%	74,91%
18	8	37	9	1	0	55	217
	14,5%	67,3%	16,4%	1,8%	0%	100%	78,91%
Jml Skor	Dimensi 4 (Ketaatan terhadap aturan sekolah)						858
Persentase							78%
	Total Skor						3811
	Persentase Skor						76,99%

Keterangan :

- *) Penghitungan skor 275 sebagai skor ideal diperoleh dari (Skor maksimal x Jumlah pertanyaan x Jumlah responden) / jumlah item pertanyaan $(5 \times 18 \times 55) / 18 = 275$

Untuk mengategorikan penilaian dari responden terhadap variabel Disiplin Guru, dibuat kategori dalam garis interval. Jarak interval untuk 18 pertanyaan dengan 55 orang responden adalah :

Untuk mengategorikan penilaian dari responden terhadap variabel Sikap Guru, dibuat kategori dalam garis interval. Jarak interval untuk 20 pertanyaan dengan 55 orang responden adalah :

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = \text{Skor minimum} \times \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Jumlah responden} = 1 \times 18 \times 55$$

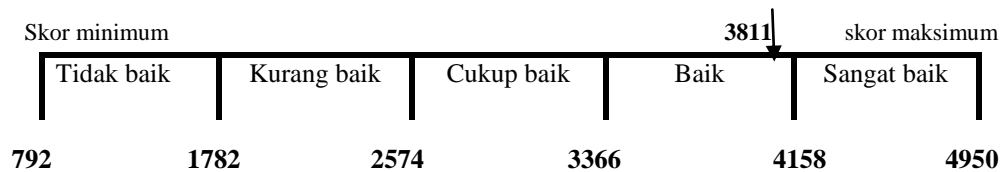
$$= 990$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor maksimum} \times \text{Jumlah pertanyaan} \times \\ &\quad \text{Jumlah responden} = 5 \times 18 \times 55 \\ &= 4.950 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Nilai Indeks maksimum} - \text{Nilai Indeks} \\ &\quad \text{minimum} \\ &= 4.950 - 990 \end{aligned}$$

$$= 3.960$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= \text{Interval} : \text{Jenjang (5)} \\ &= 3.960 : 5 \\ &= 792 \end{aligned}$$



Gambar 3.3 Garis Kontinum Variabel Disiplin Guru

Gambar 3.3 menunjukkan jawaban responden mengenai variabel disiplin guru (X_3). Berdasarkan 18 pertanyaan yang diajukan dan mendapat respon positif dari mayoritas responden dengan skor total 3811 masuk dalam kategori **Baik**.

Penilaian dimensi ketepatan waktu yang diperoleh dari jawaban responden, skor diperoleh sebesar 640 atau 77,58%. Rentangan nilai ini ada pada posisi baik. Hal ini mengindikasikan bahwa, para guru dalam ketepatan dan kehadiran di dalam mengajar sudah baik, sehingga proses

pembelajaran di SMA Negeri Kota Manna berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh sekolah masing-masing.

Dimensi kemampuan guru dalam memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan diperoleh sekolah 834 atau 75,82%, rentangan ini berada pada rentangan baik. Hal ini berarti bahwa guru mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, sehingga kedisiplinan guru dalam menggunakan alat ataupun inventaris sekolah dinilai baik.

Sedangkan pada dimensi tanggung jawab yang tinggi diperoleh skor 1479 atau 76,83%, rentangan nilai tanggung jawab para guru berada pada rentangan baik. Tanggung jawab yang ditunjukkan oleh para guru di SMA Negeri Kota Manna sudah baik, umumnya mereka sangat menunjukkan tanggung jawabnya dan berdedikasi terhadap tugas-tugasnya sebagai tenaga pendidik dan terhadap amanah yang diembannya. Hal ini dapat mendukung sekali bagi kemajuan di sekolah masing-masing.

Dimensi ketaatan terhadap aturan sekolah diperoleh nilai 858 atau 78%. Rentangan nilai persentase ini adalah rentangan yang tertinggi dibandingkan dimensi yang lain pada variabel disiplin guru. Hal ini menunjukkan bahwa umumnya tingkatan dalam mentaati segala peraturan dan ketentuan dari sekolah oleh guru dinilai baik, dan mendekati sangat baik.

Dari dimensi disiplin guru secara umum menurut pandangan penulis dari hasil jawaban responden dinilai baik, hal ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah telah mampu menciptakan dan

memobilisasi para guru untuk mentaati dan menegakkan peraturan yang berlaku di sekolah, sehingga pelanggaran-pelanggaran kecil oleh tindakan guru yang indisipliner sangat kecil, dan dapat diminimalisir. Hal ini juga didukung oleh sikap guru, sehingga guru sangat menyadari dan memahami untuk dapat berlaku disiplin secara baik terhadap segala peraturan di sekolah.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Berikut di bawah ini disajikan frekuensi jawaban dari variabel Kinerja guru.

Tabel 3.10 Tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Kurang Setuju (3)	Tidak setuju (2)	Sangat tidak setuju (1)	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	
1	1	30	21	3	0	55	194	275*	
	1,8%	54,5%	38,2%	5,5%	0%	100%	70,55%		
2	3	37	13	2	0	55	206		
	5,5%	67,3%	23,6%	3,6%	0%	100%	74,91%		
3	1	19	32	3	0	55	183		
	1,8%	34,5%	58,2%	5,5%	0%	100%	66,55%		
4	13	39	3	0	0	55	230		
	23,6%	70,9%	5,5%	0%	0%	100%	83,64%		
5	4	36	14	1	0	55	205		
	7,3%	65,5%	25,5%	1,8%	0%	100%	74,55%		
6	4	36	14	1	0	55	208		
	7,3%	65,5%	25,5%	1,8%	0%	100%	75,64%		
7	2	20	31	2	0	55	187		
	3,6%	36,4%	56,4%	3,6%	0%	100%	68%		
Jml Skor	Dimensi 1 (Kompetensi Pedagogik)						1413		
Persentase							73,40%		
8	1	18	31	5	0	55	180		
	1,8%	32,7%	56,4%	9,1%	0%	100%	65,4%		
9	14	28	11	2	0	55	164		

	25,5%	50,9%	20%	3,6%	0%	100%	59,64%		
10	0	15	34	5	1	55	173		
	0%	27,3%	61,8%	9,1%	1,8%	100%	62,91%		
Jml Skor	Dimensi 2 (Kompetensi Kepribadian)						517		
Persentase							62,67%		
11	0	28	23	4	0	55	189		
	0%	50,9%	41,8%	7,3%	0%	100%	68,73%		
12	1	30	21	3	0	55	194		
	1,8%	54,5%	38,2%	5,5%	0%	100%	70,55%		
13	1	20	23	11	0	55	176		
	1,8%	36,4%	41,8%	20%	0%	100%	64%		
14	0	15	32	7	1	55	171		
	0%	27,3%	58,2%	12,7%	1,8%	100%	62,18%		
Jml Skor	Dimensi 3 (Kompetensi Profesional)						730		
Persentase							66,36%		
15	0	24	28	3	0	55	186		
	0%	43,6%	50,9%	5,5%	0%	100%	67,64%		
16	0	25	29	1	0	55	189		
	0%	45,5%	52,7%	1,8%	0%	100%	68,73%		
17	0	30	23	2	0	55	193		
	0%	54,5%	41,8%	3,6%	0%	100%	70,18%		
18	4	34	15	2	0	55	205		
	7,3%	61,8%	27,3%	3,6%	0%	100%	74,55%		
19	1	24	30	0	0	55	191		
	1,8%	43,6%	54,5%	0%	0%	100%	69,45%		
20	0	30	23	2	0	55	193		
	0%	54,5%	41,8%	3,6%	0%	100%	70,18%		
Jml Skor	Dimensi 4 (Kompetensi Sosial)						1157		
Persentase							70,12%		
	Total Skor						3817		
	Persentase Skor								

275*

Keterangan :

- *) Penghitungan skor 275 sebagai skor ideal diperoleh dari (Skor maksimal x Jumlah pertanyaan x Jumlah responden) / jumlah item pertanyaan (5 x 20 x 55)/20 = 500

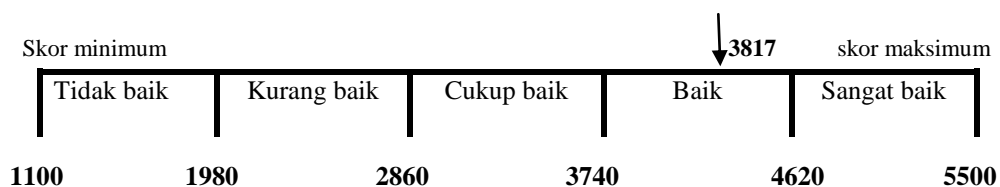
Untuk mengategorikan penilaian dari responden terhadap variabel Sikap Guru, dibuat kategori dalam garis interval. Jarak interval untuk 20 pertanyaan dengan 55 orang responden adalah :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor minimum} \times \text{Jumlah pertanyaan} \times \\ &\quad \text{Jumlah responden} = 1 \times 20 \times 55 \\ &= 1100 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor maksimum} \times \text{Jumlah pertanyaan} \times \\ &\quad \text{Jumlah responden} = 5 \times 20 \times 55 \\ &= 5.500 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Nilai Indeks maksimum} - \text{Nilai Indeks} \\ &\quad \text{minimum} \\ &= 5.500 - 1100 \\ &= 4.400 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= \text{Interval} : \text{Jenjang (5)} \\ &= 4.400 : 5 \\ &= 880 \end{aligned}$$



Gambar 3.4 Garis Kontinum Variabel Kinerja Guru

Gambar 3.4 menunjukkan jawaban responden mengenai variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan 20 pertanyaan yang diajukan dan mendapat respon positif dari mayoritas responden dengan skor total 3616 masuk dalam kategori **Baik**.

Dari jawaban responden melalui distribusi frekuensi yang muncul, jawaban responden untuk masing-masing penilaian variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru, Disiplin Guru dan Kinerja Guru masuk dalam kategori **Baik**.

Dimensi 1 kompetensi pedagogik guru pada variabel kinerja guru, diperoleh skor 1413 atau 73,40%, rentang nilai persentase ini berada pada katagori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan guru dalam membuat administrasi guru, pengembangan bahan ajar, pembuatan RPP dan sebagainya mendukung bagi kinerja guru. Tingkat kompetensi pedagogik guru semakin baik maka akan semakin baik pula tingkat kinerja guru.

Sedangkan untuk kompetensi kepribadian diperoleh skor 517 atau 62,67%, rentangan nilai persentase ini berada pada katagori cukup baik. Kompetensi kepribadian guru dikatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata guru mempunyai kemampuan personal yang stabil, dewasa dan teladan bagi peserta didik yang dapat bisa dijadikan contoh oleh murid-muridnya. Kompetensi kepribadian guru akan berpengaruh terhadap anak didik dalam bersikap baik di dalam kelas maupun di luar kelas.

Untuk dimensi kompetensi profesional jumlah skor diperoleh 730 atau 66,36%, rentangan nilai persentase ini berada pada kategori cukup baik. Kemampuan profesional guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan dikatakan cukup baik, hal ini sudah dapat dikatakan cukup untuk menunjang kinerja guru.

Sementara itu untuk dimensi kompetensi sosial yang dimiliki para guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan berdasarkan hasil kuesioner diperoleh skor 1157 atau 70,12%, rentangan kategori

persentase ini berada pada rentangan Baik. Semakin baik kompetensi sosial yang dimiliki oleh para guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan maka akan semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan.

Menurut pandangan penulis terhadap kinerja guru yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden, secara umum berada pada kategori baik. Hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional guru, agar seimbang rentangan nilai pada kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial guru. Semakin baik rata-rata kompetensi guru, maka semakin baik pula kinerja guru.