

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU SD SWASTA**

**Evryyanti Tiurma Pakpahan, Aunurrahman, Chiar.**  
Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP Untan Pontianak  
**Email: evryyantiap13@gmail.com**

## ***Abstract***

*The purpose of this research was to determine the influence of principal leadership styles though achievement motivation teacher in private elementary school sub district South Pontianak; This research was using the research quantitative with descriptive with descriptive analysis. Subject of the research were teachers at private Elementary School Sub District South Pontianak by the number are 72 teachers. Measuring instrument used in data the principal Leadership style questionnaire, discipline teacher job questionnaire, and achievement motivation teacher questionnaire was Likert's Scale. For testing the hypothesis in this thesis used to technique of correlation and analyzed by regression technique. The results from correlation analyzed and regression technique found that: (1) there was an influence from principal leadership style though achievement motivation teacher with value 54,4 % (2) there was an influence discipline teacher job though achievement motivation teacher with value 24,3 % (3) there was an influence from the principal leadership style and discipline teacher job though achievement motivation teacher with value 26,6%.*

***Keywords: Achievement Motivation Teacher, Discipline Teacher Job, Principal Leadership Style***

## **PENDAHULUAN**

Kualitas pendidikan bangsa Indonesia sangat ditentukan oleh peran seorang guru dalam proses pembelajaran. Dalam pelaksanaan tugasnya, seorang guru tidak hanya dituntut untuk menguasai bahan ajar, tetapi guru harus memiliki kepribadian dan integritas yang dapat diandalkan sehingga sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat di mana seharusnya dapat memberikan kontribusi didalam kemajuan pendidikan. Upaya peningkatan kualitas sekolah perlu ditata, diatur, dikelola dan diberdayakan agar sekolah mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang mampu bersaing di lingkungan masyarakat. Penentu keberhasilan pendidikan juga ditentukan oleh kinerja guru. Gurulah yang secara operasional

memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarah, melatih dan mengevaluasi peserta didik (Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1).

Proses pendidikan akan mencapai tujuan yang diharapkan apabila guru memiliki motivasi berprestasi tinggi dalam mengajar. Motivasi berprestasi pada guru dapat didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Fathurrohman & Suryana (2012:52), "Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka keberhasilan dalam mengajar.

Guru yang tidak punya motivasi mengajar tidak akan berhasil dalam mengajar”. Guru yang memiliki motivasi berprestasi terdorong untuk mengembangkan kreatifitas dalam menggerakkan semua kemampuannya serta energi yang dimiliki demi mencapai hasil yang optimal.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi dapat dilihat dari kemampuan dan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas sehingga secara nyata mampu meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran serta membimbing siswa melebihi yang dicapai oleh guru lain. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi berprestasi akan menjadi panutan dan tauladan oleh siswa, rekan sejawat maupun masyarakat sekitar.

Seorang guru yang memiliki dorongan untuk berprestasi akan bekerja dengan baik dan efektif walaupun tidak didukung oleh orang-orang sekitarnya. Namun demikian, untuk memunculkan dorongan berprestasi guru dan kreatifitas kerja guru dalam mengajar maka peranan kepala sekolah sangat di perlukan. Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja guru maupun meningkatkan dan menciptakan proses pembelajaran yang tepat (efektif) dan tepat sasaran. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan berpengaruh pada proses penciptaan kenyamanan, ketertiban dalam proses belajar, terutama pada disiplin kerja guru dan motivasi berprestasi guru.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi terciptanya dan tercapai tujuan sekolah yang hendak dicapai. Keberhasilan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sangat ditentukan oleh profesionalisnya. Namun kenyataannya di lapangan masih banyak kepala sekolah yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan ini disebabkan karena dalam proses pengangkatannya tidak ada tranparansi, rendahnya mental kepala

sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas dan seringnya terlambat serta banyak faktor penghambat lainnya untuk meningkatkan kualitas sekolah yang dipimpin.

Dalam mengorganisasikan sekolah, kepala sekolah harus mengetahui kemampuan dan karakteristik guru sehingga dapat menempatkan guru pada posisi/tugas yang sesuai. Jadi tugas kepala sekolah adalah meyakinkan dan menciptakan kondisi, agar guru yakin bahwa pekerjaan yang diberikan mampu dilaksanakan dengan baik. Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan dan kemajuan sekolah dan dapat membangkitkan semangat dalam organisasi.

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur dari keberhasilan sekolah adalah disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru yang dimaksud adalah kesadaran keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan oleh sekolah atau lembaga. Jika disiplin merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam proses pembelajaran di kelas, maka disiplin harus ditanamkan oleh setiap guru, dan seluruh siswa yang ada. Dengan adanya disiplin yang baik maka akan memudahkan rutinitas yang positif dalam mengajar dan juga dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar.

Dalam lingkungan sekolah, disiplin juga sangat dibutuhkan, baik disiplin kerja dari kepala sekolah maupun disiplin kerja guru, karena mereka adalah bagian dari organisasi, maka khususnya seorang guru harus menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman bagi dirinya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2013:193) mengatakan bahwa yang dimaksud kedisiplinan yaitu, “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Proses belajar tidak mungkin mencapai target maksimal tanpa adanya

disiplin yang baik. Jika disiplin merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan belajar di kelas maka disiplin harus ditanamkan oleh setiap guru, dan juga seluruh siswa. Dengan adanya disiplin yang baik akan memungkinkan seorang siswa untuk belajar dengan kebiasaan yang positif dan dapat bermanfaat bagi diri dan lingkungan.

Guru yang baik adalah guru yang berhasil menegakkan disiplin bagi dirinya dan dapat memberi contoh yang positif kepada siswa dan teman yang lain. Artinya guru harus menanamkan kesadaran dan nilai-nilai arti pentingnya disiplin kepada siswa, terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Sehingga dirinya dapat menjadi contoh bagi siswanya dan bagi guru-guru yang lain. Oleh sebab itu, guru yang profesional adalah guru yang mampu memberikan contoh yang baik kepada siswanya.

Siswanto (2001:278) menyatakan disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mudah mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar peraturan dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tindakan pendisiplinan merupakan salah satu usaha untuk menegakkan peraturan dan tata tertib termasuk sejumlah langkah untuk membina guru seperti memberi sanksi kepada guru yang melanggar peraturan sehingga seluruh guru yang ada memiliki sikap patuh terhadap peraturan dan sikap taat terhadap pekerjaan, tujuan penegakkan disiplin dalam bekerja idealnya untuk memperbaiki mental dan moral para guru sehingga terciptanya rasa tunduk dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan disamping untuk menumbuhkan rasa saling menghormati dan membangun rasa kepercayaan antara atasan dan bawahan.

Pada kenyataan dilapangan khususnya di SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan bahwa motivasi berprestasi guru rendah. Masih ada guru yang kurang memiliki motivasi untuk bersaing lebih maju, guru kurang termotivasi dalam mengikuti pelatihan-pelatihan guru, serta masih seringnya guru terlambat datang kesekolah dan melalaikan tugas pokok guru.

Menurut dugaan peneliti hal tersebut terkait dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah panutan dan contoh yang harus ditiru oleh guru-guru. Ketika guru-guru melihat aktivitas dari kepala sekolah yang menunjukkan kedisiplin maka guru-guru akan merasa terpancung dan kemudian mengikuti apa yang telah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai contoh yang baik. Seorang kepala sekolah juga harus mampu memotivasi guru untuk dapat berprestasi dan bersaing dengan sehat dengan guru sejawat. Kepala sekolah dapat memberikan reward kepada guru yang berprestasi. Dengan adanya reward tersebut maka guru-guru dapat termotivasi untuk berprestasi sehingga dampaknya untuk kemajuan peserta didik. Dan kepala sekolah dapat membeikan teguran dan peringatan atau sanksi sebagai efek jera bagi guru yang sering mankir dengan tugas yang dijalaninya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui secara mendalam dan komprehensif melalui studi ilmiah tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru di SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian causal (sebab-akibat) dengan menggunakan metode deskriptif analitis. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan

menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini. Martono (2010:74) memberikan pengertian tentang populasi yaitu keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Sedangkan, Sugiyono (2012:90) memberikan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk lapangan yang baik yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru dan motivasi berprestasi dengan menggunakan angket. Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa cara, yaitu (1) mendefinisikan operasional variabel penelitian, (2) menyusun indikator variabel penelitian, (3) menyusun kisi-kisi instrumen, (4) melakukan uji coba instrumen, (5) melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Menurut Arikunto (2013:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keasihan suatu instrumen. Suatu Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan validitas konstruk. Setelah instrumen dikonstruksikan tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berdasarkan teori tertentu. Pengujian validitas konstruk menggunakan analisis butir dengan cara skor butir dikorelasikan dengan skor total menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = korelasi produk moment
- N = banyaknya sampel
- X = skor item pada kusioner
- Y = total skor pada kusioner

Kesesuaian harga  $r_{xy}$  yang diperoleh melalui perhitungan menggunakan rumus diatas, dikonsultasikan dengan  $r$  kritik *product moment*. Kaidah keputusan butir soal dikatakan valid, apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan taraf signifikan 0,05). Sebaliknya apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan taraf signifikan 0,05), butir soal dikatakan valid dan tidak layak digunakan untuk pengambilan data.

Menurut Sugiyono (2003:162) metode angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dan cocok digunakan untuk jumlah responden yang cukup besar. Angket dapat diantarkan langsung kepada responden jika berada pada ruang lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga dapat menciptakan kondisi yang cukup baik dan responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat.

Hasil data penelitian sebelum dilakukan uji stastik inferensial, perlu dilakukan uji noemalitas data. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui atau memastikan apakah suatu searan data memenuhi asumsi terdisbusi normal. Menurut Djudin (2013: 222) kepastian terpenuhinya syarat normalitas data akan menjamin kesimpulan yang diperoleh sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Data Kepemimpinan kepala sekolah diperoleh melalui hasil kuesioner yang dilakukan kepada 72 orang responden. Variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 25 item soal dengan menggunakan skala pilihan sebanyak

empat (skor 1-4) dengan hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 1 Variabel Kepemimpinan Kepala sekolah**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Modus	Median	Standar Deviasi
kepemimpinan	72	67	96	82,3	77	81,5	6,73

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa hasil skor dari jawaban angket sebanyak 72 orang responden diperoleh penyebaran jumlah skor yang empirik dari terkecil 67 sampai dengan terbesar 96. Sedangkan rata-rata skornya adalah 82,3, standar deviasi 6,73 Jumlah skor total teoritik adalah  $72 \times 25 \times 4 = 7200$  dan jumlah total empiriknya adalah 5928. Dengan demikian, maka persentase

kepemimpinan kepala sekolah adalah  $\frac{5928}{7200} \times 100\% = 82,33\%$ , karena persentase kepemimpinan kepala sekolah berada dalam rentang 80% -100% maka termasuk kategori sangat baik.

Variabel disiplin kerja guru terdiri dari 25 item soal dengan menggunakan skala pilihan sebanyak empat (1-4) dengan hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 2 Variabel Disiplin Kerja Guru**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Modus	Median	Standar Deviasi
disiplin kerja guru	72	64	94	78,47	73	79	6,37

Berdasarkan tabel diatas dapat dipahami bahwa hasil skor jawaban angket dari 72 orang responden diperoleh penyebaran skor empirik dari terkecil 64 sampai dengan skor tertinggi 94. Sedangkan rata-rata skornya adalah 78,47, standar deviasinya 6,37. Jumlah skor teoritsnya adalah  $72 \times 25 \times 4 = 7200$ . Dan jumlah skor empiriknya adalah 5650. Dengan demikian maka persentase

disiplin kerja guru adalah  $\frac{5650}{7200} \times 100\% = 78,47\%$ , karena persentase disiplin kerja guru berada dalam rentang 60-79,99 maka termasuk kategori baik.

Variabel motivasi berprestasi terdiri dari 25 item soal dengan menggunakan skala pilian sebanyak empat (skor 1-4) dengan hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3 Variabel Motivasi Berprestasi Guru**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Modus	Median	Standar Deviasi
motivasi berprestasi guru	72	63	94	82,31	90	82	6,72

Berdasarkan tabel diatas dapat dipahami bahwa nilai skor jawaban angket dari 72 orang responden diperoleh penyebaran jumlah skor yang empiric dari terkecil 63 sampai dengan skor terbesar 94. Sedangkan rata-rata skornya adalah 82,32, standar deviasi 6,72, jumlah skor teoritik dalah  $72 \times 25 \times 4 = 7200$  dan

jumlah skor total empiriknya adalah 6060. Dengan demikian maka persentase motivasi berprestasi guru adalah  $\frac{6060}{7200} \times 100\% = 84,17\%$ , karena persentase motivasi berprestasi guru berada dalam rentang 80 - 100%, maka termasuk kategori sangat baik.

## Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap motivasi berprestasi guru. Berdasarkan hasil analisis data telah diuraikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut :

### 1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi

Dari hasil analisis data dapat dibuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan. Pengaruh tersebut dapat dinyatakan oleh besarnya koefisien korelasi sebesar 54,4 %. Hal ini mengidentifikasi kebutuhan kepemimpinan kepala sekolah telah mampu mengidentifikasi kebutuhan motivasi berprestasi guru. Kepemimpinan kepala sekolah mendorong secara langsung untuk setiap sekolah ,meningkatkan motivasi

berprestasi guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi dari motivasi berprestasi guru di dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Koontz dan Odonnel (dalam Hersey & Blanchard, 1992:99) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama.

Hasil penelitian yang dilakukan dilingkungan SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki di dalam lingkungan SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan akan semakin tinggi pula motivasi berprestasi gurunya. Sebaliknya semakin rendah nilai kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin rendah pula motivasi berprestasi gurunya. Oleh karena itu nilai kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Berikut ini adalah tabel tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru:

**Tabel 4 Korelasional Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru**

		Y	X1
Motivasi_Berprestasi_Guru	Pearson Correlation	1	.544**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	72	72
Gaya Kepemimpinan_Kepala_sekolah	Pearson Correlation	.544**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

### 2. Disiplin Kerja Guru terhadap Motivasi Berprestasi

Telah diketahui bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja guru terhadap motivasi berprestasi guru SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan yang dihitung berdasarkan koefisien korelasi sebesar 24,3%. Hal ini dapat dipahami bahwa ketika seorang guru memiliki disiplin kerja guru maka

motivasi berprestasi guru juga akan meningkat. Hasibuan (2009:190) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, bukan atas paksaan. Hasil penelitian yang

dilakukan dilingkungan SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru yang dimiliki di dalam lingkungan SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan akan semakin tinggi pula motivasi berprestasi gurunya. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja guru, maka semakin rendah pula motivasi

berprestasi gurunya. Oleh karena itu nilai disiplin kerja guru merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Berikut ini adalah tabel yang akan menjelaskan tentang korelasional disiplin kerja guru dengan motivasi berprestasi guru.

**Tabel 5 Korelasional Disiplin Kerja Guru dengan Motivasi Berprestasi Guru**

		Y	X2
Motivasi _berprestasi _guru	Pearson Correlation	1	.243*
	Sig. (1-tailed)		.020
	N	72	72
Disiplin_kerja_guru	Pearson Correlation	.243*	1
	Sig. (1-tailed)	.020	
	N	72	72

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### 3. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap motivasi berprestasi guru. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi ganda diperoleh dari analisis tabel R Square adalah 0,306, yang artinya 30,6% kontribusi ditentukan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru memberikan kontribusi terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 30,6%. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan akan semakin pula motivasi berprestasi gurunya. Sebaliknya semakin rendah nilai kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru maka semakin rendah pula motivasi berprestasi gurunya. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru merupakan variabel penting untuk diperhatikan di dalam mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Berikut data tabel yang akan menjelaskan tentang hasil korelasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap motivasi berprestasi.

**Tabel 6 Hasil Korelasi Ganda Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Motivasi Berprestasi**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	982.524	2	491.262	15.234	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2225.128	69	32.248		
	Total	3207.653	71			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :1.) Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan sebesar 54,4%. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan dengan baik mampu meningkatkan motivasi guru untuk berprestasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak dilakukan dengan baik mengakibatkan motivasi berprestasi guru menurun. 2.) Disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan sebesar 24,3%. Ini berarti bahwa disiplin kerja guru yang dilakukan dengan baik mampu meningkatkan motivasi guru untuk berprestasi. Sebaliknya, disiplin kerja guru yang tidak dilakukan dengan baik mengakibatkan motivasi berprestasi guru menurun. 3.) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan sebesar 26,6%. Ini berarti bahwa semakin baik dari gaya kepemimpinan kepala sekolah serta disiplin kerja guru yang dilakukan dengan baik maka motivasi berprestasi guru semakin tinggi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru tidak dilakukan dengan baik, maka tidak adanya motivasi guru untuk berprestasi.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran sebagai berikut : 1.) Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sudah baik selama ini perlu dipertahankan dan

ditingkatkan. Kepala sekolah hendaknya selalu membimbing dan mengarahkan serta memberikan teladan yang baik kepada guru. Kepala sekolah juga hendaknya selalu memotivasi guru agar meningkatkan kinerja guru dengan berprestasi. 2.) Guru hendaknya selalu mengembangkan diri dengan terus belajar dan meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dilakukan untuk menjamin guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya lebih baik demi meningkatkan kinerja guru berprestasi. 3.) Penelitian ini hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap motivasi berprestasi guru SD Swasta Sekecamatan Pontianak Selatan. Oleh karena itu masih sangat perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan memilih variabel lain yang masih dalam ruang lingkup motivasi berprestasi untuk menjelaskan variabel lain yang berpengaruh besar terhadap motivasi berprestasi guru.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2005. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta : Ciputat Perss.
- Djudin, T. 2013. *Statistik Parametrik*. Yogyakarta : Tiara Wacana
- Fathurrohman, P & Suryana, A. 2012. *Guru Profesional*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Hasibuan, M, S.P . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung
- Hasibuan, M S. P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan dan Produktifitas*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hersey, P & Blanchard, K. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Martono. 2002. *Mutu Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jogjakarta Ekonosia.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.