

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI DETERMINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL

**(Studi Pada Unit Pelayanan Teknis Daerah Pendidikan Taman Kanak-Kanak dan
Sekolah Dasar Di Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung)**

Haryono Sudriamunawar dan Asep Hadian

Dosen Tetap Universitas Nurtanio Bandung

Jl Casa No. 2, Lanud Sulaiman Kabupaten Bandung

e-mail: : hsudriamunawar@gmail.com / ahadians77@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada upaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di UPDT pendidikan Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung yang dirasakan masih belum optimal. Hal tersebut dilihat dari masih kurang Pimpinan/kepala sekolah belum sepenuhnya optimal dalam membuat keputusan yang memberikan pengaruh pada banyak orang khususnya kepada Guru-guru dan belum optimalnya kinerja an profesionalnya guru pembimbing terhadap profesinya juga mengakibatkan pemahaman yang fatal bagi siswa dan begitu juga dapat mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, melalui analisis verifikatif atau asosiatif. Metode verifikatif dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah exploratory research. Penelitian penjelasan (explanatory research) disebut juga penelitian pengujian (verificative research). Dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Adapun prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara studi dokumentasi, studi lapangan, observasi, studi kepustakaan, wawancara serta angket. Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah : “Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di UPDT pendidikan Taman Kanak-Kanak dan Sekolah dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung.

Hasil pengujian hipotesis mengajukan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,764 (76,40%). Variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,579 (57,90%).

Adapun hasil kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama mempengaruhi kinerja guru di UPTD Pendidikan Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung.

Rekomendasi yang disampaikan adalah agar kepemimpinan kepala sekolah dapat terlaksana sesuai dengan tujuan, Pimpinan hendaknya selalu memberikan kepuasan kerja terhadap proses kerja guru. Selain itu Pimpinan hendaknya memotivasi dan memberikan pelayanan dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, serta dapat memberikan solusi terbaik dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Penelitian

UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung sebagai salah satu ujung tombak pelayanan pendidikan di wilayah kecamatan, dituntut untuk mendukung dan merealisasikan program-program peningkatan kualitas pendidikan yang dicanangkan pemerintah pusat. Untuk itu, para tenaga kependidikan (kepala sekolah dan Guru Pegawai Negeri Sipil) di organisasi tersebut perlu diberikan berbagai pembinaan secara lebih terencana, menyeluruh dan berkesinambungan agar semua program yang dicanangkan dapat direalisasikan.

Kepala UPTD Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung sebagai rang yang paling bertanggung jawab bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, para Guru Pegawai Negeri Sipil. Wujud dari upaya dimaksud antara lain melalui tenaga pengawas maupun administratif, pengawasan melekat, kebijakan penempatan dan rotasi, kebijakan promosi, pemberian penghargaan baik berupa material maupun non material kepada Guru Pegawai Negeri Sipil yang

berprestasi, pemberian sanksi kepada mereka yang melanggar ketentuan kerja pembinaan kerohanian, serta program rekreasi secara berkala.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan, menunjukkan bahwa kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung masih kurang optimal. Hal ini antara lain seperti itu-jukkan dengan fenomena, sebagai berikut :

1. Sebagian guru pegawai negeri sipil belum optimal dalam mengimplementasikan kemampuan dalam strategi mengajarnya, contoh : belum optimal dalam merancang manajemen pembelajaran secara terprogram, untuk membuat siswa belajar secara aktif yang dibangun oleh Guru Pegawai Negeri Sipil untuk mengembangkan kreatifitas berfikir yang dapat meningkatkan kemampuan berfikir siswa, serta dapat meningkatkan kemampuan membangun pengetahuan baru sebagai upaya meningkatkan penguasaan yang baik terhadap materi pelajaran.
2. Sebagian Guru Pegawai Negeri Sipil belum optimal dalam memiliki sifat

yang arif dan kebijaksanaan terhadap siswa, contohnya : kurang memberikan layanan pendidikan dengan sepenuh hati, kurang profesional dan ekspetasi yang rendah terhadap peserta didik, serta kurang menghargai perbedaan latar belakan peserta didik dan renahnya komitmen untuk meningkatkan prestasi belajarnya.

Peneliti menduga bahwa yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Pendidikan Taman Kanak-Kanak Dan Sekolah Dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung, terutama diakibatkan oleh belum optimalnya kepemimpinan kepala sekolah dan kurangnya kepuasan kerja dari para Guru Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Gejala dari belum optimalnya kepemimpinan kepala sekolah yang berdampak pada menurunnya kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil, dapat dilihat dari adanya Kenyataan bahwa :

1. Belum optimalnya Kepala sekolah dalam hal merencanakan dan melakukan perbaikan agar kualitas pengajaran di sekolah menjadi lebih baik. Contohnya : Meningkatkan kualitas pengajaran Guru Pegawai Negeri Sipil baik itu dari segi strategi, keahlian dan alat pengajaran.
2. Kurang optimalnya dalam pengawasan kegiatan pembelajaran di sekolah, contohnya : memahami keadaan dan kebutuhan siswanya. Masih adanya Guru Pegawai Negeri Sipil yang terlambat masuk kelas yang mengakibatkan kurang efektifnya belajar siswa. Belum optimal dalam membantu Guru Pegawai Negeri Sipil untuk melihat secara lebih jelas dalam.

Apabila ditinjau lebih lanjut, kinerja Kepala Sekolah ini belum sepenuhnya optimal dimungkinkan karena dimensi-dimensi kepuasan kerja yang belum optimal dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari sebagai berikut :

1. Belum optimal dalam bidang pembelajaran. Contohnya : adanya kenyataan bawa sebagian Guru Pegawai Negeri Sipil masih menganggap pekerjaan yang ditekuninya kurang menantang, kurang bernilai dan kurangnya kebanggaan atas profesi atau pekerjaan yang di gelutinya.
2. Belum optimalnya intesif yang diberikan dengan jumlah beban pekerjaan yang diberikan, hal ini mengakibatkan kerja para Guru Pegawai Negeri Sipil yang kurang optimal.

Gejala-gelaja tersebut ditas meskipun dalam ruang lingkup yang realitif kecil, apabila dibiarkan akan berkembang menjadi masalah mendasar sehingga pada gilirannya dapat menurunkan kinerja individu Guru Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Hal ini dikemukakan karena kinerja suatu organisasi sebagian besar di tentukan oleh kontribusi kinerja inividu sumberdaya manusia.

Secara konseptual menunjukan bahwa apabila kepemimpinan dari suatu organisasi telah berfungsi dengan baik, maka kinerja sumberdaya manusia pada organisasi tersebut akan meningkat. Demikian pula, apabila kepuasan kerja telah dirasakan oleh setiap

anggota organisasi, maka kinerjanya akan meningkat pula.

Kontribusi nyata mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung, selama ini belum dapat penulis jelaskan. Alasannya, karena belum ada data aktual dan faktual berdasarkan hal kajian atau penelitian yang dapat dijadikan sebagai acuan dasar. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu kajian yang lebih komprehensif dan mendalam seperti melalui penelitian ini.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang dituangkan dalam jurnal ilmiah, dengan judul :

“KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI DETERMINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI PADA UNIT PELAYANAN TEKNIS DAERAH PENDIDIKAN TAMAN KANAK-KANAK DAN SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN KUTAWARINGIN KABUPATEN BANDUNG”.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah)

Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung ?

- b. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di UPTD (Unit Pelayanan Teknis Daerah) Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung ?
- c. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di UPTD (Unit Pelayanan Teknis Daerah) Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung ?

3. Tujuan Penelitian

Atas dasar latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan, sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di UPTD (Unit Pelayanan Teknis Daerah) Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung
- b. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di UPTD (Unit Pelayanan Teknis Daerah) Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan

Kutawaringin Kabupaten
Bandung

- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama (gabungan) terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di UPTD (Unit Pelayanan Teknis Daerah) Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung.

2. KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Kepemimpinan

Mulyasa (2004:98) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan kepala sekolah lebih merupakan seni dan kemampuan untuk mengubah perilaku pendidik dan komponen pendidikan lainnya, agar mereka berperilaku yang searah dengan pencapaian tujuan sekolah.” Konsep ini dilandasi dengan pemikiran bahwa kepala sekolah adalah komponen penting pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah.

2. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dalam Jackson dalam Sopiah (2008:170), “...*Job Satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience*. (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif sebagai hasil evaluasi dari pengalaman kerja).” Pendekatan konsep tersebut pada pernyataan emosional yang positif dari pegawai. Pernyataan tersebut muncul berdasarkan hasil penilaian atau evaluasi pegawai terhadap pekerjaannya secara keseluruhan.

3. Pengertian Kinerja

Slamet dalam Sagala (2009:31-38), mengemukakan bahwa : “Kinerja guru mencakup empat aspek atau dimensi ditinjau dari implementasi kemampuan dasar keguruan yang dimilikinya, yaitu :

- Implementasi kemampuan pedagogic
- Implementasi kemampuan kepribadian (etika profesi)
- Implementasi kemampuan sosial
- Implementasi kemampuan bidang studi (professional)

Keempat aspek kinerja guru di atas, dijadikan parameter untuk mengukur kinerja guru di UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Pendidikan TK dan SD Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung. Berdasarkan identifikasi masalah dan konsep yang dijadikan konklusi penelitian ini.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan adalah metode kuantitatif melalui analisis asosiatif. Analisis asosiatif menurut Sugioyono (2012:11) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif dimaksudkan untuk mengetahui hubungan kausal antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dalam mencapai kinerja di Sekolah Dasar UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung melalui pengujian hipotesis. Mengingat metode penelitian asosiatif yang dilaksanakan dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*.

Hubungan faktor-faktor atau variabel yang saling mendampaki keadaan variabel

tersebut, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:1) bahwa: “metode penelitian administrasi atau manajemen dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi dan manajemen.”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tranformasi Data

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk melakukan analisis jalur maka data yang diamati minimal memilikiskala interval. Oleh karena itu data hasil pengamatan yang diperoleh dengan skala pengukuran ordinal, perlu di transformasi ke skala pengukuran interval melalui *method of successiveinterval*, yaitu pada hakekatnya adalah suatu prosedur untuk mendapatkan setiap objek ke dalam interval dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden, untuk setiap pernyataan, dihitung frekuensi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dihitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- c. Untuk setiap pernyataan, tentukan nilai batas untuk Z untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Dihitung nilai numerik penskalaan (*skala value*) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Density at Upper Limit} - \text{Density at Lower Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

$$\text{Dimana :}$$

- **Density at Lower Limit**
= Kepadatan batas bawah
- **Density at Uper Limit**
= Kepadatan batas atas
- **Area Under Upper Limit**
= Daerah dibawah batas atas
- **Area Under Lower Limit**
= Daerah dibawah batas bawah

- e. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap ,pilihan jawaban dengan persamaan berikut : $\text{Score} = \text{Scale Value} + \text{Scale Value}$

Minimum

2. Pengukuran Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) TK dan SD Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung.

Dan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17, didapat koefisien korelasi variable Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kantor UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Pendidikan TK/SD di Kutawaringin Kabupaten Bandung, Sebagai berikut:

- a. Koefisien korelasi antara kepemmimpinan dengan kinerja Guru adalah $r = 0,764$. Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan dengan kinerja guru karena nilai r korelasinya > 0 , artinya terjadi hubungan yang linier positif, semakin besar nilai kepemimpinan maka semakin besar dengan kinerja guru.

b. Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah $r = 0,579$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru karena nilai r korelasinya > 0 , artinya terjadi hubungan yang linier positif, semakin besar nilai kepuasan maka semakin besar dengan kinerja guru.

c. Koefisien korelasi antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah $r = 0,469$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja guru karena nilai r korelasinya > 0 , artinya terjadi hubungan yang linier positif, semakin besar nilai kepemimpinan dan kepuasan kerja semakin besar kinerja guru.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Guru di Kantor UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung Koefisien jalur antara variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja guru Untuk koefisien jalur dapat menggunakan perhitungan perkalian korelasi dengan matriks invers, dimana koefisien jalur ($P_{y.x1}$) variabel kepemimpinan sebesar 0.632 dan koefisien jalur ($P_{y.x2}$) variabel kepuasan kerja sebesar 0.283.

Komponen persamaan akhir hasil analisis jalur yang menyatakan hubungan antara variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru maka model persamaan analisis jalur yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja guru} = 0.632 \text{ kepemimpinan} + 0.283 \text{ kepuasan kerja} + \epsilon$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

- 1) Koefisien jalur kepemimpinan (X_1) sebesar $= 0,632$ menyatakan bahwa setiap penambahan kepemimpinan akan menaikkan tingkat kinerja sebesar 0.632.
- 2) Koefisien jalur kepuasan kerja (X_2) sebesar $= 0,283$ menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja akan menaikkan tingkat kinerja guru sebesar 0.283

5. Temuan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai

Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung ditemukan beberapa fakta menyangkut masalah tersebut diatas, diantaranya :

1. Belum optimalnya Kepemimpinan yang dilihat dari *Leader/kepemimpinan* yaitu mengenai Berani mengambil keputusan yang penuh resiko. Pimpinan/kepala sekolah belum sepenuhnya optimal dalam membuat keputusan yang memberikan pengaruh pada banyak orang khususnya kepada Guru-guru. Pada dasarnya pimpinan/kepala sekolah ini bisa membuat keputusan penting berdasarkan informasi yang diberikan kepadanya dikombinasikan dengan intuisinya. Namun dibalik itu kepala sekolah kurang berani mengambil keputusan ini karena resiko yang diambil menyangkut berbagai aspek yang harus di pertanggung jawabkan.
2. Belum optimalnya mengenai penggajian dan intensif yaitu mengenai profesi memberikan imbalan gaji yang layak. Dalam hal ini yang dipermasalahkan adalah guru dan mutu yang seharusnya dimiliki.

Persoalan dasarnya adalah kesejahteraan guru kesejahteraan yang dimaksud adalah gaji, tunjangan dan intensif. Gaji yang diberikan masih minim dan belum bisa mensejahterakan kehidupan seorang pengajar. Hal ini merupakan salah satu dari kurangnya keoptimalan dalam kinerja dan kepuasan kerja para pengajar/guru.

3. Membimbing peserta didik dalam berbagai aspek (pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karier). Kurangnya kinerja dan kurang Profesionalnya Guru pembimbing terhadap profesinya juga mengakibatkan pemahaman yang fatal bagi siswa dan begitu juga dapat mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Keprofesionalan seorang guru terhadap profesinya sangatlah di pandang penting, karena guru yang tidak memahami fungsi membimbing yang sebenarnya yakni fungsi pemahaman, pencegahan, pengentasan dan pemeliharaan/pengembangan dalam berbagai aspek seperti pelajaran, kepribadian, bakat, minat dan karier maka akan menimbulkan

problematika yang
berdampak besar.

6. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk mempengaruhi Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-Kanak Dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung.
- b. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung, menunjukan hubungan yang linier positif. Hal ini mengandung arti bahwa kenaikan nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah akan diikuti oleh naiknya nilai Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung.
- c. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung, menunjukan

hubungan linier positif. Hal ini mengandung arti bahwa kenaikan nilai Kepuasan Kerja akan diikuti oleh naiknya Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung.

- d. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung dan memiliki kontribusi terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung yang dilihat dari hasil uji t hitung.
- e. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t hitung lebih kecil dari tingkat signifikan yang telah ditentukan.
- f. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-kanak dan Sekolah Dasar

Kutawaringin Kabupaten Bandung. Dengan demikian Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan temuan hasil penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Setiap tugasnya pemimpin/kepala sekolah membuat keputusan yang memberikan pengaruh pada banyak orang. Meskipun tampaknya begitu sulit, pemimpin yang bagus harus membuat keputusan penting berdasarkan informasi yang diberikan kepadanya dikombinasikan dengan intuisinya. Para pemimpin ini, melalui latihan, memiliki kejernihan berpikir yang memungkinkan mereka mengambil keputusan besar dengan mudah.
Contohnya : ketika Kepala Sekolah Kutawaringin memberikan keputusan dalam pemberian tugas terhadap para Guru Pegawai Negeri Sipil, maka Kepala Sekolah harus melakukannya dengan tegas dan sesuai tupoksi.
- b. Memberikan gaji dan insentif yang sesuai dan optimal serta penghargaan pada setiap

prestasi yang dicapai oleh Pegawai/Guru Pegawai Negeri Sipil. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya organisasi dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai/ Guru Pegawai Negeri Sipil memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Penghargaan ini dapat berupa promosi jabatan, pujian, reward, atau tunjangan atau intensif.

Contohnya : memberikan gaji yang sesuai terhadap Guru Pegawai Negeri Sipil Guru Pegawai Negeri Sipil Honorer yang belum menjadi PNS. Karena Guru Pegawai Negeri Sipil Honorer dan Guru Pegawai Negeri Sipil PNS sama-sama memiliki kemampuan dalam mengajar maka mereka harus diberikan intensif dan penghargaan dalam hasil kerjanya.

- c. Kemampuan individu pegawai/pengajar/Guru Pegawai Negeri Sipil dalam organisasi/lingkungan sekolah sangat penting, karena pengajar/Guru Pegawai Negeri Sipil yang berbeda potensi, minat, intelegensi, kekuatan fisik maka daya tangkapnya akan berbeda pula. Pengajar/Guru Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai daya tangkap tinggi, maka hasil kerjanya akan sangat baik.

Oleh karena itu peranan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting artinya dalam upaya meningkatkan kinerja pengajar/Guru Pegawai Negeri Sipil dalam kualitas pelayanan terhadap siswa-siswinya. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi memerlukan seorang pemimpin yang mampu mengkoordinasikan sumber daya manusia yang dipimpinnya ke arah tujuan yang diinginkan sesuai dengan kondisi dan situasi organisasi. Contohnya : melakukan pelatihan untuk para Guru Pegawai Negeri Sipil agar dapat lebih berpotensi, dan berintegritas tinggi.

- d. Masih terdapatnya pegawai (Guru Pegawai Negeri Sipil) di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung kurang memiliki motivasi untuk mewujudkan kinerja optimal. Hal yang harus dilakukan adalah selalu memberikan pemahaman dan menerapkan nilai-nilai positif yang selalu dianut untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan strategi organisasi sehingga para Guru Pegawai Negeri Sipil memiliki tujuan yang jelas dalam pelaksanaan dan pekerjaannya.
- e. Agar dapat terlaksana sesuai dengan tujuan, pimpinan hendaknya selalu melakukan komunikasi terhadap segala permasalahan yang akan terjadi dalam proses pembelajaran.

Selain itu pimpinan hendaknya memotivasi dan memberikan dorongan baik dalam bentuk materi maupun non materi kepada para Guru Pegawai Negeri Sipil agar proses pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, serta dapat memberikan solusi terbaik dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi terutama dengan pelaksanaan tugas di kelas.

- f. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung.

Contohnya : kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Kutawaringin Kabupaten Bandung.

Daftar Pustaka

MULYASA, E

2011 Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung : Rosda

NAWAWI, Hadari

2005 Metode Penelitian Bidang Sosial, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

PAMUDJI

- 2001 Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, Bina Aksara, Jakarta.
- RIDUWAN
2013 Dasar-Dasar Statistika, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal
2008 Performance Appraisal, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- SEDARMAYANTI
2007 Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung Rafika Aditama
- SEDARMAYANTI,
2011 Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, Rafika Aditama
- SILALAH, Ulbert
2003 Studi Tentang Ilmu Administrasi, Penerbit Sinar Baru Algesindo, Bandung
- SUDRIAMUNAWAR, Haryono
- 2006 Kepemimpinan, Peran serta dan Produktivitas Bandung, Penerbit CV Mandar Manju
- STONER, JAMES A. F.,
1995 Management. New Delhi : Prentice Hall, Inc.
- TAMPUBOLON, DAULAT P.
2001 Perguruan Tinggi Bermutu Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- WAHJOSUMIDJO
1996 Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta, Ghana Indonesia
- WILLBOM DAN CHENG
1994 Global Management of Quality Assurance System. New York San Francisco Washington DC : McGraw Hill, Inc.