

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KEPALA SEKOLAH TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMP NEGERI 48
PALEMBANG SUMATERA SELATAN**

Oleh :
Ike Kusdyah Rachmawati*)

Abstraksi

Di era globalisasi sekarang ini, dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Hal ini karena jumlah penduduk yang semakin besar dan persaingan semakin ketat. Oleh karena itu dunia pendidikan dituntut untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan dan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi tinggi. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab, oleh sebab itu adanya gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja serta motivasi dari Kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam meningkatkan etos kerja guru.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Kepala Sekolah, Etos kerja dan guru

*) Dosen Manajemen STIE ASIA Malang

Latar Belakang

Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi Mulyasa (2004:4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Upaya peningkatan kualitas pendidikan secara nasional merupakan salah satu agenda yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah. Upaya ini diarahkan agar setiap lembaga pendidikan selalu berupaya untuk memberikan jaminan kualitas kepada pihak-pihak yang berkepentingan atau masyarakat yakni suatu jaminan bahwa penyelenggaraan

pendidikan di sekolah-sekolah sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi dan sesuai pula dengan harapan mereka. Apabila setiap lembaga penyelenggara pendidikan selalu berupaya untuk memberikan jaminan kualitas dan upaya ini dilakukan secara terus menerus, maka diharapkan mutu pendidikan secara nasional akan terus meningkat. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah salah satunya ditunjukkan dengan pencapaian prestasi belajar yang tinggi.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Menurut Soebagio dalam Suwar (2000:2) kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan implementasi MBS. Sebagaimana dikemukakan oleh Nurkolis (2002 : 152) setidaknya ada empat alasan kenapa diperlukan figur pemimpin, yaitu ; 1) banyak orang memerlukan figure pemimpin, 2) dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, 3) sebagai tempat pengambilalihan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan 4) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan. 4). Dalam Manajemen berbasis sekolah dimana memberikan keleluasaan kepada sekolah untuk mengelola potensi yang dimiliki dengan melibatkan semua unsur stakeholder untuk mencapai peningkatan kualitas sekolah tersebut. Karena sekolah memiliki kewenangan yang sangat luas itu maka kehadiran figur pemimpin menjadi sangat penting.

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau lagak yang dipilih oleh seseorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lain berlainan tergantung situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditujukan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Selain motivasi juga perlu diperhatikan adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap norma - norma atau peraturan yang ada di dalam organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh disiplin kerja para pegawainya. Peran disiplin kerja sangat penting dalam menciptakan situasi kerja agar pegawai berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila setiap pegawai sudah dapat berperilaku demikian maka diharapkan produktivitas kerja pun akan meningkat

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja guru. Seorang guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang guru yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Sebagai pencetak generasi bangsa, tentu saja peran guru sangat dominan. Karena itulah, kinerja guru harus mendapat perhatian serius semua pihak, terkhusus pihak sekolah dan pemerintah daerah. Sementara di sisi lain guru juga harus mempunyai rasa tanggung jawab besar, karena selain menjalankan kewajiban memberikan ilmu, mereka juga punya mempunyai tanggung jawab moral dalam menciptakan generasi yang handal. Untuk itu, efektivitas kerja seorang guru harus benar-benar “dibudayakan”. Dan di antara banyak faktor untuk menciptakan efektivitas kerja guru, adalah faktor kedisiplinan dan budaya organisasi. Bila kedua faktor ini dijalankan dengan baik, maka tugas guru memberikan didikan dan ilmu pengetahuan akan sangat bermanfaat dalam upaya menelurkan lulusan yang berkualitas.

Identifikasi Masalah

1. Bahwa etos kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya Gaya Kepemimpinan, disiplin Kerja dan Motivasi kepala sekolah.
2. Bahwa etos kerja guru memiliki standart penilaian yang berbeda dari aspek pandangan dan persepsi guru.

Batasan Masalah

Sebenarnya ada banyak hal yang mempengaruhi etos kerja yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal, namun dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh

pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin dan Motivasi kepala sekolah terhadap etos kerja guru di SMP Negeri 48. Palembang Sumatera Selatan.

Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap etos kerja guru menurut persepsi guru di SMP Negeri 48 Palembang ?
2. Apakah Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap etos kerjaguru menurut persepsi guru di SMP Negeri 48 Palembang ?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap etos kerja guru menurut persepsi guru di SMP Negeri 48 Palembang ?
4. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap etos kerjaguru menurut persepsi guru di SMP Negeri 48 Palembang ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, disiplin dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap etos kerja guru menurut persepsi guru di SMP Negeri 48 Palembang ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, terhadap etos kerja guru menurut persepsi guru di SMP Negeri 48 Palembang ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap etos kerja guru menurut persepsi guru di SMP Negeri 48 Palembang ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap etos kerja guru menurut persepsi guru di SMP Negeri 48 Palembang ?

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, penelitian ini yang dirancang untuk menentukan pengaruh dan hubungan antara variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu etos kerja (Y). Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada pengaruh antara dua variabel yaitu variabel independen terhadap dependen tersebut. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey dan penelitian ini dimaksudkan untuk menguji

hipotesis. Menurut Istijanto (2005: 76) mengemukakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Supranto (2003: 76). Dalam penelitian ini yang akan menjadi responden penelitian adalah guru SMP Negeri 48 Palembang yang berjumlah 49 orang.

Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Uraian dari masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom.

2. Variabel Disiplin

Sedarmayanti, (2001:10) mengemukakan bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

3. Variabel Motivasi

Menurut Winardi, (2001:1), istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

4. Variabel Etos Kerja

Etos kerja karyawan dimulai dari komitmen total dari dalam diri karyawan mendalami visi dan misi organisasi, mematuhi dan tunduk terhadap aturan-aturan yang berlaku, melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki, yang

nantinya dapat dilihat pada produktivitas kerjanya, dan mengerti tentang sistem penilaian karyawan yaitu; kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Tinggi rendahnya Etos kerja prajurit/ pegawai sipil dalam menentukan efektivitas kinerja/ pencapaian tujuan suatu organisasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan VIF terlihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3) mempunyai nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan disiplin (X_2), dan motivasi (X_3) lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual konstan atau tidak mengikuti perubahan variabel bebas sehingga dalam model regresi linier tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi dalam model analisis regresi yang digunakan yaitu dengan melakukan pengujian model serial korelasi dengan metode Durbin-Watson (DW). Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi tidak terjadinya autokorelasi jika nilai dari uji Durbin-Watson berada di antara nilai d_U dan $(4-d_U)$ yang diperoleh dari tabel Durbin Watson. Nilai d_U pada tabel Durbin-Watson adalah 1,57 Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai dari uji Durbin-Watson adalah 1.887 sehingga lebih besar 1,57 (d_U) dan lebih kecil dari 2,43 ($4-d_U$). Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut :

$$Y = -0.766 + 0,260 X_1 + 0,461 X_2 + 0,476 X_3$$

Dari hasil analisa regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,830. Angka ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi (X_3) dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel etos kerja (Y) sebesar 83 %, sedangkan sisanya sebesar 17 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti perilaku, budaya organisasi, lingkungan dan lain-lain..

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan , disiplin dan Motivasi terhadap etos kerja guru

Dari hasil analisa regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0, 830. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan sikap dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 83%, sedangkan sisanya sebesar 17% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti perilaku, budaya organisasi , lingkungan , sikap dan lain-lain.

Penelitian dari Tampubolon (2007) dikatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relative cukup besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Sehingga disarankan untuk pengembangan organisasi ke depan harus lebih diarahkan pada pengembangan gaya kepemimpinan. Lebih lanjut dikatakan Tampubolon (2007) dikatakan bahwa etos kerja memberikan kontribusi yang relative kecil namun signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Namun bila keduanya digabung secara simultan akan memberikan kontribusi yang relative besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan pegawai.

Dalam Penelitian ini model gaya Kepemimpinan demokratis , otokratis dan bebas ada di hampir jawaban responden. Sehingga tidak dikategorikan sebagai model gaya kepemimpinan yang demokratis, model gaya kepemimpinan otokratis maupun bebas karena jawaban hampir mengarah pada ketiganya model tersebut.. masing-masing gaya tersebut memiliki rata-rata jawaban dalam distribusi frekuensi diatas 65%. Meskipun gaya kepemimpinan tidak condong pada satu gaya namun hal ini tidak menjadi kendala. Dengan

demikian hal tersebut yang terjadi di lapangan. Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, penumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya Kepemimpinan saat ini pun tidak mengarah pada satu gaya, namun kepemimpinan situasional justru yang pada saat banyak muncul. Karena kondisi / keadaan tidak mengharuskan individu menjadi satu figure tetap tetapi justru yang memahami situasi yang berubahlah yang dikatakan sebagai seorang pemimpin masa depan atau visioner.

Seorang pemimpin juga perlu untuk memberikan peluang pada bawahan untuk dapat berkembang dan menggali potensi diri. Hal ini nampak dalam jawaban responden tentang “masalah perijinan guru dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan “ baik di sekolah maupun di luar sekolah sangat didukung sepenuhnya oleh Kepala Sekolah. Hal ini tampak pada penilaian distribusi frekuensi dimana hampir 70% responden menyatakan (sering). Hal ini mengindikasikan bahwa Kepala Sekolah memberikan peluang besar kepada guru-guru untuk selalu mengembangkan potensi diri berdasarkan profesionalisme guru dan kompetensinya.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap etos kerja

Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*) (Toto Tasmara, 2002).

Siagian (2002) menjelaskan bahwa etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kakaryaan para anggota suatu organisasi. karena dalam suatu etika kerja mengandung seperangkat nilai atau norma kerja yang diterima sebagai pedoman pola dan tingkah laku tenaga kerja, sedangkan watak dan nilai individu diungkapkan atau dinyatakan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. untuk hal ini dalam berbagai pengalaman dan kegiatan bahwa masyarakat pekerja sudah terbiasa dengan kebiasaan yang ada yaitu melakukan

pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah ada tanpa mau meningkatkan. sementara tuntutan kehidupan untuk saat ini dan yang akan datang selalu berubah-ubah sehingga dalam hal ini perlu dibangun ethos kerja yang positif.

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan tidak diarahkan pada satu macam gaya. Dan hal ini terlihat pada jawaban responden bahwa gaya kepemimpinan situasional-lah yang muncul dari berbagai aspirasi responden. Adapun faktor kepemimpinan kepala sekolah yang dijumpai di SMP Negeri 48 ini yang disenangi oleh guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengelola proses belajar mengajar adalah:

1. Menghindari pengawasan yang terlalu dekat, tidak mendekati atau mengikuti petunjuk secara kaku.
2. Mendelegasikan wewenang, mempercayai bawahan, tidak menolak dinilai oleh bawahan, memperbolehkan bawahan mengambil keputusan dalam hal tertentu, mempercayai kreativitas bawahan.
3. Berkomunikasi secara terbuka dan jujur, tidak merahasiakan pendapat, perkataan dapat dipercaya serta disiplin dalam kesepakatan yang sudah disepakati.

Pengaruh disiplin terhadap etos kerja

Setelah dilakukan analisis statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh nilai signifikansi yang terlihat pada tabel koefisien di atas dimana nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga terbukti variabel disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y). Oleh karena nilai probabilitasnya 0,001 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 berarti pengaruh antara sikap (X_1) terhadap kinerja (Y) signifikan

Davis (2002;112) menjelaskan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju kepada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Menurut Handoko (2001;208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. setelah kita mengetahui apa arti dari makna dari suatu motivasi dan disiplin tentunya kita juga perlu mengetahui ethos kerja, sebagaimana kita ketahui bahwa ethos itu berawal dari kata etika, dan etika mengandung

makna budi pekerti dan seni, sedangkan etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (high performance). Berdasarkan hasil temuan bahwa :

1. Pendidikan guru SMP negeri sudah cukup tinggi / S1 (100%)
2. Keikutsertaan guru dalam penataran – penataran (88%)
3. Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)
4. Masa kerja dan tingkat senioritas guru

Pengaruh motivasi terhadap etos kerja

Setelah dilakukan analisis statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh nilai signifikansi yang terlihat pada tabel koefisien di atas dimana nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga terbukti variabel motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y). Oleh karena nilai probabilitasnya 0,001 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 berarti pengaruh antara motivasi (X_3) terhadap etos kerja (Y) signifikan

Berdasarkan hasil penelitian kalimah (2006) ini, dapat diketahui bahwa tingkat motivasi mengajar mempengaruhi persepsi seorang guru PS-Ekonomi mengenai implementasi muatan lokal ekonomi syariah. Hal ini seperti yang dikatakan dalam Thaha (2002: 135) bahwa persepsi dengan motivasi seseorang adalah dua hal yang saling berkaitan yang mempengaruhi perilaku seseorang. Motivasi memerankan peranan yang amat penting di dalam mengembangkan rangkaian persepsi. Guru PS-Ekonomi yang mempunyai persepsi positif mengenai implementasi kurikulum muatan lokal ekonomi syariah berarti memahami urgensi implementasi muatan lokal ekonomi syariah. Selanjutnya, hal itu akan mendorong perilaku positif terhadap implementasi muatan lokal ekonomi syariah yang ditunjukkan melalui sikap yang bersungguh-sungguh dalam meningkatkan kinerja untuk mengkaji dan mengajarkan muatan lokal ekonomi syariah. Demikian juga sebaliknya, apabila guru PS-Ekonomi mempunyai persepsi yang rendah/negatif, cenderung menunjukkan bahwa guru-guru mempunyai motivasi yang kurang tinggi untuk berperan serta dalam program implementasi kurikulum muatan lokal ekonomi syariah.

Nyaman atas jaminan pekerjaan untuk hari tua, Puas dengan gaji/upah yang diterima, Dipromosikan jika rajin dalam bekerja

Manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi itu. Motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. pada dasarnya motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal

Kenyataannya setiap orang selalu mengalami dan menyatakan bahwa dirinya mempunyai motivasi dalam melakukan suatu aktivitas, bahwa motivasi ini selalu melekat dalam diri pribadi manusia sepanjang manusia itu masih mempunyai keinginan dan tujuan dalam hidupnya. hal ini dapat dilihat dari pendapat "maslow". Rangsangan yang timbul dari dalam diri seseorang (bentuknya dikaitkan dengan teori kebutuhan) karena setiap diri seseorang mempunyai rangsangan, begitu pula dalam dunia industri dan masyarakat industri harus mempunyai dorongan yang sama, mengingat industri itu merupakan sumber investasi bagi diri seseorang seperti halnya yang dianut dan diajarkan dalam ajaran yang telah kita kenal yaitu "tri darma". dimana dalam suatu hubungan industrial perlu memahami lebih seksama, karena seseorang akan mempunyai rasa disiplin dan etos kerja setelah memahami tri darma tersebut.

Kepala sekolah sebagai pembina dan pembimbing bagi para guru harus senantiasa menumbuhkan semangat dan motivasi agar mereka meningkatkan disiplin dan kualitas kerja yang tinggi sehingga akan tercipta kinerja yang baik. Dengan semangat dan motivasi yang tinggi diharapkan guru dapat bekerja secara profesional. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang yang disebut motivasi intrinsik, dan dari luar diri seseorang yang disebut motivasi ekstrinsik. Keberhasilan guru dalam mencapai kinerja yang tinggi harus didukung oleh motivasi yang kuat baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya..

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan :

1. *Gaya Kepemimpinan (X_1) , Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama*

berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja guru di SMP N 48 Palembang Sumatera Selatan.

2. *Gaya Kepemimpinan* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan meskipun relative kecil terhadap Etos kerja guru di SMP N 48 Palembang Sumatera Selatan.
3. *Dsiplin* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja guru di SMP N 48 Palembang Sumatera Selatan.
4. *Motivasi* (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja guru di SMP N 48 Palembang Sumatera Selatan.

Saran

1. *Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi* perlu dipertahankan serta ditingkatkan secara bersama-sama maupun secara parsial agar didapat etos kerja guru di SMP N 48 Palembang Sumatera Selatan.
2. *Gaya Kepemimpinan situasional* perlu disosialisaikan lebih mendalam dan kontinyu sehingga citra gaya kepemimpinan satu macam tidak selalu merupakan figure yang paling ideal dalam suatu kepemimpinan di lembaga pendidikan khususnya di sekolah.
3. Perlu dipertahankan kedisiplinan bahkan terus ditingkatkan agar pencapaian program jangka pendek dan panjang dari sekolah dalam pencapaiannya tidak mengalami perubahan jadwal yang ditetapkan. Untuk itu pimpinan perlu memberikan arahan sekaligus kebebasan dalam kewenangan untuk memberikan peluang pada guru untuk berkreatifitas
4. Meningkatkan komunikasi dan hubungan kekeluargaan guna memberikan motivasi baik kepada para guru maupun murid atau siswa secara langsung dan tatap muka, sehingga guru memiliki motif yang baik dalam kemampuan dan kesediaanya dalam hal proses belajar mengajar sesuai dengan fungsinya mendidik para siswa untuk mencapai prestasi dan berakhlak mulia.
5. Sikap perlu dipertahankan namun juga perlu ditingkatkan agar semangat dan motivasi kerja guru dapat lebih baik lagi. Dalam hal ini pimpinan harus lebih arif dan bijaksana dalam penerapan aturan dan kedisiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak & Tanjung Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Motivasi*, Grasindo. Jakarta
- Biatna Dulpert Tampubolon, 2008. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan, Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan, SNI 19-9001 – 2001*. Puslitbang BSN
- Bimo Walgito, 2002, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Andi Offset
- Byars, L.L. dan Rue, L.W. (1997). *Human Resource Management*. 5th Edition. Chicago: McGraw-Hill Companies. Inc.
- Davis K, Newstrom JW, 2001. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. 2003. "Organizations : Behavior, Structure, Process" (Eleventh Edition)., Boston: McGraw- Hill Irwin.
- Harold Koontz / Cyril O'Donnell /Heinz Weihrich (1988), *Management*, Edisi Kedelapan, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Henry Simamora. (1987) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Irvan Ika Rawindra, 2002, *Hubungan antara persepsi guru mengenai epemimpinan kepala sekolah dengan perilaku asertif guru di SMPN 4 Pagerwojo, Tulungagung, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga Surabaya*.
- Istijanto , 2010, *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia *Pustaka* Utama, Jakarta
- J. *Supranto*. 1989. *Statistik Teori dan Aplikasi* jilid 2. Jakarta. Erlangga
- Kartono, Kartini. 1992. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Lamatenggo
- Kenneth N Wexley and Gary A Yuki, 2003, *Organizational Behavior and Personel Psychology*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Kotter, John P. & Heskett, James L. (1992), *Corporate Culture and Performance*, New York: The Free Press.
- M. Chabib Thoha. 1996. *Teknik Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Malayu Hasibuan, SP (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Miftah Thoha, , 2004, *Prilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Nawawi, Hadari, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. (1983). *Metodologi Pemerintahan Indonesia*. Bina Aksara.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pareek, Udai, 1984, *Perilaku Organisasi* Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Prilaku Organisasi*. Penerbit Indeks, Jakarta

- Robert *Dubin*, (1967) *Human Relation in Administration, The Sociology of Organization*, Mcgraw Hill, New York
- Rivai, Veitzal.2005.*Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ; Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: Free Press
- Steers, M.Richard. (1977). *Organizational Effectiveness, A Behavioral View*, Goodyear Publishing Company, Inc., Santa Monica, California.
- Stoner, J. A.F. dkk. (1995). *Management*. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall.
- Sinamo* Jansen, 2000, *Strategi Adaptif Abad Ke 21*, PT. Gramedia *Pustaka* Utama – Jakarta
- Sugiono, 2003, *Cetakan Kelima, Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabetha
- Suhasni Bin Dollah, 2004, *Persepsi guru terhadap hubungan gaya kepemimpinan Pengetua dan iklim sekolah di Kajang*,
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Penerbit Alumni Bandung
- Scott, William G., *Organizational Revolution: The end to Managerial Orthodoxy*, Administration and Society Vol. 17 No. 2. Sage Publ., Beverly Hills. 1985.
- Zainun, Buchari. 1985. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta. Balai Pustaka