



JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA: STUDI KASUS TERHADAP PEGAWAI TIDAK TETAP DI SMP NEGERI 4 PAKEM

Muhammad Oktavianto Bawono¹,
Widi Asih²,
Kurnia Astianti³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Universitas Teknologi Yogyakarta

Email: oktabawono@gmail.com, widiasih330@yahoo.com, knia.asti@gmail.com

Informasi Naskah

**Diterima: 19 September
2019**

Revisi: 1 Oktober 2019

**Terbit: 18 Desember
2019**

Kata Kunci: Leadership
Style, Motivation,
Discipline, Performance

Abstrak

This research is aimed to examine and analyse the difference of the principal leadership style, compare the work motivation, discipline and performance of honorary employees of SMP Negeri 4 Pakem.

The analysis method conducted through questionnaires and given to 16 honorary employees of SMP Negeri 4 Pakem. The data analysis on this study uses SPSS version 16. The technique applied in this study uses editing, which is the process of checking and adapting the obtained study data. Coding is a marking activity in the form of numbers on the questionnaire answers to be classified into the same category. Scoring is changing the qualitative data into the quantitative one. Tabulating presents the obtained data in tables. Conclusion is to conclude the presented SPSS result.

The result shows that, first, the leadership styles of the principals of SMP Negeri 4 Pakem are different. Woro Triwulan Ambarwati has paternalistic leadership style and Ponidi applies democratic leadership style. Secondly, there is a difference in the work motivation, discipline and performance of honorary employees in conducting jobs. The third is that the motivation, discipline and performance conducted by the honorary employees have fulfilled the school need to improve the school.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai tempat lembaga pendidikan formal yang bertujuan untuk membentuk karakter dan kepribadian seseorang, mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah merupakan pemimpin sekolah, perannya sangat vital untuk membantu guru dan karyawan. Disamping itu juga peran kepala sekolah adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara salah satunya meningkatkan kinerja para guru dan karyawan.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan karyawan tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Selain itu sebagai yang memiliki pengaruh, kepala sekolah berusaha agar nasihat, saran dan jika perlu perintah nya diikuti oleh guru dan karyawannya. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu guru karyawan berkembang menjadi guru karyawan yang profesional.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti briefing, pengawasan, dan melakukan evaluasi. Sehubungan dengan itu, kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengkoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah.

Ibu Woro Triwulan Ambarwati, B.A sebagai kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem yang menjabat dari tahun 1999 hingga 2013. Pada masa itu banyak sekali prestasi dan penghargaan-penghargaan yang di raih oleh SMP Negeri 4 Pakem, seperti menjuarai lomba-lomba baik tingkat kabupaten, propinsi dan nasional. Hingga pada tahun 2009 SMP Negeri 4 Pakem dijadikan sebagai Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional.

Pada bulan Januari tahun 2014 SMP Negeri 4 Pakem mengalami pergantian kepemimpinan, saat itu terjadi pergantian kepala sekolah dari ibu Woro Triwulan Ambarwati, B.A ke bapak Ponidi, S.Pd. ini disebabkan karena ibu Woro Triwulan Ambarwati, B.A telah pensiun.

Bapak Ponidi, S.Pd adalah bukan orang baru bagi SMP Negeri 4 Pakem beliau adalah wakil kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem pada tahun 2007 hingga 2010. Setelah itu bapak Ponidi, S.Pd diangkat menjadi kepala sekolah SMP Negeri 4 Kalasan. Pada bulan Januari 2014 beliau kembali ke SMP Negeri 4 Pakem sebagai kepala sekolah.

Penulis melakukan penelitian dengan menitikberatkan kepada perbandingan antara gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja. Dengan adanya pergantian kepemimpinan kepala sekolah penulis ingin mengetahui tanggapan pegawai tidak tetap terhadap gaya kepemimpinan tersebut, disamping itu penulis juga ingin mengetahui perbandingan motivasi disiplin dan kinerja setiap pegawai tidak tetap di SMP Negeri 4 Pakem. Oleh karena itu penulis mencoba untuk membuat penelitian tentang perbandingan antara gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja yang dilakukan oleh pegawai tidak tetap.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Richard L. Daff (2005: 5) Mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu pengaruh yang berhubungan antara para pemimpin dan pengikut (*followers*). Dari definisi tersebut tercakup tujuh unsur yang essensial dalam kepemimpinan, (1) pemimpin, (2) pengaruh, (3) pengikut, (4) maksud, (5) tujuan bersama, (6) perubahan, (7) tanggung jawab pribadi.

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk menerjemahkan visi kedalam realita (Bennis, 2006:74) dengan kata lain “kepemimpinan berarti turut melibatkan orang lain dan lebih mengutamakan visi diatas segalanya, baru kemudian pada langkah pelaksanaannya”.

Gaya Kepemimpinan

Kartini Kartono (1998) Gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang membedakannya dengan yang lain. Jadi faktor tersebut merupakan pembeda. Watak yang dibawa semenjak lahir dapat menjadi poin positif atau sebaliknya malah merugikan karena membuat karyawan menjadi kurang nyaman.

Pegawai Tidak Tetap

Dalam Undang-Undang baru ini ada dua jenis Aparatur Sipil Negara: PNS dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) Pemerintah. Pegawai Tidak Tetap Pemerintah adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang sebagai Pegawai ASN dengan status pegawai tidak tetap dengan perjanjian kerja untuk menjalankan pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu dalam masa kerja tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Tidak Tetap Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan pegawai yang diangkat dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu paling singkat 12 (dua belas) bulan pada Instansi dan Perwakilan, yang dimaksud dengan “Pegawai Tidak Tetap Pemerintah” antara lain tenaga ahli, dokter, perawat, guru, dan dosen yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja.

Motivasi Kerja

Marihot AMH Manulang (2006:165) berpendapat, istilah motif sama dengan kata-kata motive, motip, dorongan, alasan dan driving force. Motif tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak. Menurut arti katanya, motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Sedangkan pengertian dari motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Pentingnya motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:141-146) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi pegawai, seorang pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “discipline” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005:444).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006).

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut (Wibowo, 2007), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Tidak Tetap SMP Negeri 4 Pakem Sleman Yogyakarta. Pemilihan tempat penelitian didasarkan pada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baru apakah akan berdampak kepada kinerja guru karyawan dalam hal ini dikhususkan pada Pegawai Tidak Tetap. Waktu penelitian dilakukan disaat jam kerja berlangsung yaitu antara jam 07.00 s.d 14.00 WIB karena penilaian yang diambil adalah kinerja dari Pegawai Tidak Tetap berpengaruh atau tidak dengan pergantian kepala sekolah yang dimana kinerja dapat terlihat pada pukul 07.00 s.d 14.00 WIB.

Jenis data yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam mengumpulkan data primer penulis melakukan wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada narasumber. Sedangkan Data Sekunder adalah data yang telah dikumpulkan melalui arsip-arsip yang berada di SMP Negeri 4 Pakem tentang laporan kinerja Pegawai Tidak Tetap.

Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Editing, Coding, Scoring, Tabulating, dan Kesimpulan. Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik. Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban. Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini scoring dilakukan dengan

cara menjumlahkan berapa banyak narasumber yang menjawab pilihan yang disediakan di kuisisioner, kemudian pilihan tersebut kita jumlahkan dan kita prosentasikan. Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS. Memberikan kesimpulan dari hasil program tabulating yang telah diolah oleh program komputer SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Gaya Kepemimpinan Ibu Woro Triwulan Ambarwati

Dari hasil variabel masa kerja diperoleh 4 orang responden yang tidak dapat memberikan jawaban kuisisioner di variabel ini. Total 100% variabel ini adalah 12 orang. Hasil tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dapat dijelaskan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Ibu Woro Triwulan Ambarwati

No	Pertanyaan	Score					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada pegawai tidak tetap untuk mengambil keputusan sendiri	0	0	7	5	0	12
2	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada pegawai tidak tetap untuk berpendapat	0	0	5	7	0	12
3	Kepala Sekolah bersikap terlalu melindungi kepada pegawai tidak tetap	4	8	0	0	0	12
4	Kepala sekolah melakukan musyawarah dengan sebelum mengambil keputusan	2	8	2	0	0	12
5	Kepala sekolah menganggap Pegawai tidak tetap sebagai seorang anak sendiri yang harus dikembangkan	9	3	0	0	0	12
6	Kepala sekolah dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	4	8	0	0	0	12
7	Kepala sekolah memiliki sikap mengetahui segala urusan sekolah	10	2	0	0	0	12
8	Kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	4	4	2	2	0	12
9	Kepala Sekolah memberikan kesempatan untuk berinisiatif untuk melakukan pekerjaan kepada pegawai tidak tetap	2	2	4	4	0	12
10	Kepala sekolah memberikan dorongan, arahan, bimbingan kepada pegawai tidak tetap	4	8	0	0	0	12
	Jumlah	39	43	20	18	0	120
	Persen	32,5%	35,8%	16,7%	15%	0%	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan ibu Woro Triwulan Ambarwati.

Pada pertanyaan pertama ditunjukkan oleh responden bahwa Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada pegawai tidak tetap untuk mengambil keputusan sendiri. Hasil menunjukkan bahwa tujuh narasumber menjawab ragu-ragu dan lima narasumber menjawab tidak setuju berarti ini menunjukkan bahwa ibu Woro Triwulan Ambarwati jarang memberi kesempatan untuk pegawai tidak tetap untuk mengambil keputusan sendiri.

Berkaitan dengan pertanyaan kedua menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap kepala sekolah ibu Woro Triwulan Ambarwati jarang memberikan kebebasan pegawai tidak tetap untuk berpendapat. Hasil ini ditunjukkan oleh tujuh narasumber memberikan jawaban tidak setuju dan lima narasumber memberikan tanggapan ragu-ragu.

Pada pertanyaan ketiga ditunjukkan oleh responden bahwa Kepala Sekolah bersikap terlalu melindungi kepada pegawai tidak tetap. Hasil menunjukkan bahwa delapan narasumber menjawab setuju dan empat narasumber menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah melindungi pegawai tidak tetap dengan sungguh-sungguh.

Pada pertanyaan keempat ditunjukkan oleh responden bahwa Kepala sekolah melakukan musyawarah sebelum mengambil keputusan. Hasil menunjukkan bahwa delapan narasumber menjawab setuju, dua narasumber menjawab dengan jawaban sangat setuju dan dua narasumber menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah ibu Woro Triwulan Ambarwati melakukan musyawarah sebelum mengambil keputusan.

Pada pertanyaan kelima ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah menganggap bahwa pegawai tidak tetap sebagai seorang anak yang harus dikembangka. Di tunjukan dengan sembilan narasumber memberikan jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ibu Woro Triwulan Ambarwati memiliki sifat keibuan terhadap anak buahnya.

Berkaitan dengan pertanyaan keenam ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah dapat mendelegasikan wewenang dengan baik. Hasil menunjukkan bahwa delapan narasumber menjawab dengan jawaban setuju dan empat narasumber menjawab dengan jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah ibu Woro Triwulan Ambarwati dapat mendelegasikan wewenangnya dengan baik kepada pegawai tidak tetap.

Pada pertanyaan ketujuh ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah memiliki sikap mengetahui segala urusan sekolah. Hasil menunjukkan bahwa sepuluh responden menjawab dengan jawaban sangat setuju. Berarti dapat dikatakan bahwa kepala sekolah memiliki sikap maha mengetahui segala urusan yang berada disekolah.

Pada pertanyaan kedelapan ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Ditunjukkan dengan empat responden menjawab sangat setuju dan empat menjawab setuju.

Pada pertanyaan kesembilan ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah jarang memberikan kesempatan untuk berinisiatif dalam bekerja. Hasil dilihat dari empat responden menjawab ragu-ragu dan empat menjawab tidak setuju.

Pada pertanyaan kesepuluh ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah memberikan dorongan, arahan, bimbingan kepada pegawai tidak tetap. Terlihat dari delapan responden yang menjawab dengan jawaban setuju dan delapan responden menjawab sangat setuju.

Kesimpulan dari variabel gaya kepemimpinan ibu Woro Triwulan Ambarwati adalah ibu Woro Triwulan Ambarwati memiliki gaya kepemimpinan Paternalistis / Maternalistis, hasil kesimpulan diambil berdasarkan indikator yang diterapkan dalam kuisisioner dan hasil kuisisioner mendapatkan bahwa gaya kepemimpinan ibu Woro Triwulan Ambarwati memiliki gaya kepemimpinan Paternalistis / Maternalistis.

Variabel Gaya Kepemimpinan Bapak Ponidi, S.Pd

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Dalam variabel ini jumlah responden terdapat 16 orang. Terdapat perbedaan dengan variabel sebelumnya dalam variabel ini semua responden dapat memberikan penilaiannya karena semua responden dapat merasakan gaya kepemimpinan bapak Ponidi,S.Pd. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan bapak Ponidi,S.Pd dijelaskan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan Bapak Ponidi, S.Pd

No	Pertanyaan	Score					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada pegawai tidak tetap untuk mengambil keputusan sendiri	8	8	0	0	0	16
2	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada pegawai tidak tetap untuk berpendapat	9	7	0	0	0	16
3	Kepala Sekolah bersikap terlalu melindungi kepada pegawai tidak tetap	4	5	5	2	0	16
4	Kepala sekolah melakukan musyawarah dengan sebelum mengambil keputusan	8	8	0	0	0	16
5	Kepala sekolah menganggap Pegawai tidak tetap sebagai seorang anak sendiri yang harus dikembangkan	2	2	0	12	0	16
6	Kepala sekolah dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	4	8	4	0	0	16
7	Kepala sekolah memiliki sikap mengetahui segala urusan sekolah	4	4	4	4	0	16
8	Kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	8	8	0	0	0	16
9	Kepala Sekolah memberikan kesempatan untuk berinisiatif untuk melakukan pekerjaan kepada pegawai tidak tetap	7	9	0	0	0	16
10	Kepala sekolah memberikan dorongan, arahan, bimbingan kepada pegawai tidak tetap	8	8	0	0	0	16
	Jumlah	62	67	13	18	0	160
	Persen	38,8%	41,9%	8,1%	11,2%	0%	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan bapak Ponidi, S.Pd.

Pada pertanyaan pertama ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah memberikan kesempatan kepada pegawai tidak tetap untuk mengambil keputusan sendiri. Hasil menunjukkan bahwa delapan narasumber menjawab sangat setuju dan delapan narasumber menjawab setuju berarti ini menunjukkan bahwa bapak Ponidi memberikan kesempatan kepada pegawai tidak tetap untuk mengambil kesempatan sendiri.

Berkaitan dengan pertanyaan kedua menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap kepala sekolah bapak Ponidi memberikan kebebasan pegawai tidak tetap untuk berpendapat. Hasil ini ditunjukkan oleh sembilan responden menjawab dengan jawaban sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bapak Ponidi memiliki memberikan kebebasan berpendapat pegawai tidak tetap.

Pada pertanyaan ketiga ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah bersikap terlalu melindungi kepada pegawai tidak tetap. Hasil menunjukkan bahwa empat responden menjawab sangat setuju dan lima responden dengan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak terlalu melindungi pegawai tidak tetap. Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada pegawai tidak tetap.

Pada pertanyaan keempat ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah melakukan musyawarah sebelum mengambil keputusan. Hasil yang diperoleh adalah delapan responden

menjawab dengan jawaban sangat setuju dan delapan responden dengan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah bapak Ponidi selalu bermusyawarah terlebih dahulu dengan seluruh guru karyawan sebelum mengambil keputusan.

Pada pertanyaan kelima ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah tidak menganggap pegawai tidak tetap sebagai anaknya sendiri untuk dikembangkan. Hasil menunjukkan bahwa 12 responden menjawab tidak setuju jika bapak Ponidi menganggap karyawan sebagai anak yang harus dikembangkan karena bapak Ponidi menganggap para karyawannya sudah memiliki kedewasaan yang matang dalam bekerja.

Berkaitan dengan pertanyaan keenam menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap kepala sekolah bapak Ponidi dapat mendelegasikan wewenangnya dengan baik. Ditunjukkan oleh hasil kuisioner adalah delapan responden menjawab dengan jawaban setuju.

Pada pertanyaan ketujuh kepala sekolah mengetahui segala urusan sekolah. Hasil yang ditunjukkan adalah rata atau sama banyaknya. Yaitu dari sangat setuju hingga tidak setuju semua terbagi 4 responden. Hal ini menunjukkan bahwa bapak Ponidi tidak memiliki sikap maha tahu.

Pada pertanyaan kedelapan ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang kondusif. Hasil ini menunjukkan bahwa delapan responden dengan jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah bapak Ponidi dapat menciptakan suasana yang kondusif.

Pada pertanyaan kesembilan ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah dapat memberikan kesempatan untuk berinisiatif untuk melakukan pekerjaannya sendiri. Ditunjukkan dengan sembilan responden memberikan jawaban setuju.

Pada pertanyaan kesepuluh ditunjukkan oleh responden bahwa kepala sekolah memberikan dorongan, arahan bimbingan kepada pegawai tidak tetap. Dengan delapan responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju berarti bapak Ponidi memberikan dorongan, arahan dan bimbingan kepada pegawai tidak tetap cukup baik.

Kesimpulan dari variabel gaya kepemimpinan bapak Ponidi adalah bapak Ponidi memiliki gaya kepemimpinan demokratis, kesimpulan diambil berdasarkan indikator dari definisi operasional variabel yang diterapkan dalam kuisioner dimana pertanyaan yang menggunakan nomor genap merupakan pertanyaan yang mengarah ke gaya kepemimpinan demokratis. Dan hasil kuisioner mendapatkan bahwa gaya kepemimpinan bapak Ponidi adalah bapak Ponidi memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis. Karena hampir rata-rata dalam pertanyaan genap responden menjawab dengan setuju.

Variabel Motivasi Kerja Pegawai Tidak Tetap

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Sehingga dari 10 pertanyaan tersebut akan didapatkan motivasi kerja yang baik atau kurang baik di SMP Negeri 4 Pakem, hasil tanggapan terhadap motivasi dijelaskan pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap variable Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Score					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Gaji yang didapat sudah dapat memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik	3	6	3	4	0	16
2	Pekerjaan yang dikerjakan memiliki tantangan bagi pegawai tidak tetap	6	9	1	0	0	16
3	Pekerjaan yang dikerjakan dengan baik layak mendapatkan penghargaan	4	9	2	0	1	16
4	Adanya tunjangan bagi yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan	4	8	3	1	0	16
5	Arahan dan bimbingan dari kepala sekolah dapat digunakan untuk kerja lebih baik	6	10	0	0	0	16
6	Pekerjaan yang dilakukan dapat mengembangkan kemampuan pegawai tidak tetap	4	12	0	0	0	16
7	Pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat kejenuhan bagi pegawai tidak tetap	2	7	2	5	0	16
8	Kemampuan pegawai tidak tetap dibidang lain dapat digunakan untuk kinerja sekolah	3	11	2	0	0	16
9	Adanya insentif yang diberikan dilihat dari kinerja pegawai tidak tetap	3	9	2	2	0	16
10	Adanya ikatan kerja antara pegawai tidak tetap dan sekolah yang pasti	4	9	2	1	0	16
Jumlah		39	90	17	13	1	160
Persen		24,4%	56,2%	10,6%	8,1%	0,6%	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang rata ada yang sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju bahkan ada yang menjawab sangat tidak setuju terhadap item item motivasi kerja pegawai tidak tetap. Hal ini menunjukkan adanya motivasi kerja pegawai tidak tetap dalam bekerja yang berbeda-beda.

Berdasarkan pertanyaan pertama menunjukkan bahwa menurut sebagian pegawai tidak tetap gaji yang didapatkan sudah dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik. Karena melihat hasil ada enam narasumber yang mengatakan setuju dengan gaji yang diterima untuk memotivasi dalam bekerja, walaupun terdapat empat yang mengatakan tidak setuju. Hal ini sangat wajar karena sekolah melihat beberapa pegawai yang bekerja belum sampai 1 tahun dalam bekerja.

Berdasarkan pertanyaan kedua menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap pekerjaan yang dikerjakan sudah memberikan tantangan. Karena melihat hasil ada sembilan responden yang mengatakan setuju dengan pekerjaan yang diterima telah memiliki tantangan untuk memotivasi dalam bekerja, Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan sekolah terhadap pegawai tidak tetap memiliki tanggung jawab yang besar dan itu dapat memotivasi pegawai tidak tetap untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Dalam pertanyaan ketiga pekerjaan yang dikerjakan dengan baik layak mendapatkan penghargaan hasil yang didapat dari responden adalah ada sembilan responden yang mengatakan setuju hasil ini menunjukkan bahwa pegawai tidak tetap setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan atau dapat mendapatkan penghargaan, dengan kata lain hal

yang dapat memotivasi dalam bekerja dengan baik adalah salah satunya adalah dengan memberikan penghargaan yang baik terhadap pegawai tidak tetap yang bekerja dengan baik.

Melanjutkan ke pertanyaan keempat, bahwa dipertanyakan adanya tunjangan bagi yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan, hasil yang didapatkan delapan responden mengatakan bahwa setuju jika adanya tunjangan bagi pegawai tidak tetap bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan, hal ini juga dapat memotivasi pegawai tidak tetap untuk dapat bekerja tetap fokus dan tidak mengkhawatirkan bahwa jam kerja yang lebih akan di bayarkan.

Selanjutnya dipertanyaan kelima, ditanyakan bahwa arahan dari pimpinan atau kepala sekolah apakah dapat digunakan untuk bekerja lebih baik, sepuluh responden mengatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan atau kepala sekolah sering memberikan arahan dan arahan yang di berikan sangat memotivasi pegawai tidak tetap untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan pertanyaan keenam menunjukkan bahwa menurut sebagian pegawai tidak tetap pekerjaan yang diberikan sudah dapat mengembangkan kemampuan pegawai tidak tetap. Karena melihat hasil ada dua belas responden yang mengatakan setuju dengan pekerjaan yang diterima dapat mengembangkan kemampuan pegawai tidak tetap, hal ini menunjukkan bahwa sekolah dapat memberikan pekerjaan kepada pegawai tidak hanya untuk kepentingan sekolah saja melainkan juga dapat mengembangkan kemampuan pegawai tidak tetap itu sendiri.

Berdasarkan pertanyaan ketujuh menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat kejenuhan bagi pegawai tidak tetap. Karena melihat hasil ada tujuh responden yang mengatakan setuju dengan pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat kejenuhan bagi pegawai tidak tetap, hal ini dianggap wajar dikarenakan beberapa pegawai tidak tetap di SMP Negeri 4 Pakem memiliki pekerjaan kecenderungan yang monoton atau dikatakan dilakukan setiap hari sehingga menjadi rutinitas. dan ada beberapa pegawai tidak tetap yang mengerjakan bermacam-macam pekerjaan jadi kecenderungan tingkat kejenuhan lebih sedikit kecil, terlihat adanya jawaban responden sebesar lima responden yang mengatakan tidak setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan kejenuhan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pertanyaan kedelapan menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap kemampuan yang dimiliki pegawai tidak tetap dibidang lain dapat di gunakan untuk kinerja sekolah, hasil menunjukkan bahwa sebelas responden mengatakan setuju, berarti dapat terlihat bahwa sekolah juga memperhatikan kemampuan pegawai di bidang lain agar dapat di manfaatkan untuk kinerja sekolah, sehingga kemampuan tersebut juga dapat berkembang dengan baik.

Berdasarkan pertanyaan kesembilan menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap adanya isentif yang di berikan dilihat dari kinerja pegawai tidak tetap yang dikatakan baik, hasilnya menunjukkan sembilan responden mengatakan setuju, berarti dalam hal ini dapat digunakan sebagai pemacu pegawai tidak tetap untuk bekerja dengan baik, karena kinerja yang di lihat akan mendapatkan isentif yang disesuaikan dengan kinerja pegawai tidak tetap.

Berdasarkan pertanyaan kesepuluh menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap adanya ikatan kerja antara pegawai tidak tetap dan sekolah dengan pasti, hasil yang didapatkan dari responden adalah sembilan responden mengatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak tetap menginginkan kepastian ikatan pekerjaan, ini juga dapat dijadikan motivasi pegawai sekolah untuk dapat bekerja dengan baik.

Kesimpulan dari variabel motivasi kerja pegawai tidak tetap di SMP Negeri 4 Pakem adalah motivasi pegawai tidak tetap memiliki motivasi kerja yang baik, melihat pertanyaan

kuisisioner dan indikator di definisi operasional variabel dapat dikatakan motivasi kerja pegawai tidak tetap di SMP Negeri 4 Pakem adalah baik. Motivasi kerja yang baik di SMP Negeri 4 Pakem tidak terlepas dari peranan kepala sekolah yang memberikan arahan, dorongan kepada pegawai tidak tetap, pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang dapat disesuaikan oleh pegawai tidak tetap, dan adanya penghargaan berupa insentif, piagam, untuk dapat meningkatkan motivasi kerja agar lebih baik.

Variabel Kinerja Pegawai Tidak Tetap

Variabel kinerja adalah variabel yang dilihat dari segi kinerja pegawai tidak tetap yang dilakukan sehari-hari, pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap kinerja dapat dijelaskan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Score					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Pegawai tidak tetap memiliki kualitas kerja yang cukup tinggi dalam bekerja	4	11	1	0	0	16
2	Pegawai tidak tetap memiliki kuantitas jam kerja yang maksimal dalam bekerja	3	13	0	0	0	16
3	Pegawai tidak tetap memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	3	13	0	0	0	16
4	Pegawai tidak tetap mampu bekerja secara individu dengan baik dalam bekerja	3	12	1	0	0	16
5	Pegawai tidak tetap mampu bekerja secara tim dengan baik dalam bekerja	6	10	0	0	0	16
6	Hasil kerja yang diberikan pegawai tidak tetap sesuai dengan waktu yang ditentukan	5	9	1	1	0	16
7	Pegawai tidak tetap dapat menjaga peralatan secara maksimal dalam bekerja	6	10	0	0	0	16
8	Pegawai tidak tetap memiliki pengetahuan yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas	4	11	1	0	0	16
9	Pegawai tidak tetap memiliki pengalaman dibidangnya guna menjalankan pekerjaannya	4	10	2	0	0	16
10	Pegawai tidak tetap memiliki ketelitian dalam bekerja yaitu dengan cara selalu mengkoscek hasil kerja sebelum melaporkan.	2	13	1	0	0	16
	Jumlah	40	112	7	1	0	160
	Persen	25%	70%	4,4%	0,6%	0%	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4 menunjukkan bahwasebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap itemitem kinerjapegawai tidak tetap. Hal ini menunjukkan adanya kinerja yang baik dari pegawai tidak tetap dengan adanya aturan-aturan yang diberlakukan oleh kepala sekolah pegawai tidak tetap tidak merasa adanya tekanan dalam bekerja, dan kinerja yang dilakukan pegawai tidak tetap berjalan dengan baik.

Berdasarkan pertanyaan pertama menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap kualitas kerja yang dimiliki pegawai tidak tetap cukup tinggi dalam bekerja.. Karena

melihat hasil ada sebelas responden yang mengatakan setuju dengan kualitas pegawai tidak tetap dalam bekerja. Hal ini dapat juga didasari dari latar belakang pendidikan dan pengalaman masa kerja yang dijalani pegawai tidak tetap. Sehingga kualitas pegawai tidak tetap di SMP Negeri 4 Pakem memiliki kualitas yang tinggi.

Berdasarkan pertanyaan kedua menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap memiliki kuantitas jam kerja yang maksimal dalam bekerja. Karena melihat hasil ada tiga belas responden yang mengatakan setuju dengan kuantitas jam kerja yang dilakukan pegawai tidak tetap sudah maksimal, Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak tetap bekerja secara bersungguh-sungguh, disamping itu pegawai tidak tetap selalu mentaati peraturan jam kerja, dimana jam masuk kantor pukul 07.00 WIB hingga pukul 14.00 WIB dilaksanakan dengan rasa penuh tanggung jawab.

Dalam pertanyaan ketiga pegawai tidak tetap memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas hasil yang didapat dari responden adalah ada tiga belas responden yang mengatakan setuju hasil ini menunjukkan bahwa pegawai tidak tetap setuju bahwa kemampuan yang dimiliki untuk bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk bekerja sebagai pegawai tidak tetap di SMP Negeri 4 Pakem.

Melanjutkan ke pertanyaan keempat, bahwa di pertanyakan pegawai dapat bekerja secara individu secara baik, hasil yang didapatkan mengatakan dua belas responden mengatakan dengan jawaban setuju jika pegawai tidak tetap mampu bekerja secara individu, hal ini dapat menyimpulkan bahwa pegawai tidak tetap di SMP Negeri 4 Pakem dapat bekerja secara individual dengan baik. Dilihat dari masa kerja dan jenjang pendidikan hal ini sangat mungkin dapat dilakukan.

Selanjutnya di pertanyaan kelima, ditanyakan bahwa di pertanyakan pegawai dapat bekerja secara team secara baik, hasil yang didapatkan sepuluh responden mengatakan bahwa setuju jika pegawai tidak tetap mampu bekerja secara team, hal ini dapat menyimpulkan bahwa pegawai tidak tetap di SMP Negeri 4 Pakem dapat bekerja secara individual dengan baik dan dapat bekerja secara team pun juga dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan pertanyaan keenam menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap hasil kerja yang diberikan telah sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Karena melihat hasil ada sembilan responden yang mengatakan setuju hasil kerja yang di berikan telah sesuai dengan waktu yang di tentukan, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan tidak pernah tertunda walaupun ada yang tertunda tapi hal ini disebabkan bukan karena kinerja yang dilakukan pegawai tidak tetap, akan tetapi ada beberapa faktor diluar itu yang menyebabkan tidak tepatnya selesainya pekerjaan akan tetapi hal itu jarang sekali terjadi.

Berdasarkan pertanyaan ketujuh menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap dapat menggunakan dan menjaga barang-barang yang diberikan untuk bekerja secara maksimal. Karena melihat hasil ada sepuluh responden yang mengatakan setuju dengan barang-barang yang dipercayakan kepada masing-masing pegawai tidak tetap untuk di gunakan dan di rawat secara maksimal, hal ini terlihat dari terawatnya barang-barang yang digunakan oleh pegawai tidak tetap dan dapat di gunakan secara maksimal.

Berdasarkan pertanyaan kedelapan menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap pengetahuan yang dimiliki pegawai tidak tetap cukup baik untuk melaksanakan tugas-tugasnya, hasil menunjukkan bahwa sebelas responden mengatakan setuju, berarti dapat terlihat bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tidak tetap cukup baik dengan tidak banyak nya kesulitan yang didapat saat melaksanakan tugas sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan pertanyaan kesembilan menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap adanya pengalaman dibidangnya akan dapat menjalankan pekerjaannya, hasilnya menunjukkan sepuluh responden mengatakan setuju, berarti dalam hal ini pengalaman juga menjadi faktor kinerja dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan pertanyaan kesepuluh menunjukkan bahwa menurut pegawai tidak tetap memiliki ketelitian dalam bekerja, hasilnya adalah tiga belas responden mengatakan setuju, berarti dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai tidak tetap selalu dikerjakan dengan ketelitian sebelum di laporkan ke kepala sekolah.

Variabel Disiplin Kerja Pegawai Tidak Tetap

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 10 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin

No	Pertanyaan	Score					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai	7	9	0	0	0	16
2	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan	6	10	0	0	0	16
3	Datang terlambat ketempat kerja akan merugikan diri sendiri	5	11	0	0	0	16
4	Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh sekolah	2	14	0	0	0	16
5	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan	6	10	0	0	0	16
6	Datang lebih awal ketempat kerja memberikan ketenangan dalam bekerja	5	11	0	0	0	16
7	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai	6	10	0	0	0	16
8	Peraturan yang ada disekolah tidak menghambat kerja saya	0	0	3	13	0	16
9	Prosedur kerja yang ditetapkan oleh sekolah tidak menghambat saya dalam bekerja	5	11	0	0	0	16
10	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	11	0	0	0	16
	Jumlah	47	97	3	13	0	160
	Persen	29,4%	60,6%	1,9%	8,1%	0%	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kondisi disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap disiplin kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan pertanyaan pertama menunjukkan bahwa menurut sebagian besar pegawai tidak tetap menunjukkan bahwa mereka dapat memenuhi kedatangan di tempat

kerjasecara tepat waktu. Hasil ini ditunjukkan oleh sembilan responden jawaban setuju. Kedatangan yang tepat waktu akan mengoptimalkan waktu bekerjakaryawan di perusahaan.

Berdasarkan pertanyaan kedua menunjukkan bahwa menurut sebagian besarkaryawan menunjukkan bahwa mereka selalu memeriksa peralatan bekerjanya sebelum melakukan pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan sepuluh responden jawaban setuju. Dengan memeriksa peralatan pekerjaan terlebih dahulu akan lebih aman dan mengurangi resiko yang akan di terima pegawai tidak tetap.

Berdasarkan pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa menurut karyawan mengatakan bahwa jika datang terlambat maka akan merugikan diri sendiri ini di tunjukan dengan persentase sebelas responden mengatakan setuju dengan pernyataan akan merugikan diri sendiri jika datang terlambat.

Berdasarkan pertanyaan keempat menunjukkan bahwa menurut sebagian besarkaryawan menyatakan bahwa akan selalu mematuhi peraturan yang berlaku disekolah. Hasil ini ditunjukkan oleh empat belas jawabansetuju. Dengan diterapkannya peraturan di sekolah maka kedisiplinan pun juga akan terjaga.

Berdasarkan pertanyaan kelima menunjukkan bahwa menurut karyawan bahwa karyawan dapat menaati aturan yang ada dalam perusahaan. Hasil ini ditunjukkan oleh sepuluh responden jawaban setuju. Keberadaan peraturan ditetapkan oleh perusahaan agar karyawan dapat dengan tepat melaksanakan petunjuk dan dasar-dasar kerja yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pertanyaan keenam menunjukkan bahwa menurut karyawan bahwa karyawan akan merasakan ketenangan jika datang lebih awal. Hasil ini ditunjukkan oleh sebelas jawaban setuju. Dengan datang lebih awal maka karyawan akan banyak hal yang bisa di lakukan seperti mempersiapkan peralatan kerjanya.

Berdasarkan pertanyaan ketujuh menunjukkan bahwa menurut karyawan bahwa karyawan selalu merapihkan dan membersihkan tempat kerjanya setelah jam kerja selesai. Hasil ini ditunjukkan oleh sepuluh responden jawaban setuju. Dengan mengkroscek tempat kerja kita dapat mengetahui bagian-bagian pekerjaan mana yang belum diselesaikan disamping itu dengan merapihkan dan membersihkan tempat kerja sebelum selesai jam kerja karyawan akan lebih aman untuk menyimpan data ataupun barang berharga agar hal-hal yang bersifat rahasia akan terjaga dari orang-orang yang berniat tidak baik.

Berdasarkan pertanyaan kedelapan menunjukkan bahwa menurut karyawan peraturan yang diberlakukan disekolah tidak menghambat kerja para karyawan di SMP Negeri 4 Pakem. Hasil ini ditunjukkan oleh tiga belas responden jawaban tidak setuju. Menurut pegawai tidak tetap peraturan yang diberlakukan justru membantu kinerja dan kedisiplinan dari pegawai tidak tetap.

Berdasarkan pertanyaan kesembilan menunjukkan bahwa menurut karyawan bahwa prosedur kerja yang di berlakukan di sekolah tidak membebani para pegawai tidak tetap. Hasil ini ditunjukkan oleh sebelas responden menjawab dengan jawaban setuju. Berarti dapat di simpulkan bahwa prosedur yang berada di SMP Negeri 4 Pakem dapat menjaga kedisiplinan dari pegawai tidak tetap.

Berdasarkan pertanyaan kesepuluh menunjukkan bahwa menurut karyawan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tidak tetap dapat di selesaikan dalam tepat waktu. Hasil ini ditunjukkan oleh sebelas responden jawaban setuju. Pekerjaan tersebut adalah tolak ukur kinerja dan kedisiplinan dari seorang karyawan, oleh karenanya seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja dan disiplin yang tinggi yaitu dengan cara melihat hasil kerjanya dapat terselesaikan tepat waktu atau tidak.

Kesimpulan yang didapat dari variabel disiplin kerja ini adalah disiplin kerja di SMP Negeri 4 Pakem adalah disiplin kerja yang baik, hasil kesimpulan didasarkan kepada jawaban responden yang disesuaikan dengan indikator yang ada di definisi operasional variabel. Memiliki disiplin kerja yang baik akan menguntungkan pegawai tidak tetap dan juga sekolah.

PENUTUP

Hasil penelitian dari gaya kepemimpinan yang dilakukan ibu Woro Triwulan Ambarwati dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan bapak Ponidi keduanya memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan dan juga kinerja karyawan. Hasil kuisisioner dan wawancara terhadap narasumber telah membuktikan gayakepemimpinan yang dilakukan ibu Woro Triwulan Ambarwati dengan bapak Ponidi berbeda dalam memimpin sekolah. Ibu Woro Triwulan Ambarwati lebih memiliki gaya kepemimpinan yang paternalistis / maternalistis dimana gaya kepemimpinan ini diidentikan sebagai gaya kepemimpinan yang kebabakan. Lalu gaya kepemimpinan pak Ponidi, mendapatkan penilaian memiliki gaya kepemimpinan demokrasi dimana gaya kepemimpinan ini lebih menitik beratkan ke kinerja karyawannya itu sendiri, pemimpin juga akan memberikan kebebasan berpendapat untuk dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Hasil tolak ukur dari kinerja pegawai tidak tetap dapat terlihat dari hasil kinerja yang dilakukan bagaimana hasil tersebut diberikan kepada pimpinan dalam hal ini kepala sekolah untuk dapat dinilai bagaimana kinerja yang dilakukan oleh pegawai tidak tetap. Disamping itu tolak ukur yang dilakukan tidak hanya dalam hal kinerja tetapi juga dalam hal kedisiplinan dan etika dalam bekerja. Hal ini dinilai pula dengan kepala sekolah apakah kinerja yang dilakukan sudah baik atau belum.

Disiplin yang dilakukan karyawan tidak tetap tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, hal ini terlihat dari hasil kuisisioner yang diberikan kepada narasumber dimana hasil jawaban kuisisioner tersebut adalah disiplin yang dilakukan karyawan lebih berdasarkan kesadaran karyawan tidak tetap itu sendiri dan didorong dengan motivasi yang kuat dalam bekerja. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai tidak tetap memenuhi kebutuhan sekolah di SMP Negeri 4 Pakem.

Bagi pegawai tidak tetap penulis menyarankan agar terus meningkatkan kinerja yang dilakukan karena, penulis yakin dengan kinerja yang baik maka hasil yang akan didapatkan juga akan baik, dari segi gaji, insentif, karir, semua akan mengikuti jika didasari oleh kinerja yang baik. Dan siapapun pemimpin kita penulis menyarankan untuk tidak mempersoalkan hal tersebut. Bagi sekolah penulis menyarankan agar terus menjaga kinerja yang dilakukan pegawai tidak tetap dengan baik, dimana sekolah dapat memberikan sesuatu kepada pegawai tidak tetap bagi yang memiliki kinerja yang baik, disamping itu sekolah juga disarankan memperhatikan jam kerja yang lebih untuk dapat diberikan insentif yang sepatutnya. Hal ini akan dapat bermanfaat untuk kinerja pegawai tidak tetap.

REFERENSI

- Bennis, Warren, dan Burt Nanus, 2006, *Leader : Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*, Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Daff, Richard L, (2005), *The Leadership Experience*. Canada: Thomson.
- Hasibuan, Malayu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Kartini, Kartono. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Pemimpin Abnormal itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Manulang, Marihot AMH., 2006, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Muri Kencana.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-undang Aperatur Sipil Negara No 5 Tahun 2014.