

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Karir dan Pengembangan Karir

Karir merujuk pada aktivitas dan posisi yang ada dalam kecakapan khusus, jabatan, dan pekerjaan/tugas dan juga aktivitas yang diasosiasikan dengan masa kehidupan kerja seorang individu. Istilah yang dikedepankan dalam pendefinisian karir ini adalah aktivitas dan posisiseseorang. Jika seseorang beraktivitas atau menduduki suatu posisi dalam suatu lingkungan sosial, sementara untuk melakukan hal itu ia harus memiliki kecakapan khusus, mengerjakan tugas-tugas tertentu dan menjabat, maka bisa dikatakan bahwa orang tersebut berkarir. Demikian juga, jika seseorang dalam suatu rentang masa bekerja untuk memperoleh nafkah bagi kehidupan diri dan keluarganya, maka dikatakan bahwa orang tersebut memiliki karir.

Pengembangan karir merujuk pada proses pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja sepanjang hayat. Sehingga dengan pengertian ini, pengembangan karir tidak hanya mencakup rentang usia kerja produktif seseorang, melainkan lebih luas lagi, yakni sepanjang hayat seseorang. Pengembangan karir ini meliputi pengembangan keyakinan dan nilai seseorang berkenaan dengan dunia kerjanya, yakni orang tersebut harus meyakini 'kebenaran' dari apa yang ia lakukan (pekerjaan) untuk kehidupannya itu dan menerapkan nilai-nilai yang

mendorong kemajuan kehidupannya, misalnya: kerajinan, keuletan, kejujuran, pantang menyerah dan hemat. Penyesuaian minat dan bakat dengan pekerjaan yang ia geluti juga merupakan upaya pengembangan karir yang sedikit banyak mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja seseorang. Keterampilan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan dunia kerjanya pun perlu ditingkatkan agar karirnya bisa berkembang. Meningkatkan kebiasaan-kebiasaan hidup efektif turut juga mengembangkan kehidupan karir seseorang karena dengan memiliki kebiasaan hidup yang efektif tersebut karakteristik kepribadiannya semakin berkualitas.

Karir guru di sekolah meliputi dua hal, yaitu:

1. Karir Struktural, berhubungan dengan kedudukan seseorang di dalam struktur organisasi tempat ia bekerja, misalnya menjabat sebagai Wali Kelas, PKS, Wakasek, Kepala Sekolah, dan lain-lain.) Karir ini memiliki tuntutan tanggung jawab tertentubagi seorang guru, sehingga wawasan/pengetahuan, sikap, dan keterampilan seorang guru harus ditingkatkan untuk menjawab tuntutan yang dimaksud.
2. Karir Fungsional, berhubungan dengan tingkatan/pencapaian formal seseorang di dalam profesi yang ia geluti, contohnya guru madya, guru dewasa, guru pembina, guru professional.

Agar dapat mengalami kenaikan karir, seorang guru perlu mengerjakan sejumlah tugas-tugas profesional yang memiliki nilai kredit tertentu dan dibuktikan dengan dokumen-dokumen legal. Akumulasi nilai kredit yang

dimaksud harus dapat memenuhi jumlah nilai tertentu yang ditetapkan pemerintah. Kedua jenis karir guru di sekolah tersebut dapat dicapai tentunya dengan sejumlah pemerolehan kompetensi-kompetensi guru yang tinggi.

2.1.2 Alur Pengembangan Profesi dan Karir

Saat ini, pengakuan guru sebagai profesi dan tenaga profesional makin nyata. Pengakuan atas kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi mengangkat martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Aktualitas tugas dan fungsi penyangga profesi guru berbasis pada prinsip-prinsip: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Saat ini penyangga profesi guru telah mengalami perluasan perspektif dan pemaknaannya. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun

2008 tentang Guru, sebutan guru mencakup: (1) guru -- baik guru kelas, guru bidang studi/mata pelajaran, maupun guru bimbingan dan konseling atau konselor; (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah; dan (3) guru dalam jabatan pengawas, seperti tertuang pada Gambar 1.2. Dengan demikian, diharapkan terjadi sinergi di dalam pengembangan profesi dan karir profesi guru di masa depan.



Gambar 1.2. Profesi guru

Telah lama berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru, tidak ada pendidikan formal. Telah muncul pula kesadaran bahwa tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang profesional dengan jumlah yang mencukupi. Pada sisi lain, guru yang profesional nyaris tidak berdaya tanpa dukungan tenaga kependidikan yang profesional pula. Paralel dengan itu, muncul pranggapan, jangan bermimpi menghadirkan guru yang profesional, kecuali persyaratan pendidikan, kesejahteraan, perlindungan, dan pemertabatan, dan pelaksanaan etika profesi mereka terjamin.

Selama menjalankan tugas-tugas profesional, guru dituntut melakukan profesionalisasi atau proses penumbuhan dan pengembangan profesinya. Diperlukan upaya yang terus-menerus agar guru tetap memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kurikulum serta kemajuan IPTEK. Di sinilah esensi pembinaan dan pengembangan profesional guru. Kegiatan ini dapat dilakukan atas prakarsa institusi, seperti pendidikan dan pelatihan, workshop, magang, studi banding, dan lain-lain. Prakarsa ini menjadi penting, karena secara umum guru masih memiliki keterbatasan, baik finansial, jaringan, waktu, akses, dan sebagainya.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008 membedakan antara pembinaan dan pengembangan kompetensi guru yang belum dan yang sudah berkualifikasi S-1 atau D-IV. Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik bagi guru yang belum memenuhi kualifikasi S-1 atau D-IV dilakukan melalui pendidikan tinggi program S-1 atau program D-IV pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan tenaga kependidikan dan/atau program pendidikan nonkependidikan yang terakreditasi.

Pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya dan/atau olah raga. Pengembangan dan peningkatan kompetensi dimaksud dilakukan melalui

sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional.

Pembinaan dan pengembangan keprofesian guru meliputi pembinaan kompetensi-kompetensipedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karir guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka. Pola pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru tersebut, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.3., diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi terkait dalam melaksanakan pembinaan profesi karir guru.



Pengembangan profesi dan karir diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Inisiatif meningkatkan kompetensi dan profesionalitas ini harus sejalan dengan upaya untuk memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru.

Seperti telah dijelaskan di atas, PP No. 74 Tahun 2005 tentang Guru mengamanatkan bahwa terdapat dua alur pembinaan dan pengembangan profesi guru, yaitu: pembinaan dan pengembangan profesi, dan pembinaan dan pengembangan karir. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional.

Semua guru memiliki hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi. Program ini berfokus pada empat kompetensi di atas. Namun demikian, kebutuhan guru akan program pembinaan dan pengembangan profesi beragam sifatnya. Kebutuhan dimaksud dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu pemahaman tentang konteks pembelajaran, penguatan penguasaan materi, pengembangan metode mengajar, inovasi pembelajaran, dan pengalaman tentang teori-teori terkini.

Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi dapat dilakukan oleh institusi pemerintah, lembaga pelatihan (*training provider*) non pemerintah, penyelenggara, atau satuan pendidikan. Di tingkat satuan pendidikan, program ini dapat dilakukan oleh guru pembina, guru inti, koordinator guru kelas, dan sejenisnya yang ditunjuk dari guru terbaik dan ditugasi oleh kepala sekolah. Analisis kebutuhan, perumusan tujuan dan sasaran, desain program, implementasi dan layanan, serta evaluasi

program pelatihan dapat ditentukan secara mandiri oleh penyelenggara atau memodifikasi/mengadopsi program sejenis.

Pembinaan dan pengembangan karir guru terdiri dari tiga ranah, yaitu penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Sebagai bagian dari pengembangan karir, kenaikan pangkat merupakan hak guru. Dalam kerangka pembinaan dan pengembangan, kenaikan pangkat ini termasuk ranah peningkatan karir. Kenaikan pangkat ini dilakukan melalui dua jalur. Pertama, kenaikan pangkat dengan sistem pengumpulan angka kredit. Kedua, kenaikan pangkat karena prestasi kerja atau dedikasi yang luar biasa.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Dalam buku edisi revisinya Ginzberg dkk (1972) menegaskan bahwa proses pilihan karier itu terjadi sepanjang hidup manusia, artinya bahwa suatu ketika dimungkinkan orang berubah pikiran. Hal ini berarti bahwa pilihan karier tidaklah terjadi sekali saja dalam hidup manusia. Di samping itu Ginzberg juga menyadari bahwa faktor peluang/kesempatan memegang peranan yang amat penting. Meskipun seorang remaja sudah menentukan pilihan kariernya berdasar minat, bakat, dan nilai yang ia yakini, tetapi kalau peluang/kesempatan untuk bekerja pada bidang itu tertutup karena "tidak ada lowongan", maka karier yang dicita-citakan akhirnya tidak bisa terwujud.

Tokoh lain yang banyak membahas masalah perkembangan karier adalah Donald Super. Ia menulis banyak buku yang berkaitan dengan pengembangan karier. Beberapa di antaranya adalah: *The Psychology of Career* (1957), dan *Career and Life Development* (1984). Ia juga menyusun beberapa tes untuk menilai tingkat kematangan vokasional, a.l.: *Carrer Development Inventory*, *Career maturity Test*, dan *Vocational Maturity Test*.

Menurut Super perkembangan karier manusia dapat dibagi menjadi 5 (lima) fase, yaitu: (1) fase pengembangan (Growth) yang meliputi masa kecil sampai usia 15 tahun. Dalam fase ini anak mengembangkan bakat-bakat, minat, kebutuhan, dan potensi, yang akhirnya dipadukan dalam struktur konsep diri (self-concept structure); (2) fase eksplorasi (exploration) antara umur 16-24 tahun, di mana saat ini remaja mulai memikirkan beberapa alternatif pekerjaan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat; (3) fase pemantaban (establishment), antara umur 25 – 44 tahun.

Pada fase ini remaja sudah memilih karier tertentu dan mendapatkan berbagai pengalaman positif maupun negatif dari pekerjaannya. Dengan pengalaman yang diperoleh ia lalu bisa menentukan apakah ia akan terus dengan karier yang telah dijalani atau berubah haluan. (4) fase pembinaan (maintenance) antara umur 44 – 65 tahun, di mana orang sudah mantab dengan pekerjaannya dan memeliharanya agar dia bertekun sampai akhir;

(5) fase kemunduran (decline), masa sesudah pensiun atau melepaskan jabatan tertentu. Dalam fase ini orang membebaskan diri dari dunia kerja formal.

Pemaparan dua tokoh di atas, Ginzberg dan Donald Super, memberi petunjuk yang jelas bagi kita bahwa karier adalah permasalahan sepanjang hidup. Maka ada pepatah yang mengatakan bahwa karier itu merupakan persoalan sejak lahir sampai mati 'from the birth unto the death' atau 'from the womb to tomb' (dari kandungan sampai kuburan).

Flipo (1984 : 271) menyatakan bahwa “ Karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisahkan dan memberikan kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang. Sedangkan menurut Hani Handoko dalam Sunyoto (2012:165) pengertian karier ada tiga yakni:

1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasilokasi yang lebih baik dalam atau menyalang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang;
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya;
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Cascio dalam Marwansyah (2012 : 207) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain

dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkatan pengendalian terhadap nasibnya sendiri sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari kariernya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa karier adalah merupakan serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karier dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karier, dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangannya. Karier juga merupakan suatu proses kemitran interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara organisasi/perusahaan atau manajemen, atasan langsung dan individu itu sendiri.

Pengembangan karier pegawai baik dari segi karier menurut (Moenir, 1993 :10), pengetahuan dan kemampuan dapat melalui empat cara, yaitu :

1. Melalui pendidikan

2. Melalui promosi
3. Melalui perpindahan pegawai atau mutasi
4. Rekomendasi atau dukungan dari atasan.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Kurniadin (2012: 301) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Lebih lanjut, gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya (Priansa, 2014: 174).

Gaya kepemimpinan digunakan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin tersebut untuk mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Hal itu sejalan dengan pendapat Prasetyo (2006) dalam Rusdiana (2015: 53) yang mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Seorang pemimpin dalam menjalankan dan melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya tertentu. Tentu saja, gaya kepemimpinan yang diterapkan berbeda-beda antara pemimpin yang satu dengan lainnya. Perbedaan itu dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti visi pemimpin

tentang organisasi yang dipimpinnya, bagaimana pemimpin mensosialisasikan visinya kepada bawahannya, pemahaman pemimpin terhadap bawahannya, kondisi internal dan eksternal organisasi, iklim kerja organisasi, dan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhinya (Sujanto, 2009: 70).

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, maka gaya kepemimpinan adalah cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Perilaku yang ditampilkan seorang pemimpin dalam memengaruhi aktivitas bawahannya akan menunjukkan ciri kepemimpinan orang tersebut.

Dapat dikatakan dari penjelasan tersebut, bahwa sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang paling baik di antara semua gaya yang ada. Akan tetapi, yang ada adalah kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan yang paling mampu memengaruhi dan menggerakkan bawahan agar mencapai tujuan bersama yang ditetapkan (Andang, 2014: 45). Kepemimpinan menjadi efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan pada tempat dan saat yang tepat.

Menurut Universitas of Iowa Studies yang dikutip Coulter (2002) dalam Rusdiana (2015: 53-5) menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan: gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan Laissez-Faire (kendali bebas).

2.1.5 Pengertian Kedisiplinan

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia dalam Permadi dan Arifin (2010: 108) disiplin diartikan sebagai “latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala hal perbuatan selalu menaati tata tertib; ketaatan pada aturan dan tata tertib”. Menurut Ambarita (2015: 147) mengartikan disiplin sebagai ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima, apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan. Sedangkan, menurut Fathoni (2006: 126) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lebih lanjut Ambarita (2015: 148) menyimpulkan disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen, untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib dan ketentuanketentuan; (2) adanya kebutuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar. Hal itu sejalan dengan Mulyasa (2006: 118) yang menyatakan disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerja sama, dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain.

Berdasarkan pengertian-pengertian kedisiplinan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan kedisiplinan merupakan upaya untuk melakukan

suatu tindakan agar tetap sesuai dengan ketentuan dan peraturan, yang apabila melakukan pelanggaran akan menerima sanksi-sanksi tertentu. Dengan adanya disiplin diharapkan dapat menciptakan suatu keteraturan dalam hidup seseorang dalam mematuhi peraturan yang ada.

Dari pendapat para ahli, maka kedisiplinan guru dapat dilihat dari: (1) taat pada aturan; (2) melaksanakan hasil keputusan bersama meskipun tidak ada pengawasan; (3) menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab; (4) memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan; (5) memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas; (6) mengetahui dan memahami pedoman kerja dan aturan-aturan yang ada; (7) bekerja dengan kreatif, inovatif, cermat dan semangat; (8) sanksi diberikan apabila melakukan pelanggaran pada ketentuan yang berlaku; (9) pemberian reward; dan (10) sanksi berlaku umum. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah.

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan (Kompri, 2015: 39).

Guru yang profesional mempunyai kedisiplinan dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab sesuai bidang yang ditekuni. Disiplin kerja guru yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga berakibat pada cita-cita pendidikan yang akan menjadi mimpi

dan jauh dari kenyataan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang menjadi standar untuk dipenuhi dan harus ditaati oleh para anggotanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Referensi	Variabel	Alat analisis	Hasil
1	Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul 2014	variabel X_1 Faktor Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel Y sebagai Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul	teknik korelasi product moment Karl Pearson dan reliabilitas dengan rumus Cronbach's Alpha	terdapat perbedaan pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ngawen Kabupaten Gunungkidul karena harga chi square hitung ternyata lebih

				besar dari tabel (8,24>5,991)
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kesidiplinan Terhadap Pengembangan Karir Guru Smk Di Kabupaten Boyolali 2016	variabel X ₁ Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, X ₂ Faktor Motivasi kerja, X ₃ kedisiplinan dan variabel Y Pengembangan Karir	model persamaan Structural Equation Modeling model PLS (Partial Least Square) dengan program WarpPLS 5.0.	Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja mempengaruhi Pengembangan Karir guru SMK di Kabupaten Boyolali
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati 2016	variabel X ₁ Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, X ₂ Faktor Motivasi kerja, X ₃ kedisiplinan dan variabel Y Pengembangan Karir	Uji hipotesis dilakukan dengan korelasi Product Moment dan korelasi ganda, yang telah dilakukan sebelumnya dengan analisis uji prasyarat, seperti normalitas dan uji homogenitas	Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kedisiplinan guru (Y) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) motivasi kerja (X2) terhadap variabel kedisiplinan (Y)
4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja,	Variabel X ₁ Faktor Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah, X ₂ Faktor Motivasi	Pendekatan penelitian kuantitatif jenis non eksperimental	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan

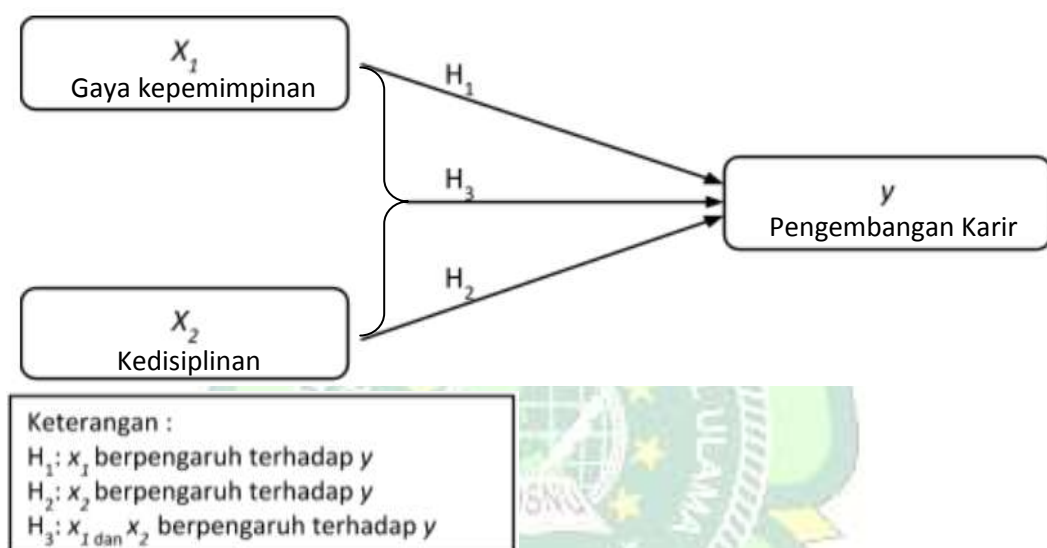
	<p>Dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karir Guru Sd 2014</p>	<p>kerja, X₃ kedisiplinan dan variabel Y Pengembangan Karir guru SD</p>	<p>transformatifional kepala sekolah memberi pengaruh signifikan, terhadap pengembangan karir, motivasi kerja guru memberi pengaruh signifikan, terhadap pengembangan karir, dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan, terhadap pengembangan karir guru sekolah dasar. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan</p>
--	--	--	---

2.3 Kerangka Penulisan

Pengembangan karir berhubungan dengan kedudukan seseorang di dalam struktural organisasi tempat ia bekerja, juga berhubungan dengan tingkat/pencapaian formal seseorang di dalam profesi yang ia geluti, agar dapat mengalami kenaikan karir, seseorang perlu mengerjakan sejumlah tugas-tuga

profesional yang memiliki nilai kredit tertentu dan di buktikan dengan dokumen-dokumen legal.

Menurut Flipo (1984 : 271) menyatakan bahwa Karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisahkan dan memberikan kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang. Berikut merupakan alur kerangka berfikir dari teori yang ditetapkan oleh peneliti.



Dari skema diatas penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis *gaya kepemimpinan kepala sekolah* yaitu cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai dan *kedisiplinan* yaitu merupakan upaya untuk melakukan suatu tindakan agar tetap sesuai dengan ketentuan dan peraturan, *berpengaruh* secara *parsial* atau *simultan* terhadap *pengembangan karir guru*.

2.4 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka penulis Mengajukan Hipotesis Sebagai Berikut

H₁: Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Guru SMKN 1 Bangsri (Y)

H₂: Kedisiplinan (X₂) berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Guru SMKN 1 Bangsri (Y)

H₃: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Kedisiplinan (X₂) berpengaruh secara bersama sama terhadap Pengembangan Karir Guru SMKN 1 Bangsri (Y)

