

---

**PENGARUH MODEL PEMBERDAYAAN DAN DISIPLIN KERJA GURU  
TERHADAP KINERJA SEKOLAH DI SMA NEGERI 1 MENDO BARAT  
KABUPATEN BANGKA**

**Khairiyansyah**

**Bunga Sari**

Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung

*Abstract*

**Bunga Sari, 302.09.11.040. 2013. *The Influence and Empowerment Model Work Discipline of the Teacher toward school Performance in SMA 1 Mendo Barat Bangka Regency.***

*Empowerment model and work discipline is related to the school performance. This study aims to analyze and determine the effect of the empowerment model and work discipline of teachers on the school performance in SMA Negeri 1 Mendo Barat, Bangka Regency. Empowerment and work discipline of the teacher are able to increase the school performance. The teachers who were satisfied with the empowerment model that given by the principal and obey the school's rule will give a good impact to the school performance.*

*This study is quantitative descriptive survey approach. The amount of sample was 38 people. The study used census method. Independent variables consist of empowerment model (X1) and work discipline of the teachers (X2), while the dependent variable was school performance (Y). Testing instrument used validity, reliability, and classical assumptions. While, the analysis data method using multiple linear regression with the F test and t-test.*

*The result shows that the variables of empowerment model (X1) and work discipline of the teachers (X2) simultaneously has significant effect on the performance of schools in SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka. It is shown by the calculation of the F test that  $F_{count} (33.251) > F_{table} (3.23)$  with p value of  $0.000 < 0.05$ . Moreover, the adjusted R Square value of 0.635, which means that the influence of independent variables on the dependent variable is 63.5%. Partially, the result of t test shows that variables of empowerment model (X1) and work discipline of the teachers (X2) has a significant effect on the dependent variable models (X1) with variable calculation empowerment (X1)  $t_{count} (2.693) > t_{table} (2.0301)$  and work discipline of the teachers (X2)  $t_{count} (2.250) > t_{table} (2.0301)$*

**Keywords:** *Empowerment Model, Work Discipline of the Teachers and school Performance.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Penelitian**

Sekolah merupakan sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa atau murid di bawah pengawasan guru. Sebagian besar negara memiliki sistem pendidikan

formal, yang umumnya wajib. Dalam sistem ini, kemajuan siswa melalui serangkaian sekolah.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja sekolah yaitu melalui model pemberdayaan guru dimana pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

Faktor kedua yang dapat meningkatkan kinerja sekolah yaitu melalui disiplin kerja guru dimana disiplin kerja merupakan suatu usaha dari manajemen sekolah untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

Begitu pula di SMA Negeri 1 Mendo Barat model pemberdayaan guru perlu ditingkatkan lagi agar dengan proses pemberdayaan guru yang baik dari pemerintah maupun kepala sekolah bisa menciptakan kinerja sekolah yang maksimal dan bisa bersaing dengan SMA Negeri lainnya. Dari hasil wawancara peneliti kepada kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat model pemberdayaan guru yang telah dilakukan sekolah adalah dalam proses belajar mengajar guru telah dibekali metode-metode dalam pengembangan kegiatan mengajar melalui seminar guru dan pelatihan-pelatihan, memberikan kesempatan dan kontribusi dalam menyalurkan aspirasi guru, memberikan tanggung jawab yang sudah menjadi tugas guru dengan memberikan kepercayaan bahwa guru tersebut bisa menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan kepala sekolah juga memberikan inspirasi yang baik terhadap para guru dengan memberikan contoh teladan yang baik dan juga membuka peluang karier kepada para guru. Guru dipercayai dan di dorong untuk membina siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler yang diterapkan disekolah.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih dalam tentang masalah ini yang akan dituangkan dalam skripsi yang di beri judul **“Pengaruh Model Pemberdayaan dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahan yang dikajidalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah model pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo barat Kabupaten Bangka?
2. Apakah disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka?
3. Apakah model pemberdayaan dan disiplin kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka?

### **Batasan Masalah**

Dalam rangka untuk mengetahui pengaruh model pemberdayaan dan disiplin kerja guruterhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka, batasan penelitian meliputi:

1. Penelitian ini dibatasi dengan hanya meneliti di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

2. Pembahasan penelitian ini dibatasi hanya mengenai model pemberdayaan, disiplin kerja guru dan kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan batasan dan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah model pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka .
3. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah model pemberdayaan dan disiplin kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

## **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Pemberdayaan**

Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga membutuhkan rasa tanggung jawabnya.

### **Model-Model Pemberdayaan**

Wrihatnolo dkk (2007: 177): bahwa ahli kemasyarakatan telah mengembangkan teori pemberdayaan selama 20 tahun terakhir ini. Pemberdayaan diartikan sebagai suatu proses, suatu mekanisme; dalam hal ini individu, organisasi dan masyarakat menjadi ahli akan masalah yang mereka hadapi teori pemberdayaan mengamsusikan bahwa:

1. Pemberdayaan akan berbeda bentuk untuk orang yang berbeda. Persepsi, keahlian, dan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah tenaga kerja akan berbeda antara remaja yang belum menikah dan wanita biasa yang sedang hamil. Latar belakang, situasi, dan kematangan seseorang sangatlah menentukan.
2. Pemberdayaan akan berbeda bentuk untuk konteks yang berbeda. Persepsi, keahlian, dan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu akan berbeda antara pekerja di organisasi otoritatif dan pekerja di organisasi partisipatif.
3. Pemberdayaan akan berfluktuasi atau berubah sejalan dengan waktu. Seseorang dapat merasa terberdayakan pada suatu saat dan tidak terberdayakan pada waktu lain, bergantung pada kondisi yang mereka hadapi pada suatu waktu.

### **Disiplin Kerja Guru**

Menurut Didit Darmawan (2013: 41) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

### **Pentingnya Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik

disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

### **Pendekatan Disiplin**

#### 1. Pendekatan Disiplin Positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasa dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini, fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan dan bukannya menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan.

#### 2. Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Disiplin progresif menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap).

### **Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi yang dicapai pegawai secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi.

### **Tujuan Manajemen Kinerja**

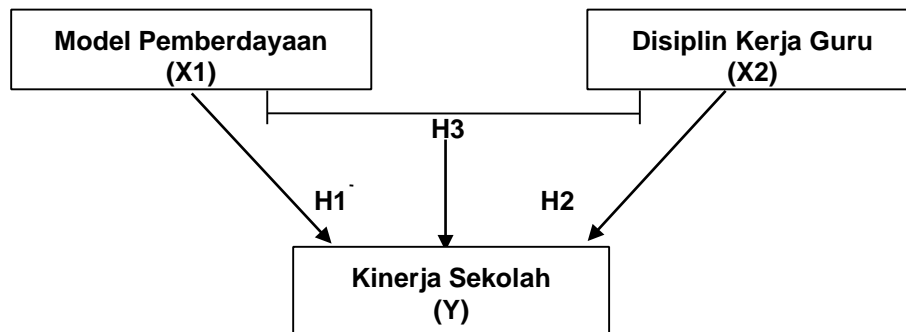
Tujuan manajemen kinerja dari suatu organisasi berbagai macam diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menerjemahkan dari visi dan misi organisasi kedalam tujuan dan hasil yang jelas, mudah dipahami dan dapat diukur sehingga membantu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.
2. Menyediakan informasi untuk menilai, mengelola dan meningkatkan keberhasilan kinerja keseluruhan organisasi.
3. Merubah paradigma dari orientasi pengendalian dan ketaatan menjadi pendekatan strategik yang berkelanjutan kepada keberhasilan organisasi.
4. Menyediakan manajemen kinerja yang lengkap dengan memasukkan ukuran-ukuran kualitas, biaya, ketepatan waktu, kepuasan *stakeholders*, dan peningkatan keahlian pegawai.

**Kerangka Pemikiran** Dalam penelitian ini peneliti mempunyai

kerangka pemikiran yaitu:

**Gambar I**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**



Sumber :Saputra, 2012 dimodifikasi oleh peneliti (2013)

### Hipotesis

Dari kerangka pemikiran di atas peneliti mengemukakan hipotesis yaitu:

H1 = Model pemberdayaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

H2 = Disiplin kerja guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

H3 = Model pemberdayaan dan disiplin kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis dan mengetahui pengaruh model pemberdayaan dan disiplin kerja guru terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

#### Populasi dan Sampel

1. **Populasi** Populasi menurut Sugiono (2011: 80) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka sebanyak 38 orang.

#### 2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiono (2011: 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel yaitu yang berjumlah 38 orang. Jadi metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan mengambil keseluruhan dari populasi.

#### Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data adalah bagaimana cara memperoleh sumber data yang dimaksud dalam penelitian. Adapun metode pengambilan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner sebagai teknik pengambilan data. Kuesioner dalam hal ini digunakan untuk mendapatkan variabel mengenai model pemberdayaan dan disiplin kerja guru terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

b. Wawancara  
Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dari data primer melalui informasi atau tanya jawab secara lisan kepada responden yaitu kepala sekolah, beberapa guru dan TU di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

c. Observasi

Observasi yang dilakukan peneliti dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti untuk mendapatkan informasi yang sebenarnya. Objek penelitian yang dimaksud adalah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

**Teknis Analisis Data**

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Uji Asumsi Klasik**

Untuk mendapatkan hasil regresi yang baik, maka uji asumsi klasik harus memenuhi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients**

Model	Coefficients	Unstandardized Coefficients		T	Standardized Sig.	
		B	Std. Error		Beta	
1	(constant)	7,912	3,806		2,079	0,045
	Pemberdayaan (X1)	0,492	0,183		0,441	2,693

Disiplin Kerja Guru (X <sub>2</sub> )	0,354	0,140	0,413	2,520	0,016
--	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variabel: Kinerja Sekolah SMA Negeri 1 Mendo Barat Sumber:  
Data Primer Diolah Peneliti (2013)

Berdasarkan data tabel IV. 35 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,912 + 0,492 X_1 + 0,354 X_2$$

Hasil analisis berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dengan bahasa yang mudah dipahami sebagai berikut: a. Konstanta 7,912

Nilai konstanta sebesar 7,912 berarti jika model pemberdayaan dan disiplin kerja guru bernilai 0, maka nilai kinerja sekolah SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka akan bernilai 7,912.

b.  $b_1 = 0,492$

Jika nilai variabel model pemberdayaan meningkat sebesar satu satuan sedangkan nilai variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan naiknya variabel kinerja sekolah SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka sebesar 0,492. c.  $b_2 = 0,354$

Jika nilai variabel disiplin kerja guru meningkat sebesar satu satuan sedangkan nilai variabel tetap, maka akan mengakibatkan naiknya nilai variabel kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka sebesar 0,354.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial Atau Uji t

Uji parsial ini digunakan untuk menguji variabel model pemberdayaan dan disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja SMA Negeri 1 Mendo Barat.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Uji Parsial atau Uji t**

#### Coefficients

		Unstandardized		Standardized	
		Coefficients Model	T	Coefficients Sig.	
		B	Std. Error	Beta	
1	(constant)	7,912	3,806		2,079 0,045
	Pemberdayaan	0,492	0,183	0,441	2,693 0,011

Disiplin kerja Guru	0,354	0,140	0,413	2,250	0,016
---------------------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variabel: Kinerja Sekolah SMA Negeri 1 Mendo Barat (Y) total

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2013)

Hasil *Coefficient* melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yaitu  $n =$  jumlah sampel 38 dengan  $\alpha = 0,05$  maka didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,0301. Jadi hasil dari tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja sekolah, sebagai berikut:

a. Model Pemberdayaan (X1)

Variabel model pemberdayaan merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sekolah dengan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yaitu  $t_{hitung} 2,693 > t_{tabel} 2,0301$  dan nilai  $p = 0,011 < 0,05$ . Dengan demikian, akan terjadi signifikansi pada variabel model pemberdayaan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti program model pemberdayaan guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sekolah SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka secara signifikan.

b. Disiplin Kerja Guru (X2)

Variabel disiplin kerja guru merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sekolah dengan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yaitu  $t_{hitung} 2,250 > t_{tabel} 2,0301$  dan nilai  $p = 0,016 < 0,05$ . Dengan demikian, akan terjadi signifikansi pada variabel disiplin kerja guru. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti program disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sekolah SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka secara signifikan.

**Uji Simultan Atau Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel pemberdayaan dan variabel disiplin kerja guru berpengaruh secara bersama terhadap variabel kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Uji Simultan atau Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438,022	2	219,011	33,251	.000 <sup>a</sup>
	Residual	230,531	35	6,587		
	Total	688,553	37			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Guru (X<sub>2</sub>) Total, Model Pemberdayaan (X<sub>1</sub>). Total

b. Dependent Variable: Kinerja SMA Negeri 1 Mendo Barat kabupaten Bangka (Y) Total Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2013)

Berdasarkan data dari Tabel IV.37 hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  33,251 dan  $F_{tabel}$  dengan  $df_1$  = derajat pembilangan 2 dan  $df_2$  = derajat penyebut 35 dengan taraf 5% maka didapat  $F_{tabel}$  3,23, berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti variabel model pemberdayaan dan disiplin kerja guru berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka secara signifikan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistic			Std. Error of the estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	0.809 <sup>a</sup>	0.655	0.635	2,566

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2013)

Dilihat dari Tabel 4 koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,635 atau 63,5% yang berarti variasi variabel kinerja dapat dijelaskan/ditentukan oleh variabel model pemberdayaan dan disiplin kerja guru dan sisanya 0,365 atau 36,5% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang diluar penelitian seperti variabel semangat kerja, penilaian kinerja dan lain-lainnya.

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah tentang pengaruh model pemberdayaan dan disiplin kerja guru terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka adalah sebagai berikut:

- a. Model pemberdayaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil pada variabel model pemberdayaan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yaitu  $t_{hitung}$  2,693 >  $t_{tabel}$  2,0301 dan nilai  $p = 0,011 < 0,05$ .
- b. Disiplin kerja guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis

---

uji t, dengan hasil pada variabel disiplin kerja guru ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ) yaitu  $t \text{ hitung}$   $2,520 > t \text{ tabel}$   $2,0301$  nilai  $p = 0,016 < 0,05$ .

- c. Model pemberdayaan dan disiplin kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil analisis uji F dengan nilai  $33,251 > 3,23$  nilai  $p = 0,000 < 0,05$ .

### Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi Sekolah

Diharapkan model pemberdayaan dan disiplin kerja guru yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru membuat guru menjadi lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar di SMA Negeri 1 Mendo Barat. Kepala sekolah menerapkan model-model pemberdayaan yang baik kepada guru dan kepala sekolah juga menerapkan kedisiplinan yang lebih baik lagi sehingga semua guru atau pegawai lainnya disekolah tersebut bisa mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

#### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya hal yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam penelitian yaitu pengaruh model pemberdayaan dan disiplin kerja guru dikarenakan kedua variabel independen terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat sebesar 63,5% sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model regresi. Maka bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah atau menggunakan variabel-variabel independen lainnya yang potensial dan memberikan kontribusi terhadap kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

#### 3. Bagi Pemerintah

Diharapkan bagi pemerintah untuk dapat menjadi sumber masukan berupa saran atau pemikiran baru untuk menerapkan model-model pemberdayaan yang baru dan lebih baik lagi serta menegakkan kedisiplinan menjadi lebih baik lagi karena model pemberdayaan dan disiplin kerja guru berpengaruh langsung terhadap kinerja sekolah, sehingga dapat membantu memaksimalkan kinerja disetiap sekolah melalui kinerja sekolah di SMA Negeri 1 Mendo Barat Kabupaten Bangka.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, Ade. (2012). *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama Pada PT.IPC Pelabuhan Indonesia 11 (Cabang Tanjung Priok).* Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
- Bukhari, Khuram. (2007). *“Influence of Leadership Empowerment Behavior on Organizational Performance”.* Journal of Leadership and Organizational Studies. Vol. 13, No. 3, 2007.
- Chakim, Amrul. (2013). *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Wahid Hasyim Semarang”.* Dinamika Manajemen. Vol. 2 No. 7, 2013.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Pelaku Organisasi.* Surabaya: PT Jepe Press Media Utama.
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi.* Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girardi, Antonia. (2009). *“The Mediating Effect of Empowerment in the Relationship between Transformational and Leadership and Service Quality”.* International journal off business and Management. Vol.4 No. 4, 2009.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2008). *Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia.* Bogor: IPB Press.
- Mardianto, Totok & Soebiato Poerwoko. (2012). *Pemberdayaan Masyarakat.* Bandung: Alfabeta Bandung.

- 
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. (2004). *Manajemen Internasional*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Sudradjat, H. (2005). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*. Bandung: Cipta Cekas Grafika.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko. (2009). *Aplikasi Statistic dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT.Prestasi Pustakaraya.
- Suryosubroto. (2004). *Manajemen Pendidikan sekolah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Thea, Anes. (2012). “*Kontribusi Peningkatan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Pendidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidik Luar Biasa*”. Jurnal MSDM 2012. Vol. 8. No. 2, 2012.
- Wardana, Fikri. (2008). *Meningkatkan Kinerja Melalui Evaluasi & Coaching Medical Repts*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wrihatnolo, Randy & Nugroho, Riant. (2007). *Manajemen Pemberdayaan* . Jakarta: PT Elex Media Komputindo kelompok Gramedia-Jakarta.

