

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) KARANGASEM

R.D. Husna¹, W. Cipta²

¹Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: rosidadulhusna9@gmail.com, wayan.cipta@undiksha.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh: (1) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru, (2) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru, (3) motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru. Rancangan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Jumlah populasi yang digunakan sebanyak 47 responden. Data di kumpulkan menggunakan kuesioner dan di analisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) ada hubungan simultan dari kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru (2) ada hubungan parsial dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru (3) ada hubungan parsial dari motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kedisiplinan guru yaitu variabel motivasi kerja.

Kata kunci: kedisiplinan guru, kepemimpinan, motivasi kerja

Abstract

This study aims to examine: (1) the headmaster leadership and motivation on teacher discipline, (2) the headmaster leadership on teacher discipline, (3) the motivation on teacher discipline. The design of the research used was a causal quantitative. The population used 47 respondent. Data was collected with questionnaires and analyzed by linier regression analysis. The result showed that: (1) there is a simultaneous connection of the headmaster leadership and motivation on teacher discipline, (2) there is a partial connection of) the headmaster leadership on teacher discipline,(3) there is a partial connection of the motivation on teacher discipline.the most dominant variabel affect on teacher discipline is the motivation variabel.

Keywords : leadeanship, job motivation, teacher discipline

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memainkan peran penting. Sumber daya manusia menentukan apakah suatu perusahaan berhasil atau tidak sebagai alat produksi dan penuntun kegiatan operasional. kemajuan suatu organisasi ditentukan pada quality and capability orang-orang yang termasuk di dalamnya. Salah satu faktor penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas yakni dengan pendidikan. Pendidikan yang dimaksud dalam UUD 1945 bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sistem Pendidikan Nasional, sebagaimana diuraikan dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, pada hakikatnya merupakan upaya sengaja dan terencana untuk meningkatkan kapasitas peserta didik melalui spiritualitas agama, pengendalian diri, intelektualitas, kepribadian berakhlak mulia, dan keterampilan. Untuk menghasilkan siswa yang baik sebagai generasi penerus bangsa, pemerintah dan pemangku kepentingan di bidang pendidikan harus bekerja sama untuk membangun sistem pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Pelatihan merupakan faktor terpenting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang unggul. Sekolah adalah bentuk pendidikan yang dimaksud.

Menurut Daryanto (1997: 554), Sekolah merupakan suatu struktur atau organisasi yang berfungsi sebagai wadah bagi untuk siswa belajar sekaligus menerima dan memberi pelajaran. Serangkaian kegiatan yang terhubung untuk membentuk unit sosial yang terlibat dan kreatif menjadi kendala bagi sekolah sebagai sistem sosial. yang nantinya akan melahirkan generasi yang berkualitas. Sekolah memikul tanggung jawab yang besar untuk pertumbuhan siswa dan untuk meningkatkan standar pendidikan di sekolah dengan

memaksimalkan penggunaan komponen yang ada. Selain itu pemerintah telah mengeluarkan peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa semua sekolah di Indonesia diarahkan dapat menyelenggarakan pendidikan yang memenuhi standar nasional.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Karangasem merupakan suatu madrasah yang berperan dalam pendidikan islam di daerah Karangasem yang terletak di Jalan Bukit Catu Subagan, Karangasem, Bali. Dalam sekolah ini terdapat 47 tenaga pengajar. Terlihat pada absensi guru pada periode Januari sampai Desember 2019 (lampiran 1) terdapat beberapa guru yang masih terlambat dan juga pulang lebih awal. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab guru dirasa kurang optimalnya kedisiplinan guru yang tidak sesuai dengan ekspektasi. Dalam pelaksanaan tugasnya, guru memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan kualitas pendidikan. Sebagai pendidik terlatih, kami bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar kepada siswa yang dibarengi dengan kepribadian yang baik pula. Kesadaran guru dirasa sangat diperlukan dalam menaati peraturan yang ada dan norma-norma yang telah ditetapkan di sekolah seperti guru diharuskan datang dan pulang tepat waktu, kehadiran guru setiap hari, selalu mengerjakan tugas yang di embannya dengan baik serta menjadi teladan yang baik untuk orang di sekelilingnya. Dengan adanya disiplin kerja yang bagus maka akan mencapai suatu keuntungan baik untuk dirinya maupun organisasi.

Menurut Latainer (2009) disiplin adalah sebagai suatu kemampuan yang tertanam dalam diri seseorang serta mengakibatkan orang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan penuh kerelaan dalam mematuhi aturan dan nilai-nilai tinggi pekerjaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja yaitu alat penggerak pegawai agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Kedisiplinan guru dalam hal ini adalah kesediaan dan kesadaran guru dalam menaati peraturan yang ada dan norma-norma yang telah ditetapkan di sekolah. Kedisiplinan dapat di definisikan jika guru selalu hadir dan pulang tepat waktu, kehadiran guru setiap hari, selalu mengerjakan kewajibannya dengan baik serta mematuhi kaidah dan norma yang ada di sekolah. melalui disiplin kerja pegawai yang bagus maka akan meraih suatu manfaat yang berguna baik untuk dirinya maupun bagi instansi. disiplin kerja akan mempengaruhi kreativitas kerja pegawai sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Disiplin sangat berpengaruh terhadap hubungan kerja yang bagus dengan sesama pegawai sehingga para pegawai akan merasa suka dan nyaman dalam melakukan tanggung jawabnya di kantor. agar dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi. Usaha-usaha yang telah ditegakkan oleh pemerintah untuk disiplin pegawai melalui jaminan hukum, seperti Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980 tentang aturan Disiplin Pegawai Negeri melalui pengawasan terlampir dan keteladanan pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu memberikan teladan yang baik terhadap bawahannya serta bersikap tegas jika bawahannya melakukan kesalahan. Menurut Hasibuan (2012) setiap pemimpin dikatakan berhasil dalam memimpin, jika para bawahannya memiliki disiplin yang bagus. Menurut Kartono (2014) disiplin bisa terealisasi jika pimpinan mempunyai sikap arif, bijak, memberikan teladan, mempunyai disiplin dan menerapkan seluruh peraturan dengan konsekuensi.

Yang merupakan indikator disiplin yaitu: (1) Selalu hadir lebih awal, ini merupakan indikator yang mendasar untuk menghitung kedisiplinan, karena umumnya guru yang memiliki kesadaran disiplin yang tinggi akan datang dan pulang tepat pada waktunya. (2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran, yaitu guru yang selalu hadir dan tidak pernah absen karena sadar akan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. (3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja, patuh pada aturan serta tidak akan lalai menjalankan peraturan kerja serta selalu berpedoman pada aturan yang ditetapkan sekolah. (4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien, yaitu pencapaian target kerja yang telah direncanakan secara efektif dan efisien sehingga mendapat perolehan hasil yang maksimal. (5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, dengan keterampilan yang dimiliki maka guru akan lebih mudah untuk mengaplikasikan ilmu yang didapatnya karena sudah sesuai dengan passion yang dimilikinya. (6) Mempunyai gairah kerja yang tinggi, dengan adanya gairah kerja yang tinggi maka pekerjaan akan cepat diselesaikan serta produktivitas

akan meningkat. (7) Mempunyai sikap baik, tentu harus dimiliki oleh seorang guru agar membawa energi positif dalam suatu instansi ketika bekerja. (8) Selalu kreatif dan inovatif, dalam bekerja Kreatif dan inovatif harus dimiliki oleh seorang guru supaya ketika dalam pembelajaran akan ada suasana baru sehingga tidak monoton dan tidak mudah bosan. Harlie (2010)

Menurut Kartono (2014: 55) kepemimpinan suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Menurut Mulyasa (2011) mengartikan kepemimpinan sebagai suatu keterampilan untuk mengajak bawahan supaya mau membuat tugasnya dengan penuh semangat serta keyakinan. Sedangkan menurut Suprihatiningrum (2012: 275) Kepemimpinan digambarkan sebagai kemampuan seseorang untuk mengundang, menginspirasi, mengatur, dan memaksa orang lain untuk mempengaruhi mereka. Kepala sekolah yang baik dituntut untuk mendisiplinkan guru di dalam kelas. Kepala sekolah tidak hanya ahli di bidangnya, tetapi memiliki karakter yang luar biasa. yang dapat dicontoh oleh bawahan. Karakter yang unggul adalah perwujudan dari keseimbangan emosi, kalimat, dan tindakan. Menurut Hamdan dan Dimiyati (2014: 14) bahwa kemampuan untuk mempertimbangkan dan memberikan jumlah pembinaan yang sesuai untuk bawahan merupakan salah satu atribut dari seorang pemimpin yang sukses. Pemimpin juga nyaman dengan dirinya sendiri dan orang lain, termasuk merasa nyaman sebagai figur otoritas, percaya pada kemampuan kepemimpinannya, dan kemampuan untuk mendengarkan emosi, suasana hati, dan mendengar kata orang lain. Kepala sekolah merupakan penentu kinerja dalam suatu organisasi sekolah berdasarkan apa yang diharapkan; peran dan fungsinya sangat kuat, sehingga stakeholders yang baik di bidang pendidikan dituntut untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap kepala sekolah institusi pendidikan memiliki peran kepemimpinan yang harus dimainkan, dan mereka harus mampu memikirkan hubungan antara pendidikan dan pertumbuhan. Kepala sekolah harus memiliki rencana agar pendidik tetap termotivasi saat mereka menjalankan peran dan fungsi yang berbeda, Mulyasa (2011: 120). Pemimpin sangatlah berpengaruh dalam memberikan motivasi serta menggerakkan dan mempengaruhi agar bawahan mempunyai sikap disiplin dalam pekerjaannya sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi dapat terpenuhi. Hal ini sesuai dengan Martoyo (2007) yang mengungkapkan bahwa semakin aktif kepemimpinan maka semakin naik pula disiplin kerja yang dipunya oleh seorang pegawai.

Menurut Istianto (2011) mengemukakan model dari kepemimpinan terdiri dari empat indikator, yaitu: (1) Kepribadian (*Personality*), kepribadian merupakan salah satu subdimensi yang paling kritis adalah sifat transparansi dari seorang pemimpin kepada bawahannya dan orang-orang sekitarnya. (2) Kemampuan (*Ability*), kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam memimpin dalam suatu organisasi supaya tercapainya suatu tujuan yang sudah ditentukan. (3) Kesanggupan (*Capability*), kesanggupan maksudnya komitmen yang kuat yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam meningkatkan pelayanan serta mempunyai tujuan yang jelas untuk kemajuan sekolah yang sedang dipimpinnya. (4) Toleransi (*Tolerance*), toleransi disini maksudnya sikap toleransi seorang pemimpin terhadap bawahannya ketika melakukan suatu kesalahan..

Menurut Munandar (2001) Motivasi adalah mekanisme di mana keinginan seseorang memotivasi mereka untuk melakukan serangkaian tugas yang berkontribusi pada pencapaian serangkaian tujuan. Motivasi menjadi pendorong seorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Arep dan Tanjung (2003: 17) ciri orang yang termotivasi yakni bekerja sesuai standar, suka bekerja, merasa dihargai, sedikit pengawasan, memiliki semangat juang yang tinggi serta disiplin. Pegawai yang memiliki moral akan meningkat jika memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi adalah suatu kekuatan yang terjadi dalam diri seorang individu dan dapat diciptakan baik secara mandiri maupun oleh berbagai kekuatan eksternal, baik material maupun non-material. ini sesuai dengan Wahjosumidjo (1984) bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi orang lain untuk menggapai tujuan yang telah ditentukan sangat bergantung pada otoritasnya dalam memotivasi dan bawahannya, kepemimpinan dan motivasi terkait erat.

indikator motivasi menurut Herzberg (2011) yaitu. (1) *Achievement* adalah pekerjaan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. (2) *Recognition* adalah Tenaga kerja atau hasil pekerjaan yang diakui. (3) *Work it Self* adalah tantangan yang dihadapi karyawan sebagai akibat dari pekerjaan mereka (4) *Responsibilities* adalah seorang pekerja atau produk pekerjaan diberikan tanggung jawab. (5) *Advancement* yaitu kesempatan untuk maju (6) *Growth* adalah kemungkinan bahwa para pekerja akan mampu maju dan sejahtera dalam pekerjaan mereka.

Adapun usaha untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, yaitu dengan Bagaimana mengenal semua warga sekolah khususnya guru, menggerakkan seluruh warga sekolah untuk menjalankan tugasnya masing-masing, menyiapkan fasilitas yang dapat menarik minat guru dalam mengajar.. Selanjutnya, upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja, yaitu dengan cara memberikan penilaian prestasi kerja guru secara objektif, memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi, melakukan evaluasi secara berkala terhadap para guru untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerja guru, memberikan arahan kepada guru untuk menaikkan bakat yang optimal Kemudian, upaya dalam meningkatkan kedisiplinan guru, yaitu dengan cara mengadakan kegiatan pertemuan secara rutin dan berkala untuk memberikan pengarahan kepada guru terkait kewajibannya, sehingga guru memberikan pelajaran tepat waktu, datang lebih awal untuk pelatihan, dan selalu taat terhadap prosedur yang berlaku di sekolah.

Temuan yang berkaitan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan telah banyak dilakukan sebelumnya. Temuan penelitian ini juga didukung oleh temuan penelitian oleh Yapentra (2017), yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan ditemukan ada pengaruh terhadap disiplin kerja. Studi yang dilakukan menghasilkan temuan yang sama oleh Ihsan dan Ardiansyah (2020), yang menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan gurustudi yang dilakukan menghasilkan temuan yang sama dilakukan oleh Sujarwadi (2019) bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan.

Kepemimpinan sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kedisiplinan juga telah banyak dilakukan. Temuan penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian oleh Yusuf (2016), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hasil yang sama juga diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan Ihsan dan Ardiansyah (2020), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru. Penelitian bertujuan menguji pengaruh sebagai berikut: (1) kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kedisiplinan di MAN Karangasem, (2) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem (3) motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem.

2. Metode

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif.. Desain penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu desain penelitian kausal. Hubungan yang bersifat sebab akibat merupakan hubungan kausal (Sugiyono, 2012). Variabel (*independent*) yang dipakai pada penelitian meliputi: kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2). serta variabel *dependent* yang digunakan yaitu kedisiplinan guru (Y).

Yang pertama wawancara digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, Selain menggunakan metode wawancara, selanjutnya menggunakan metode kuesioner. skala yang umum digunakan pada penyusunan kuesioner yaitu skala likert, skala yang berisi lima tingkat jawaban yang tersusun pada bentuk pernyataan serta diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini dipakai dikarenakan berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda pada awalnya diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap

variabel terikat. Berdasarkan variabel X_1 , X_2 , maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut (Sugiyono, 2017: 313).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \dots \dots \dots (1)$$

Uji hipotesis pada penelitian ini memakai uji f (pengaruh simultan) dan uji t (pengaruh parsial).

Uji statistik f sebagai penentu apakah variabel independent model mempunyai pengaruh timbal balik terhadap variabel dependent. Jika $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan dari kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kedisiplinan (Y). Jika $p\text{-value} > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh simultan dari kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kedisiplinan (Y)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa besar suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Secara individu, mereka belum mampu mendeskripsikan perbedaan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan substansial atau signifikansi dalam hubungan antara variabel X dan Y. Apakah variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Y (kedisiplinan guru). Jika $p\text{-value} < 0,05$ menandakan bahwa ada pengaruh parsial dari kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kedisiplinan guru (Y). Jika $p\text{-value} > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh parsial dari kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kedisiplinan guru (Y)

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya menentukan seberapa baik model dapat menggambarkan variabel dependen. Antara nol dan satu adalah koefisien determinasi. Kemampuan variabel independent untuk mempejelas varians pada variabel dependent sangat terbatas bila nilai (R^2) rendah. Nilai mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel menyediakan seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependent. (Ghozali, 2011)

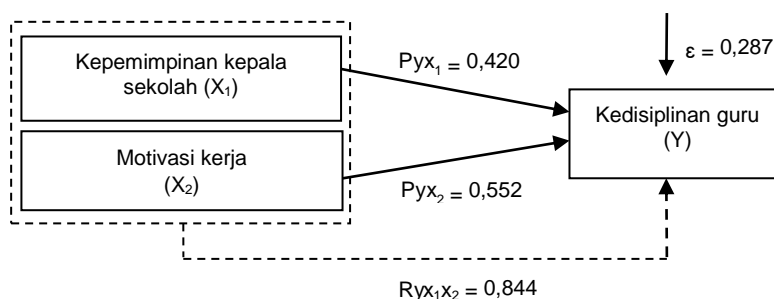
3. Hasil dan Pembahasan

Hasil merupakan bagian utama artikel ilmiah, berisi: hasil bersih tanpa proses analisis data, hasil pengujian hipotesis. Hasil dapat disajikan dengan table atau grafik, untuk memperjelas hasil secara verbal

Hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini yaitu ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda dapat ditunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ sebanyak 0,000, yang mana nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem. Data hasil penelitian juga menunjukkan bahwa banyak sumbangan pengaruh secara bersama-sama dari kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru adalah 0,713. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa sebesar 71,3% kedisiplinan guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 28,7%.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda dapat ditunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ sebanyak 0,004, dimana nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem. Data hasil penelitian juga menyatakan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru sebesar 0,420 dan besar sumbangan pengaruh adalah 17,7%. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kedisiplinan guru..

Hipotesis ketiga yang diajukan pada temuan ini adalah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda yang dapat ditunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,000, dimana nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem. Data hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keterkaitan hubungan pengaruh dari motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sebesar 0,552 dan besar sumbangan pengaruh adalah 30,5%. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kedisiplinan guru. Pada nilai koefisien determinasi (R^2) dipakai untuk memprediksi seberapa banyak kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru. Dari hasil output pada SPSS for windows versi 24 didapat dari model summery besar nilai dari Adjusted R Square sebanyak 0,700. ini berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yitu sebanyak 70,0% sisanya 30,0% dijelaskan oleh variabel lain yg tidak dibahas pada penelitia ini.



Gambar 4.4 struktur Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru

Adapun kesamaan dari analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = 3,808 + 0,600X_1 + 0,576X_2 + \epsilon \dots\dots\dots (2)$$

Dari persamaan garis regresi tersebut, dapat diuraikan hasil sebagai berikut: (1) Konstanta 3,808 menunjukkan jika variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai konstan, maka variabel kedisiplinan guru (Y) memiliki nilai 3,808 satuan. (2) Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki koefisien regresi (β_1) sebesar 0,600. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan guru (Y). ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dapat meningkatkan kedisiplinan guru (Y) sebanyak 0,600 dengan asumsi variabel *independent* yang lainnya tetap. (3) Motivasi kerja (X_2) memiliki koefisien regresi (β_2) sebesar 0,576. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan guru (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja (X_2) dapat meningkatkan kedisiplinan guru (Y) sebanyak 0,576 dengan asumsi variabel *independent* yang lainnya tetap.

Temuan ini membahas bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh significant terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Martoyo (2007), yang menyatakan bahwa semakin aktif kepemimpinan dan atau semakin besar motivasi maka semakin besar juga disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kepemimpinan dan motivasi kerja sangatlah berpengaruh serta menggerakkan dan mempengaruhi agar bawahan mempunyai sikap disiplin dalam pekerjaannya sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi dapat terpenuhi. Analisis empiri yang mendukung hasil penelitian ini merupakan

penelitian yang diteliti oleh Yapentra (2017), yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan ditemukan memiliki pengaruh significant terhadap disiplin kerja. Hasil yang sama juga diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan Ihsan dan Ardiansyah (2020), yang menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru secara simultan. Hasil yang sama juga diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan Sujarwadi (2019) bahwa ada pengaruh yang significant antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan.

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah serta pengaruh yang diberikan dalam menggerakkan dan mengarahkan akan sangat mempengaruhi kedisiplinan guru. Selain dari kepemimpinan kepala sekolah, motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan guru. Dengan adanya motivasi atau dorongan baik faktor dari luar maupun didalam itu sangat berpengaruh terhadap disiplin karena motivasi yang dimilikinya. Ketika melakukan pekerjaannya pegawai akan mempunyai semangat yang tinggi serta dalam melakukan pekerjaannya pun akan lebih optimal, sehingga dalam mencapai tujuan organisasi akan cepat terealisasi secara efektif dan efisien.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru, diperoleh hasil variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem. Temuan ini didukung oleh teori dari pendapat yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012), yang menyatakan bahwa kepemimpinan seorang pemimpin berhasil jika bawahannya mengikutinya dan mempunyai disiplin yang baik. Senada dengan itu, Kartono (2014) menyatakan bahwa pemimpin bersikap arif, bijaksana, memberi teladan, mempunyai disiplin dan menerapkan seluruh prosedur dengan konsekuen maka disiplin akan berhasil. Analisis empiris mendukung hasil penelitian ini merupakan hasil penelitian oleh Yusuf (2016), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan significant terhadap disiplin kerja. Hasil yang serupa juga dinyatakan oleh Yapentra (2017), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil serupa juga dinyatakan oleh penelitian yang dilakukan Ihsan dan Ardiansyah (2020), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru.

Dimensi kepemimpinan juga berpengaruh pada disiplin. Seorang pemimpin berusaha memastikan bahwa bawahannya berperilaku baik. Bawahannya dapat dikatakan berhasil dan berkuasa dalam menjalankan organisasi jika memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Keteladanan pemimpin cukup kuat dalam kedisiplinan pegawai, hal ini dikarenakan seorang pemimpin dijadikan teladan atau acuan oleh bawahannya. Oleh karena itu pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Seseorang akan dapat mengikuti dan mematuhi semua hukum, serta menjalankan tanggung jawabnya, baik dengan sukarela atau karena hukuman. Sikap kesiapan seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh, dukungan, ajakan, dan bimbingan, serta segala arahan dari perintah yang diberikan dan dilaksanakan dengan baik oleh bawahan, merupakan aspek terpenting dalam sebuah organisasi supaya berjalan dengan lancar.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem. Penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Fathoni (2006), yang menyatakan bahwa agar pegawai terpengaruh untuk mau menaikkan disiplin maka dibutuhkan suatu motivasi. Motivasi sangat diperlukan dalam diri seseorang supaya merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi tinggi berdampak langsung pada kesadaran diri, yang penting untuk penerapan disiplin kerja yang efektif. Senada dengan itu, Martoyo (2007) bahwa semakin besar motivasi, maka akan besar pula disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Temuan yang ikut mendukung penelitian ini yakni hasil penelitian yang dilakukan Yapentra (2017), yang menandakan bahwa ada pengaruh yang significant motivasi terhadap disiplin guru. Hasil yang serupa juga dinyatakan oleh penelitian yang dilakukan Yapentra (2017), yang menunjukkan bahwa motivasi ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil yang sama juga diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan

Ihsan dan Ardiansyah (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru.

Motivasi menjadi salah satu variabel yang dapat membantu Anda meningkatkan disiplin kerja. Pada hakikatnya sebuah perusahaan menuntut pekerja untuk tidak hanya berkeinginan dan mampu berfungsi secara efisien sambil tetap memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan, kekuatan, dan keterampilan karyawan tidak ada gunanya kecuali jika diimbangi dengan motivasi tingkat tinggi di pihak setiap karyawan untuk mengembangkan disiplin. Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan adanya sumber daya manusia, karena ini merupakan yg terpenting. mereka membutuhkan perhatian khusus. Pemimpin harus selalu menginspirasi untuk meningkatkan disiplin, memungkinkan kolaborasi yang efektif dan kesadaran bersama akan tanggung jawab dan fungsi masing-masing unit kerja.

4. Simpulan dan Saran

Kesimpulan berikut dapat diambil berdasarkan temuan pengujian statistik dan hipotesis, sehingga dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut. (1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem. (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru di MAN Karangasem.

Berdasarkan hasil, pembahasan, dan simpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. (1) Bagi pihak kepala sekolah MAN Karangasem, agar lebih memperhatikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan guru, karena penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan serta motivation dapat mempengaruhi kedisiplinn. Hal tersebut karena kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja guru yang tinggi akan dapat mengarahkan perilaku dan semangat guru dalam bekerja, sehingga kedisiplinan guru dapat ditingkatkan. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru. Rencananya studi ini akan diperluas dengan memasukkan populasi dan ukuran sampel yang lebih besar, sehingga temuannya lebih kredibel. Di smping itu, diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kedisiplinan guru.

Daftar Pustaka

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ariphen, Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Posmetro Mandau. *Jurnal Eko dan Bisnis*. Vol 8 No.4.
- Daryanto. (1997). *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamdan, Dimiyati. (2014). *Model Kepemimpinan & system Pengambilan Keputusan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.11 No. 2.
- Hasibuan, M.S.P. (2004). *Manajemen*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. (2011). *Herzberg's Motivation Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector*. Malaysia: Sunway University.

- Istianto, H.B. (2011). *Manajemen Pemerintahan dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Latainer, A. R. (2009). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Muhammad, Y. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Motivasi Berprestasi dan Kompensasi terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sinjai Selatan. *Jurnal Competitiveness* Vol. 10, No 2.
- Mulyasa, Enco (2011). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 30 tahun 1980 Tentang Displin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum, Jamil. (2012). *Guru Pofesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang - Undang Dasar 1945 Alinea Keempat.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahjosumidjo. (1984). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia