

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU  
SMK NEGERI KOTA PADANG**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
memperoleh gelar Magister Pendidikan



**Oleh**

**Muhammad Arif Kurnianda  
NIM 21147020/2021**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM MAGISTER  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2022**

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : Muhammad Arif Kurnianda

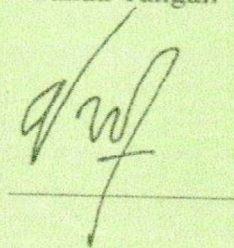
NIM : 21147020

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D  
Pembimbing



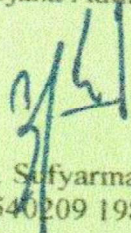
14 November 2022



Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan

Prof. Dr. Persidinal, M.Pd  
NIP. 19630320 198803 1 002

Koordinator Program Studi  
Pascasarjana Administrasi Pendidikan

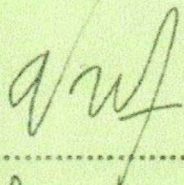


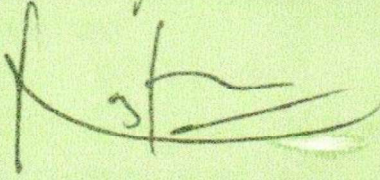
Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd  
NIP. 19540209 198211 1 001

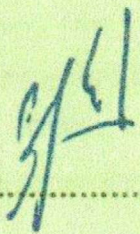
**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

---

No	Nama	Tanda Tangan
----	------	--------------

1.	Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D. (Ketua)	 .....
----	---	---

2.	Dr. Sulastri, S.Pd., M.Pd. (Anggota)	 .....
----	---	---

3.	Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd. (Anggota)	 .....
----	--	--

Mahasiswa :

Nama	: Muhammad Arif Kurnianda
NIM	: 21147020
Tanggal Ujian	: 14 November 2022

## Pernyataan Keaslian Tesis

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

### **KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMK NEGERI KOTA PADANG**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Padang, Desember 2022

Yang memberi pernyataan,



Muhammad Arif Kurnianda  
NIM. 21147020

## ABSTRACT

**M Arif Kurnianda. 2022. The Contribution of Principal Leadership and Work Motivation to the Work Discipline of Padang City State Vocational High School Teachers. Thesis. Padang State University Postgraduate Program.**

Based on the pre-survey in the field, it is illustrated that the work discipline of Padang City State Vocational School teachers is still not good. This is thought to have something to do with the principal's leadership and the work motivation of teachers. Therefore, it is necessary to conduct research to test its validity. This study aims to reveal the contribution of principals' leadership and work motivation to the work discipline of Padang City State Vocational High School teachers. The hypotheses proposed in this study are: (1) principal leadership contributes to teacher work discipline, (2) work motivation contributes to teacher work discipline, (3) principal leadership and work motivation jointly contribute to teacher work discipline.

The population in this study were all teachers of State Vocational Schools in Padang City, amounting to 277 people. The research sample amounted to 78 people who were taken with the Stratified proportional random sampling technique, taking into account the strata of the service period. The research instrument used is a rating scale and a Likert Scale model questionnaire that has been tested for validity and reliability. The results of the validity test obtained 3 items that were dropped, namely in the Y variable there were two items number 12 and 33 while in the  $X_1$  variable 1 item was dropped, namely number 28. Furthermore, the research data was analyzed using correlation and regression techniques.

The results of data analysis show that: (1) principal leadership contributes to teacher work discipline by 28%, (2) work motivation contributes to teacher work discipline by 22.7%, (3) principal leadership and work motivation together contribute to the work discipline of teachers by 47.3%. The level of achievement of teacher work discipline scores of 91.34% is in the very high category, and for principals' leadership 88.14% is in the good category while for teacher work motivation 87.27 of the ideal score is in the high category.

The above findings imply that the principal's leadership and work motivation are two factors that can improve teacher work discipline, in addition to other factors.

## ABSTRAK

**M Arif Kurnianda. 2022. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri Kota Padang. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa disiplin kerja guru SMK Negeri Kota Padang masih kurang baik. Hal ini diduga ada kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Kota Padang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, (2) motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kota Padang yang berjumlah 277 orang. Sampel penelitian berjumlah 78 orang yang diambil dengan teknik *Stratified proportional Random Sampling*, dengan mempertimbangkan strata masa kerja. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala penilaian dan angket model Skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas didapatkan 3 butir item yang gugur yaitu pada variabel Y ada dua butir nomor 12 dan 33 sedangkan pada variabel  $X_1$  1 butir yang gugur yaitu nomor 28. Selanjutnya data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru sebesar 28%, (2) motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru sebesar 22,7%, (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru sebesar 47,3%. Tingkat capaian skor disiplin kerja guru 91,34% berada pada kategori sangat tinggi, dan untuk kepemimpinan kepala sekolah 88,14% berada pada kategori baik sedangkan untuk motivasi kerja guru 87,27 dari skor ideal berada pada kategori tinggi.

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja adalah dua faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja guru, disamping melalui faktor-faktor lain.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Nellitawati, S.Pd., M.Pd, Ph.D. selaku Pembimbing yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M. Pd., dan Dr. Sulastri, S.Pd., M.Pd. selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMK Negeri Kota Padang, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta (Bapak Saiful Anwar dan ibu Nong Efrita) serta adikku tersayang (Ivan Azis Muhammad, S.H dan M. Fahmi Wadi Anwar), yang dengan penuh kesabaran selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
8. Teman teman seperjuangan Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2021 yang memberikan motivasi kepada penulis. Semoga segala bantuan yang

telah Bapak/ Ibu berikan menjadi amal ibadah disisi Allah SWT dan agar tesis ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Aamiin Ya Robbal Alamiin. Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, November 2022  
Penulis,

M. ARIF KURNIANDA  
Nim. 21147020



## DAFTAR ISI

ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
G. Kebaharuan dan Orisinalitas .....	10
H. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian .....	11
BAB II KAJIAN TEORI .....	13
A. Landasan Teori .....	13
1. Disiplin Kerja Guru .....	13
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	22
3. Motivasi Kerja .....	34
B. Kerangka Konseptual .....	43
C. Hipotesis Penelitian .....	46
BAB III METODE PENELITIAN .....	47
A. Jenis Penelitian .....	47
B. Populasi dan Sampel .....	47
1. Populasi .....	47
2. Sampel .....	47
C. Instrumen Penelitian .....	50
D. Teknik Pengumpulan Data .....	53
E. Teknik Analisis Data .....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	58
A. Deskripsi Data Penelitian .....	58
1. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja Guru .....	58
2. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	60
3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja Guru .....	63

B. Uji Prasyarat Analisis .....	66
C. Uji Hipotesis .....	70
D. Pembahasan .....	80
E. Keterbatasan Penelitian.....	87
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Implikasi Penelitian .....	90
C. Saran .....	91
DAFTAR RUJUKAN .....	93
LAMPIRAN.....	96

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Indikator Disiplin Kerja .....	19
2. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	31
3. Indikator Motivasi Kerja Guru.....	37
4. Populasi Penelitian.....	47
5. Hasil Perhitungan Sampel.....	49
6. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	49
7. Kisi-kisi Angket Penelitian .....	50
8. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel.....	55
9. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Guru (Y).....	60
10. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru....	61
11. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ).....	62
12. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	64
13. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	65
14. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Motivasi Kerja.....	66
15. Rangkuman Hasil Penelitian.....	67
16. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	68
17. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas.....	69
18. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas .....	70
19. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_1$ terhadap Y.....	71
20. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_2$ terhadap Y.....	71
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja Guru (Y) .....	72
22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja Guru (Y) .....	73
23. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y) .....	73
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Variabel Disiplin Kerja Guru (Y).....	74

25. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Variabel Disiplin Kerja Guru (Y).....	75
26. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y) .....	76
27. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru.....	77
28. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru.....	78
29. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru .....	78
30. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru .....	80
31. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	80

## DAFTAR GAMBAR

1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Disiplin Kerja Guru.....	6
2. Kerangka Konseptual Penelitian .....	45
3. Histogram Disiplin Kerja Guru.....	60
4. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	63
5. Histogram Motivasi Kerja.....	65
6. Hasil Kerangka Penelitian.....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	96
2. Instrumen Uji Coba.....	97
3. Tabulasi Data Mentah Uji Coba.....	107
4. Hasil Analisis Uji Coba Instrumen .....	110
5. Tabel R Product Moment.....	115
6. Tabulasi Data Penelitian .....	116
7. Rekapitulasi Data Penelitian .....	122
8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel.....	125
9. Rekapitulasi Ketercapaian Masing-masing Variabel.....	128
10. Uji Normalitas.....	129
11. Uji Homogenitas .....	130
12. Uji Independensi .....	131
13. Uji Linieritas .....	132
14. Pengujian Hipotesis Pertama.....	133
15. Pengujian Hipotesis Kedua .....	134
16. Pengujian Hipotesis Ketiga .....	135
17. Korelasi Parsial .....	136
18. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat .....	138
19. Surat Izin Penelitian dari Pasacasarjana.....	140
20. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan.....	141
21. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian .....	142

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak di dalam bidang pendidikan. Sekolah mempunyai misi dan tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan adalah untuk menyiapkan siswa memasuki lapangan kerja, menyiapkan siswa agar mampu memilih karir, mampu berkompetisi dan mampu mengembangkan diri, menyiapkan tenaga tingkat menengah untuk mengisi dunia industri pada saat ini maupun masa yang akan datang, serta menyiapkan tamatan agar menjadi warga negara yang produktif, adaptif dan kreatif. Tujuan ini dapat dicapai dengan memfungsikan semua sumber daya yang ada di sekolah tersebut. Adapun sumber daya tersebut meliputi, sarana dan prasarana, siswa, kurikulum, dan guru.

Guru merupakan orang yang sangat berperan penting bagi keberhasilan peserta didik. Oleh karena itu guru perlu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Banyak faktor yang mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas. Salah satunya faktor keberhasilan guru tersebut adalah Kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu kedisiplinan menjadi salah satu aspek penilaian kinerja guru.

Guru merupakan panutan bagi siswanya-siswanya, sehingga sudah sewajarnya guru mempunyai kedisiplinan yang tinggi agar bisa menjadi contoh yang baik bagi siswa. Seharusnya guru bisa memahami bahwa dengan memiliki disiplin yang baik berarti akan mencapai suatu keuntungan yang

berguna, baik bagi sekolah maupun bagi guru itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran guru dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh sekolah. Selain itu sekolah juga harus mengusahakan agar peraturan tersebut bersifat jelas, mudah dipahami, adil baik itu untuk pimpinan maupun guru tersebut. Wijayanto (2015), mengatakan kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati aturan yang berlaku disekitarnya.

Kedisiplin guru sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tugas semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu kedisiplinan guru juga dapat mengatasi keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, dan keterlambatan. Kedisiplinan dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan sekolah maupun guru. Bagi sekolah adanya kedisiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Dengan itu guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan fikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan sekolah. Meskipun bukan hal yang mustahil menghindarkan kondisi kedisiplinan itu lebih baik namun kedisiplinan tersebutlah yang menjadi penting karena manusia dan kondisinya tidak sempurna seharusnya mempunyai tujuan yang positif.



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas sekolah agar tujuan dapat tercapai secara maksimal. Berdasarkan observasi penulis pada tanggal 1 Agustus sampai 12 Agustus 2022, menunjukkan bahwa kedisiplin guru belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih ditemukannya guru yang datang terlambat kesekolah. Kemudian dilihat dari tingkat kehadiran guru di sekolah tergambar bahwa 5% tidak memberi kabar atau tanpa berita, 22% guru yang memberi kabar dengan alasan adanya keperluan penting (sumber: rekapitulasi absensi guru tahun pelajaran 2020/2021 dimasing-masing tata usaha SMK Negeri Teknik Kota Padang)
2. Masih adanya guru yang tidak menggunakan pakaian seragam yang telah ditetapkan sesuai dengan hari-hari yang telah ditentukan padahal pakaian seragam tersebut sudah diberikan atau dimilikinya, misalnya pada saat upacara bendera pada hari senin dan pakaian pramuka pada hari sabtu.
3. Masih adanya guru yang belum membuat dan menyerahkan perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, KKM, serta kisi-kisi tes, guru biasanya akan membuat dan menyerahkan perangkat pembelajaran ketika mengusulkan proses kenaikan pangkat dan saat mendapatkan teguran dari kepala sekolah ataupun pengawas. (sumber: wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru)

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya. Salah satunya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah, yang mana berdasarkan hasil observasi penulis ditemukan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya cenderung menampilkan perilaku yang kaku, dan tidak tegas terhadap aturan yang telah dibuat selain itu kepala sekolah cenderung memberikan perlakuan yang berbeda-beda antara guru satu dengan guru yang lainnya.

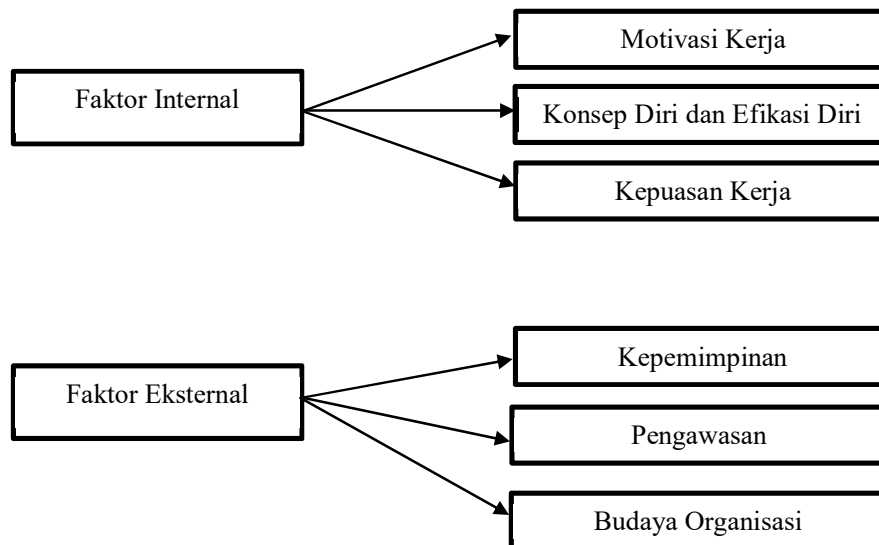
Selain itu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah faktor motivasi kerja yang mana apabila guru termotivasi dalam bekerja maka dia akan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin guna untuk mencapai prestasi kerja. Namun berdasarkan observasi penulis dan hasil penelitian oleh Rabetri (2020) menemukan fenomena terkait motivasi kerja sebagai berikut: (1) masih terdapat guru yang kurang tekun dalam melaksanakan proses pembelajaran, (2) masih terdapat guru yang belum sepenuhnya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diamanahkan pada guru, dan (3) masih ada beberapa orang guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah terlihat dari guru yang sering datang terlambat ke sekolah, sering meninggalkan kelas dan sebagainya .

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih jauh, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru dan seberapa besar sumbangan faktor-faktor tersebut terhadap disiplin kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Padang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Disiplin kerja guru merupakan sarana yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mengkomunikasikan kepada guru bahwa ia harus merubah perilaku. Disiplin merupakan alat penggerak guru, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Dengan adanya disiplin ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Purnamasari (2017) Disiplin kerja sebagai penunjang kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara garis besar sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang meliputi konsep diri dan efikasi diri, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Kemudian dari faktor eksternal berkaitan dengan kepemimpinan, pengawasan, dan budaya organisasi. Hendra (2019) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu, 1). motivasi kerja, 2). pendidikan dan latihan, 3). kepemimpinan, 4). pengawasan, 5). penegakan disiplin melalui hukum.



Gambar 1: faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Berdasarkan pengamatan dilapangan ditemukan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran guru terhadap peraturan sekolah. Hal ini dapat terlihat dari beberapa guru yang datang ke sekolah hanya untuk mengambil absen saja.
2. Kurangnya pantauan dan tindak lanjut kepala sekolah terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa guru yang tidak pernah hadir dalam melaksanakan PBM.
3. Ketepatan waktu guru dalam mengajar kurang. Hal ini dapat dilihat dari guru yang menunda-nunda waktu belajar dikelas hingga berjam-jam dan guru masuk ke kelas ketika jam mata pelajaran hampir habis.
4. Masih ditemukannya guru yang memakai seragam tidak pada hari yang telah ditentukan.

5. Kurangnya tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya seperti masih ditemukannya guru yang belum menyerahkan perangkat pembelajaran.
6. Kepala sekolah masih kurang mampu di dalam mempengaruhi disiplin kerja guru.
7. Kepala sekolah masih kurang mampu di dalam memberikan bimbingan kepada guru untuk meningkatkan disiplin kerja.
8. Kepala sekolah masih kurang mampu di dalam memotivasi kerja guru.
9. Kepala sekolah masih kurang mampu di dalam memberikan rasa memupuk dan memelihara kerjasama di dalam mencapai tujuan sekolah baik itu dengan guru dan staf sekolah lainnya.
10. Kepala sekolah masih kurang mampu di dalam memberikan teladan yang baik kepada guru atau bawahan lainnya.
11. Kepala sekolah masih kurang mampu di dalam mengambil keputusan dalam berbagai hal yang terjadi di sekolah.
12. Masih adanya guru yang tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
13. Kurangnya tanggung jawab guru di dalam menjalankan tugas yang diberikan.
14. Masih rendahnya semangat guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Terungkap ada beberapa faktor yang diduga turut memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja guru, untuk itu guna memperoleh penelitian yang lebih jelas, maka peneliti hanya meneliti dua dari faktor tersebut yang diduga memberikan kontribusi yang dominan terhadap disiplin kerja guru (Y), yaitu faktor kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2). Selanjutnya karena begitu banyaknya Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Padang yang berjumlah 11 SMK Negeri maka penulis membatasi lokasi penelitian yang hanya meneliti di sekolah teknik yang ada di Kota Padang yaitu sekolah SMK Negeri 1 Sumatera Barat, SMK Negeri 1 Padang dan SMK Negeri 5 Padang.

### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian secara umum adalah “Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Padang.” Secara lebih khusus, pertanyaan yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Padang, dan seberapa besarkah kontribusinya?
2. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Padang, dan seberapa besarkah kontribusinya?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Padang, dan seberapa besarkah kontribusinya?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Padang. Secara lebih khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Padang.
2. Mendeskripsikan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Padang.
3. Mendeskripsikan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Padang.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada semua pihak yang terkait baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat itu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan, melalui kajian kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Padang.
  - b. Dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dibidang lainnya

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru sebagai dorongan untuk meningkatkan disiplin melalui motivasi kerjanya sehingga nanti dapat meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Bagi kepala sekolah sebagai bahan masukan agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru melalui kepemimpinan dan motivasi kerja guru.
- c. Bagi pengawas sekolah sebagai pedoman untuk membimbing dan membina dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru di sekolah yang dibinanya.
- d. Bagi peneliti sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru.

## **G. Kebaharuan dan Orisinalitas**

Adapun yang membedakan penelitian yang akan penulis lakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Penelitian oleh Mutakallim (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Madani Uin Alauddin Makassar”. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada indikator, teknik analisis data dan lokasi penelitian. Yang mana penelitian yang dilakukan oleh Mutakallim melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Madani UIN Alauddin Makassar. Sedangkan penelitian penulis di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kota Padang.



2. Penelitian Subandi (2018) dengan judul “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru”. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel Y, jumlah indikator dan lokasi penelitian. Dimana pada penelitian Subandi variabel Y yang digunakan ialah kinerja guru, sedangkan penulis menggunakan variabel Y disiplin guru. Pada penelitian yang dilakukan oleh Subandi terdiri dari 4 variabel sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan terdiri dari 3 variabel namun divariabel pada penelitian Subandi terdapat variabel yang akan penulis teliti.

#### **H. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian**

Defenisi operasional ini terdiri dari 3 variabel yaitu:

a) Disiplin Kerja Guru (Y)

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator disiplin kerja guru adalah: 1) ketepatan waktu, 2) ketaatan terhadap peraturan kerja, 3) bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

b) Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengkoordinasikan, memberikan bimbingan, dan memotivasi serta

memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki oleh sekolah di dalam rangka mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran. Dengan indikator 1) mempengaruhi, 2) menggerakkan, dan 3) memotivasi.

c) Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi kerja guru yang dimaksud adalah dorongan dalam diri guru atau luar diri guru yang menghasilkan suatu sikap untuk mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan pendidikan atau dengan kata lain motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri/luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, bersemangat dan bertanggung jawab. Adapun indikator yang diukur dalam motivasi kerja 1) ketekunan, 2) kegairahan, 3) semangat, dan 4) tanggung jawab.