

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA GURU TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMA NEGERI
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

TESIS



Oleh:

**RUDI HASAYANGAN
NIM: 1103601**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
mendapatkan gelar Megister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Rudi Hasayangan, 2013. The Contribution of the principal's leadership and work motivation of teachers to discipline teachers porwat at SMA Negeri Pasaman Barat. Graduate Thesis, State University of Padang.

Based on field observations, researchers looked at symptoms teacher labor discipline at SMA Negeri 1 Pasaman and at SMA Negeri 1 Talamau Pasaman Barat still low and the researchers suspect that the lack of labor discipline that teacher ineffectiveness is due to the leadership of the principal and the low motivation of teachers. The purpose of this study was to determine the contribution of school leadership and motivation of teachers working discipline teachers terhadap 1 Pasaman at SMA Negeri 1 Pasaman and at SMA Negeri 1 Talamau Pasaman Barat. The hypotheses are: (1) the principal's leadership contributed to the work discipline of teachers, (2) work motivation of teachers contributing to the work discipline of teachers, and (3) the principal's leadership and motivation of teachers work together to contribute to the work discipline of teachers.

The study population was a teacher at SMA Negeri 1 Pasaman and at SMA Negeri 1 Talamau Pasaman Barat. Sampling was done by using the techniques of *Proportional Stratified Random Sampling*. Data were collected by questionnaires and the data were analyzed using correlation and regression techniques.

The results show: (1) the principal's leadership contribute by 10.5% of the work discipline of teachers, (2) contribute to teachers' work motivation of teachers working discipline of 14.4%, and (3) the principal's leadership and motivation of teachers working together together accounted for 17.2% of the work discipline of teachers. Based on the above results, it was concluded that to improve the discipline of teachers' work can be done by increasing the effectiveness of school leadership and motivation of teachers.

ABSTRAK

Rudi Hasayangan, 2013. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri Kabupaten Pasaman Barat. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

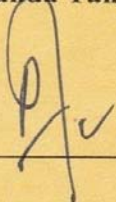
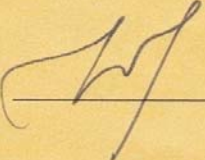
Berdasarkan pengamatan di lapangan, peneliti melihat gejala disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau Kabupaten Pasaman Barat masih rendah dan peneliti menduga bahwa rendahnya disiplin kerja guru tersebut disebabkan oleh masih belum efektifnya kepemimpinan kepala sekolah dan rendahnya motivasi kerja guru. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau Kabupaten Pasaman Barat. Hipotesis penelitian ini adalah: (1) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, (2) motivasi kerja guru berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, dan (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru.

Populasi penelitian adalah guru SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau Kabupaten Pasaman Barat. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan data kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan: (1) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 10,5% terhadap disiplin kerja guru, (2) motivasi kerja guru berkontribusi terhadap disiplin kerja guru sebesar 14,4%, dan (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi sebesar 17,2% terhadap disiplin kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian diatas, disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

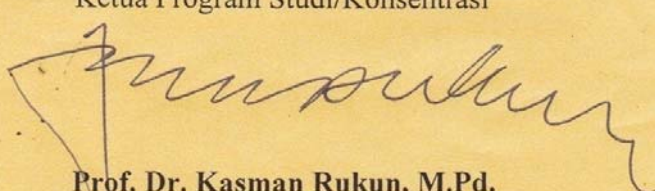
PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : **RUDI HASAYANGAN SIREGAR**
NIM. : 1103601

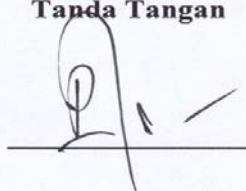
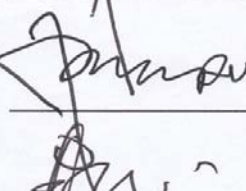
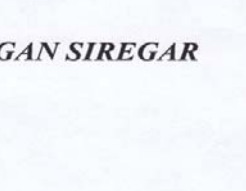
Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> Pembimbing I		_____
<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> Pembimbing II		_____


Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Prof. Dr. Agus Irianto
NIP. 19540830 198003 1 001
PLT. SK Nomor: 187/UN35/KP/2013
Tanggal 23 Juli 2013

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Eri Barlian, M.Si.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **RUDI HASAYANGAN SIREGAR**

NIM. : 1103601

Tanggal Ujian : 17 - 9 - 2013

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul” *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasamana Barat*, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini asli gagasan, penelitian dan perumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali bimbingan tim pembimbing/penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2013
Saya yang menyatakan



Rudi Hasavangan
NIM. 1103601

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan hasil penelitian yang berjudul **“Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat,”** ini tepat pada waktunya.

Selesainya pembuatan laporan hasil penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd dan Prof. Hj. Nurhizrah Gistituati, M.Ed, Ed.D selaku pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal hingga selesainya penulisan Tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd serta Prof. Dr. Eri Barlian, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka penyempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan beserta staf yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam proses penelitian dan guna dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan beserta dosen yang telah memberikan bantuan dan ilmu kepada penulis.

5. Orang tua tercinta, Ayahanda H. Maulud Siregar (Alm) dan Ibunda Hj. Murtina Harahap (Almh) dan Kedua mertua yaitu Drs. H. Maraginda Harahap (Alm) dan Hj. Swati Murni Siagian serta seluruh keluarga besar saya yang sudah membantu baik moril maupun materil dalam penyelesaian tesis ini.
6. Bapak Kepala Kesbangpollinmas Kabupaten Pasaman Barat yang telah memberi izin penelitian untuk mendapatkan data-data penelitian dari para guru.
7. Bapak dan Ibu guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data yang dibutuhkan.
8. Istriku Syafrida Fitri Harahap dan anak-anakku tersayang Runisya Maugin Utami Siregar dan Rury Maura Hafsari Siregar yang telah membantu saya secara tulus dan ikhlas demi terselesaikannya tesis ini.
9. Rekan-rekan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa laporan hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan, keterbatasan, dan kelemahan dalam penulisannya. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran dari pembaca demi untuk kesempurnaan hasil penelitian ini di masa mendatang.

Pasaman Barat, Juli 2013

Penulis,

RUDI HASAYANGAN
NIM. 1103601

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Kepala Sekolah	11
a. Pengertian Disiplin Kerja Guru	11
b. Ciri-ciri Guru yang memiliki Disiplin Kerja	13
c. Pentingnya Disiplin Kerja Guru	15
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru	16

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	17
a. Pengertian Kepemimpinan	17
b. Teori Kepemimpinan	19
c. Kepemimpinan Kepala Sekolah	26
d. Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah	27
3. Motivasi Kerja	29
a. Pengertian Motivasi Kerja Guru	29
b. Pentingnya Motivasi Kerja Guru	31
c. Ciri-ciri Guru yang memiliki Motivasi Kerja	32
B. Kerangka Pemikiran	36
C. Penelitian yang Relevan	39
D. Hipotesis Penelitian	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	42
B. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
C. Defenisi Operasional	47
D. Pengembangan Instrumen	48
1. Jenis Instrumen	48
2. Penyusunan Instrumen	48
3. Uji Coba Instrumen.....	50
E. Pengumpulan Data	54
F. Teknik Analisis Data	54
1. Deskripsi Data	54
2. Pengujian Persyaratan Analisis	55
3. Pengujian Hipotesis	56

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	57
1. Disiplin Kerja Guru (Y)	57
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	59
3. Motivasi Kerja Guru (X_2)	61
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	63
1. Data Bersumber dari Sampel yang Dipilih Secara Acak	64
2. Uji Normalitas Data	64
3. Uji Homogenitas	65
4. Uji Independensi antar Variabel Bebas (X_1 dan X_2)	66
5. Uji Linearitas Garis Regresi	67
C. Pengujian Hipotesis	68
1. Hipotesis Pertama	68
2. Hipotesis Kedua	72
3. Hipotesis Ketiga	76
D. Pembahasan	82
E. Keterbatasan Penelitian.....	87

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	88
B. Implikasi Hasil Penelitian	89
C. Saran-saran	92

DAFTAR RUJUKAN	95
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	99
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran Populasi Penelitian	43
2. Distribusi Jumlah Populasi Berdasarkan Data	44
3. Hasil Perhitungan Sampel Penelitian	45
4. Penyebaran Sampel Penelitian	46
5. Indikator Pengembangan Instrumen Penelitian	49
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian setelah Ujicoba	52
7. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	53
8. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin kerja Guru (Y)	58
9. Skor Tingkat Pencapaian setiap Indikator Disiplin Kerja Guru.....	59
10. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	60
11. Skor Tingkat Pencapaian setiap Indikator kepemimpinan Kepsek.....	61
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru (X2)	62
13. Skor Tingkat Pencapaian Respon Variabel Motivasi Kerja Guru	63
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Setiap Variabel	64
15. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok	65
16. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel Bebas	66
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas X_1 terhadap Y	67
18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas X_2 terhadap Y	68
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 - Y	69
20. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1 dengan Y	69
21. Rangkuman Analisis Regresi X_1 terhadap Y	70
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 - Y	72
23. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_2 dengan Y	73
24. Rangkuman Analisis Regresi X_2 terhadap Y	74
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda X_1 dan X_2 terhadap Y	76
26. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1 dan X_2 dengan Y ...	77
27. Rangkuman Analisis Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y	78
28. Kontribusi Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi thd Disiplin Kerja..	80
29. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pendidikan yang ikut berperan dalam pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM). Peran guru dalam pendidikan tidak hanya sebatas dalam pembelajaran, tetapi sebagai informator, organisator, motivator, fasilitator, mediator, inisiator, dan evaluator. Untuk mencapai tujuan pendidikan sangat dibutuhkan guru yang mempunyai potensi, rasa pengabdian, yang tinggi dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas profesinya. Moh. Uzer Usman (2007: 7) menyatakan bahwa, “Tugas guru sebagai profesi meliputi, mendidik, mengajar, dan melatih“. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Mencermati uraian di atas, terlihat betapa besarnya peran guru dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Guru memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian, akhlak, mentalitas, dan moral anak. Dengan demikian dapat dikatakan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh sikap guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Kenyataan inilah yang mengharuskan guru

memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, karena guru adalah tokoh yang menjadi panutan bagi peserta didik dan lingkungannya. Tulus Tu'u (2004:31) berpendapat tentang disiplin sebagai berikut :

Disiplin sebagai ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas, lahir bathin. Sehingga timbul rasa malu apabila terkena sangsi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Perilaku tersebut diikuti berdasarkan dan keyakinan bahwa hal itulah yang benar, dan keinsyafan bahwa hal itu bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat. Pada sisi lain, disiplin adalah alat untuk menciptakan perilaku dan tata tertib manusia sebagai kelompok masyarakat. Oleh sebab itu, disiplin berarti hukuman atau sangsi yang berbobot mengatur dan mengendalikan perilaku.

Disiplin sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Dengan disiplin, guru dapat melaksanakan tugas profesinya. Masalah disiplin kerja erat kaitannya dengan sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Jika dikaitkan dengan tugas guru dalam pembelajaran, guru berhadapan dengan sejumlah peserta didik dengan berbagai macam latar belakang, sikap, dan potensi, yang kesemuanya itu berpengaruh terhadap kebiasaannya dalam mengikuti pembelajaran dan berperilaku di sekolah. Oleh sebab itu, pengaruh guru akan lebih terasa, bila selain mengajar dan mendidik melalui kata-kata, guru juga memberi keteladanan dengan perbuatannya yang disiplin.

Disiplin didalam pekerjaan memberikan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong

gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan suatu organisasi/lembaga. Untuk itu disiplin kerja penting dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya secara efektif.

Menurut Nursito (2000: 15), guru diharapkan memiliki kelincahan berfikirnya, berfikir untuk segala aspek, mempunyai keluwesan konseptual, orisinalitas, menyukai kompleksitas, kerja keras dan mandiri. Jika yang ditemukan di lapangan adanya guru yang menjalankan tugas sebagai rutinitas saja, maka hal ini akan mengakibatkan peserta didik dan lingkungan menjadi tidak siap menghadapi perkembangan dan perubahan dewasa ini. Oleh sebab itu, upaya pengembangan sekolah harus ditekankan pada pembinaan guru.

Dari pengamatan penulis di sekolah SMA N 1 Pasaman dan SMA N 1 Talamau, ternyata rendahnya disiplin guru ditandai dengan sebagian besar guru belum datang tepat waktu, sebagian besar guru tidak tepat janji, sebagian besar guru masih tidak bertanggungjawab, sebagian besar guru belum patuh terhadap aturan, kesediaan guru untuk ikuti aturan, untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan disiplin kerja guru.

Disisi lain teramati bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Fenomena yang terjadi di lapangan bahwa kepala sekolah secara psikologis berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah masih belum mampu merubah kebiasaan para

guru yang sudah lama terjadi seperti tidak tepat waktu, tidak tepat janji, tidak bertanggungjawab, dan tidak patuh terhadap aturan,

Salah satu penerapan disiplin kerja guru adalah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru, karena dengan disiplin itu pelaksanaan tugas pokok serta fungsi guru akan berjalan secara efektif dan efisien. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di lapangan, masih adanya keluhan tentang rendahnya disiplin guru seperti:

1. Masih ada guru yang tidak patuh terhadap aturan yang sudah ditetapkan.
2. Masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah.
3. Masih ada guru yang tidak tepat waktu dalam proses belajar mengajar.
4. Masih ada guru yang tidak taat terhadap aturan yang sudah ditetapkan.
5. Masih ada guru yang meninggalkan tugas, karena ada kepentingannya yang lain di luar sekolah.
6. Masih ada guru yang tidak bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
7. Masih ada guru yang tidak tepat janji.

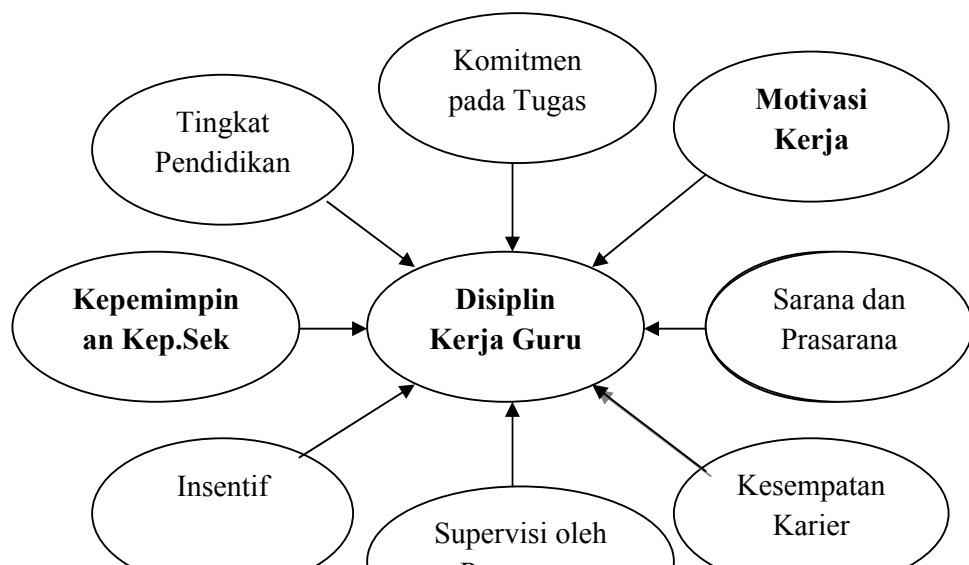
Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, fenomena-fenomena tersebut menunjukkan adanya masalah disiplin kerja guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Pasaman Barat. Keadaan ini peneliti merasa

perlu untuk mengadakan penelitian tentang disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru memberikan pengaruh terhadap keberhasilan pendidikan.

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka guru merupakan sumber daya yang menunjang terlaksananya proses pembelajaran dan pendidikan yang menentukan tercapainya hasil pendidikan yang lebih baik. Untuk itu disiplin guru perlu sekali diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja seseorang mencerminkan kepatuhan dan ketaatan individu untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diamanatkan bagi setiap guru sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Ada beberapa faktor yang diduga turut berhubungan dengan disiplin kerja guru, karena disiplin kerja merupakan bagian dari perilaku setiap individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Menurut Alex Nitisasmito (1982: 199) adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja guru, yaitu; komitmen pada tugas, motivasi kerja, tingkat pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, insentif, supervisi oleh pengawas, kesempatan karir, sarana dan prasarana". Hubungan faktor-faktor tersebut dapat dilihat seperti pada gambar berikut :



**Gambar 1. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap
Disiplin Kerja Guru.**

Banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi disiplin kerja guru. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009 : 86), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana di lingkungan organisasi sekolah, yaitu: 1). Motivasi, 2). Sarana dan Prasarana, 3). Insentif, 4). Supervisi, 5). Disiplin kerja dan 6.) Kepemimpinan. Untuk lebih jelasnya diuraikan faktor-faktor yang di duga mempengaruhi disiplin kerja dan fenomena di lapangan.

1. Motivasi kerja guru masih rendah, masih ada guru yang selalu menunggu pengawas sekolah dan kepala sekolah untuk merubah perilakunya, tidak berani melakukan perubahan, tidak tepat waktu.
2. Kurangnya sarana dan prasarana, akan mempengaruhi disiplin kerja guru, karena sarana dan prasarana tidak lengkap dapat menyebabkan guru tidak semangat dalam mengajar.
3. Insentif akan mempengaruhi disiplin kerja. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak guru yang berprestasi serta mengajar melebihi jam kerja, namun tidak diperhatikan namun hanya dibayar dengan imbalan gaji pokok saja yang ia terima.
4. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan pengawas sekolah belum terlaksana secara maksimal.

5. Disiplin kerja masih banyak guru yang tidak tepat waktu, tidak tepat janji, tidak bertanggungjawab, dan mawas diri dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar.
6. Tingkat pendidikan juga turut serta dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Fenomena yang ditemukan banyak guru yang berpendidikan tinggi namun kurang peduli dengan kegiatan yang ada disekolah, mereka hanya banyak bicara tanpa melakukan perubahan.
7. Kepemimpinan diduga dapat meningkatkan disiplin kerja guru, menurut Nawawi (1995) kepemimpinan yang efektif akan membuat karyawan mempunyai kecenderungan dalam dirinya untuk merasa terlibat aktif dan penuh tanggungjawab dalam bekerja. Fenomena disekolah masih ada guru yang tidak mau terlibat aktif dan bertanggungjawab terhadap suatu kegiatan, bahkan masih ada guru yang menghindari dari kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Untuk melihat semua variabel yang diduga berkontribusi terhadap disiplin kerja guru tentu saja memerlukan waktu yang relatif lebih lama. Untuk itu, peneliti hanya membatasi ruang lingkup penelitian ini pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang dihubungkan dengan disiplin kerja guru.

Alasan peneliti memilih variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah karena kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya mempunyai peranan ganda. Kepala sekolah dapat bertindak sebagai administrator, sebagai

pemimpin dan suvervisor. Sebagai pemimpin kepala sekolah dituntut untuk dapat memberikan contoh teladan bagi kegiatan guru, memberikan pembaharuan dalam kegiatan sekolah, memberikan motivasi kepada para guru untuk berprestasi, transparan dalam setiap mengambil keputusan, sehingga dapat mencapai apa yang menjadi tujuan sekolah. Kemudian motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk bekerja. Seseorang memiliki motivasi rendah akan menghasilkan kualitas kerja yang rendah, seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, masih banyak faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dan mengkaji fenomena yang terjadi dilapangan maka peneliti berketetapan bahwa ada dua faktor dominan yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja guru yaitu : kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Oleh karena itu Penelitian ini ini dibatasi pada Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau Kabupaten Pasaman Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru pada SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat?
2. Apakah motivasi kerja guru berkontribusi terhadap disiplin kerja guru pada SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru pada SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini bertujuan untuk mengungkap:

1. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru pada SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau Kabupaten Pasaman Barat?
2. Kontribusi motivasi kerja guru berkontribusi terhadap disiplin kerja guru pada SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau Kabupaten Pasaman Barat?
3. Kontribusi kepeminpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau Kabupaten Pasaman Barat?

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini adalah:

1. Memperkaya khasanah ilmu pengetahuan terutama di bidang pendidikan.
2. Mendukung Teori yang sudah ada.
3. Menjadi landasan atau pedoman bagi peneliti-peneliti berikutnya.

b. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini berguna bagi:

1. Guru-guru SMA sebagai umpan balik tentang disiplin kerja, khususnya di Kabupaten Pasaman Barat
2. Kepala sekolah, sebagai pertimbangan dalam meningkatkan disiplin kerja dan memotivasi guru di Kabupaten Pasaman Barat
3. Pengawas sekolah sebagai informasi dalam memberikan pembinaan kepada guru
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan disiplin guru, guna peningkatan kualitas pendidikan SMA di Kabupaten Pasaman Barat.
5. Bagi penulis sendiri sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Megister Pendidikan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi tiga variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja Guru (X2), dan Disiplin Kerja Guru (Y) SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat, terlihat bahwa distribusi frekuensi ketiga variabel cenderung normal. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat. Besarnya kontribusi. Ini berarti semakin membaik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat pula disiplin kerja guru. Hal ini mengisyaratkan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah penting dan perlu ditumbuh kembangkan guna peningkatan disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat
2. Motivasi kerja guru berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat. Besarnya kontribusi. Ini berarti motivasi kerja guru yang kondusif untuk menampilkan disiplin kerja guru yang lebih baik.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat berkontribusi.

Hasil analisis ini memperlihatkan bahwa melalui peningkatan kedua variabel bebas tersebut yang urgen untuk meningkatkan disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian di atas menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat berkontribusi signifikan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap disiplin kerja SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara statistik berkontribusi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat. Ini berarti bahwa disiplin kerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang baik.

Temuan peneliti ini juga berimplikasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif, akan berakibat terhadap disiplin kerja guru. Untuk itu perilaku yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam memimpin sebuah sekolah harus sesuai dengan peranan seorang pemimpin yang baik, yang mampu mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan guru dalam rangka pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil tingkat pencapaian terendah pada kepemimpinan kepala sekolah, yaitu pada indikator memberi sanksi, dapat

direkomendasikan kepada kepala sekolah agar lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada guru-guru yang bermasalah, tanpa memandang jabatan atau kedudukan. Perbaikan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan menanamkan dalam dirinya kesadaran akan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin, mampu mendelegasikan tugas dan wewenang dengan baik, serta membagi dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya sehingga dengan demikian diharapkan kepala sekolah tersebut mampu memimpin sekolahnya dan mengelola sumber-sumber daya sekolah dengan baik. Selanjutnya upaya untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah meningkatkan kompetensi dan pemahaman mereka tentang kepemimpinan melalui kegiatan-kegiatan atau workshop kepemimpinan yang selalu diadakan secara rutin di lingkungan Dinas Pendidikan.

Upaya lain yang juga dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan bekerjasama dengan warga sekolah dalam menjaga aturan dan norma di sekolah agar dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya. Diharapkan dengan membaiknya fungsi kepemimpinan, kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensinya dan melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan mampu mengarahkan kedisiplinan guru di sekolahnya.

Begitu pula halnya dengan motivasi kerja guru di sekolah akan berperan dalam peningkatan disiplin kerja guru, karena motivasi kerja guru tetap harus dijaga. Jika motivasi kerja guru di sekolah kurang baik akan

berdampak pada tidak baiknya kedisiplinannya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada mutu pendidikan. Dengan menyadari hakekat ini, diharapkan guru mampu menjaga semangat kerja dengan sikap ketekunan, kegairahan, dan tanggung jawabnya di sekolah agar tujuan pendidikan yang diinginkan bisa tercapai dengan baik.

Berdasarkan temuan penelitian diketahui tingkat pencapaian indikator motivasi kerja guru yaitu semangat yang kurang. Salah satu upaya untuk peningkatan motivasi kerja guru menjadi lebih baik dapat dilakukan oleh kepala sekolah, melalui keterlibatan kepala sekolah dan komponen sekolah lainnya dalam setiap kegiatan yang dilakukan di sekolah, tanpa memandang status dan golongan seseorang. Yaitu dengan melibatkan guru-guru dalam setiap pengambilan keputusan di sekolah. Sehingga dengan keterlibatan tersebut guru akan merasa dihargai dan menumbuhkan dorongan dan semangat kerja sehingga mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya menjadi lebih lebih baik.

Hasil analisis penelitian menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA N 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat.. Hal ini berimplikasi, bahwa disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA N 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat. dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

C. Saran-saran

Berdasarkan temuan dari implikasi penelitian, dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah harus terlebih dahulu menunjukkan perilaku disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin dalam sekolah tersebut supaya para guru dan staff khususnya di SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat. Maka semakin meningkat seorang pemimpin maka disiplin pula para bawahan karena sudah membeikan contoh yang baik. Hal ini mengisyaratkan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah penting dan perlu ditumbuh kembangkan guna peningkatan disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat
2. Motivasi kerja guru harus ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan kepada para guru dan pegawai khususnya dilingkungan kerja SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA Negeri 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat Ini berarti motivasi kerja guru yang kondusif serta sarana dan prasarana yang memadai akan meningkatkan motivasi kerja para guru dan staff tersebut.
3. Kepala SMA Negeri 1 Pasaman dan SMA N 1 Talamau di Kabupaten Pasaman Barat. sebaiknya memahami begitu pentingnya meningkatkan disiplin kerja melalui kepemimpinannya dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan gurunya dalam mencapai tujuan

sekolah. Dari hasil analisis diketahui capaian indikator yang berkategori terendah perlu diprioritaskan untuk ditingkatkan. Yaitu perlunya kesadaran kepala sekolah untuk memberi sanksi dalam perbaikan kedisiplinan guru dalam hal pelaksanaan pendidikan di sekolah. Upaya perbaikan pemberian sanksi dapat dilakukan dengan mensosialisasikan peraturan dan disiplin sekolah pada lokasi yang strategis dan mudah terlihat. Dengan demikian kepala sekolah dapat dengan tegas memberi sanksi dan hukuman yang tegas sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu peningkatan disiplin kerja guru melalui peningkatan semangat kerja dapat dilakukan kepala sekolah dengan cara melibatkan guru dalam setiap kegiatan-kegiatan di sekolah, ikut serta dalam setiap pengambilan keputusan di sekolah, sehingga guru merasa dihargai dan menimbulkan semangat mereka dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

4. Pengawas Sekolah di Kabupaten Pasaman Barat diperlukan upaya peningkatan kedisiplinan kerja guru melalui Pembinaan kepemimpinan kepala sekolah, terutama dari segi pemahaman kepala sekolah tentang pemberian sanksi tegas terhadap warga sekolahnya yang melanggar hukum, serta memberi pemahaman aturan dan norma-norma dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah dan memberikan masukan agar motivasi kerja guru diciptakan melalui keterlibatan pelaksanaan kegiatan di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan oleh pengawas diantaranya melaksanakan supervisi dan pengawasan ke sekolah secara

lebih intensif dan terus menerus terutama dalam pembinaan kepemimpinan kepala sekolah.

5. Kepala Dinas Pendidikan Pasaman Barat sebagai bahan masukan diharapkan untuk dapat menyusun program dan kebijakan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Pasaman Barat, dan SMA Negeri di Kabupaten Pasaman Barat khususnya meningkatkan disiplin kerja guru perlu kiranya di programkan suatu diklat kedisiplinan guru dan program *Motivation Training*.
6. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang disiplin kerja guru, disarankan supaya mengkaji berbagai variabel lain yang diduga turut mempengaruhi disiplin kerja guru, sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif dan lengkap mengenai kontribusi berbagai faktor terhadap disiplin kerja guru. Demikian pada gilirannya hasil kajian tersebut dapat dipergunakan sebagai masukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pembinaan terhadap guru-guru di lingkungan sekolahnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Alex Nitisesmito, 1982. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____ *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi*, Jakarta: galia Indonesia
- Alma, 2002, *Pemasaran Starategik Jasa Pendidikan*, Jakarta, CV.Alfa Beta
- Anwar, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Rosda Karya.
- Atmosudirjo. 1979. *Pengambilan Keputusan*, Jakarta: Gunung Agung
- Azwar Saifuddin, 1992. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha
- Barry Cushway & Derek Lodge.1993. *Organisatinal Behaviour and Design*.Jakarta. Gramedia.
- Cochran, William G. 1977. *Sampling Techniques*. New York: John Willey & Sons.
- Danim Sudarwan. (2007). *Metode Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Prilaku*. Jakarta: Biang Aksara
- Depdiknas. 2003. *Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Dirawat. 1990. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- E. Mulyasa. 2006.*Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Fathoni, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Rineka Citra