

**KONTRIBUSI MOTIVASI BERPRESTASI GURU DAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
DISIPLIN KERJA GURU SD NEGERI
DI KECAMATAN BATANG KAPAS**

TESIS



OLEH

S U A R D I
NIM 19694

*Ditulis untuk memenuhi sebahagian persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan*

**KONSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

Suardi, 2012. The Contribution of Teacher Achievement Motivation and Principals' Leadership Toward Teachers' Discipline of Elementary School in Subdistrict Batang Kapas of Pesisir Selatan District, Thesis, Graduated Programm, State University of Padang.

Based on the observations in some Elementary School in SubDistrict Batangkapas shown that teachers' discipline is still not working optimally. The Lack of teachers' discipline maight caused by the unmaximized achievement motivation of teachers and principals' leadership. Furthermore, it will lead the education to low quality or competence of students at a school.

This study aims to reveal how much contribution achievement motivation and leadership of the principal teacher of elementary school teachers work discipline in the District of Pesisir Selatan subDistrict Batang Kapas. There are three hypotheses proposed in this research that contributes to the achievement motivation of teachers working discipline teacher, principal leadership contribute to the discipline of teachers, achievement motivation, teacher and principal leadership contribute to the work discipline of teachers

The research method used was quantitative correlational study with a population of elementary school teachers in the District of Pesisir Selatan subDistrict Batang Kapas as much as 385 and as many as 121 of the study sample were extracted using Proportional stratified random sampling technique taking into account the period of employment and educational strata. The instrument used was questionnaire reliability and validity has been tested with Monas program in 2009. The data is then analyzed using correlation and regression techniques.

The analysis showed that (1) achievement motivation contributes significantly to the Discipline Master teachers work 22.6% (2) principals' leadership contributes significantly to the discipline of teachers by 8% (3) Motivation and Leadership Master's outstanding principal together contributes significantly to the discipline of teachers by 27.5%. The results showed that the hypothesis can be empirically acceptable. These findings can be concluded that the achievement motivation of teachers and school leadership are two factors that contribute to the discipline of teachers. Therefore, it is expected that the relevant parties to consider two factors that can increase teachers' work discipline.

ABSTRAK

SUARDI, 2012. *Kontribusi Motivasi Berprestasi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, Tesis Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.*

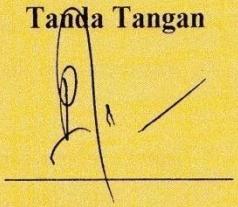
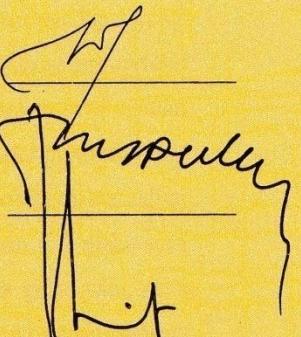
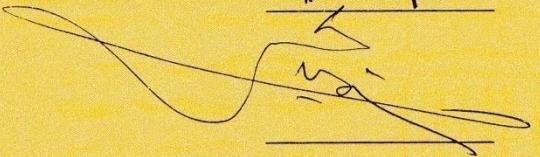
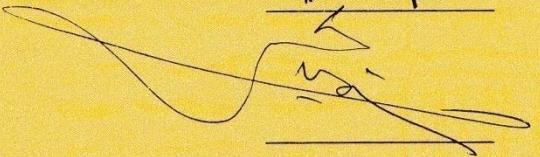
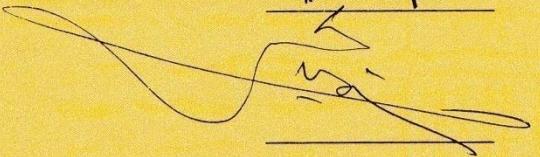
Berdasarkan observasi di beberapa Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Batangkapas terlihat disiplin kerja guru masih belum maksimal. Kurangnya disiplin kerja guru diduga karena faktor motivasi berprestasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah yang belum maksimal. Lebih lanjut lagi akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan atau kompetensi siswa pada suatu sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar kontribusi Motivasi berprestasi Guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi berprestasi guru berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, motivasi berprestasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan populasi guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 385 dan sampel penelitian sebanyak 121 orang yang diambil menggunakan teknik *stratified Proportional Random Sampling* dengan mempertimbangkan masa kerja dan strata pendidikan. Instrumen yang digunakan adalah angket yang sudah diuji kehandalan dan kesahihannya dengan program Monas tahun 2009. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Motivasi berprestasi Guru berkontribusi signifikan terhadap Disiplin kerja guru sebesar 22,6% (2) Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap Disiplin kerja guru sebesar 8 % (3) Motivasi berprestasi Guru dan Kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap Disiplin kerja guru sebesar 27,5 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima secara empiris. Hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap Disiplin kerja guru. Oleh karena itu diharapkan kepada pihak-pihak terkait agar memperhatikan kedua faktor tersebut agar Disiplin kerja guru dapat meningkat.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Rusbinal, M.Pd.</u> <i>(Ketua)</i>	
2	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> <i>(Sekretaris)</i>	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> <i>(Anggota)</i>	
4	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> <i>(Anggota)</i>	
5	<u>Dr. Jasrial, M.Pd.</u> <i>(Anggota)</i>	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Suardi*
NIM. : 19694
Tanggal Ujian : 16 - 8 - 2012

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya , tesis dengan judul : “ **Kontribusi Motivasi Berprestasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas** “ adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik , baik di Universitas Negeri Padang maupun Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan , penilaian dan rumusan saya sendiri , tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Didalam karya tulis saya ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya , dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini , maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya tulis ini , serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Juli 2012

Saya Yang Menyatakan

S U A R D I
NIM . 19694

KATA PENGANTAR

Dengan memohon perlindungan Allah Swt, Tuhan Seru Sekalian Alam, aku berlindung dari pengaruh syaitan terkutuk yang membawa bencana kebodohan. Bermula dengan ucapan Alhamdulillah , penulis mengucapkan syukur pada Allah atas limpahan Hidayah dan Hinayah Nya.Shalawat dan do'a kehadirat Allah Swt agar disampaikan kepada Nabi Muhammmad SAW.

Atas berkat dan rahmat Allah, akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan dengan judul ***Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Batang Kapas.***

Penelitian ini terlaksana atas bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Rusbinal M.Pd dan Prof. Nurhizrah Gistituati ,M.Ed. Ed.D sebagai pembimbing I dan Pembimbing II yang penuh ketulusan , kesabaran dan kesediaan dalam meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun M.Pd, Dr.Yahya M.Pd dan Dr. Jasrial M.Pd selaku komtributor dan penguji yang telah memberikan sumbangan saran, kritikan dan ide demi sempurnanya penelitian ini.
3. Pimpinan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini.
4. Para Dosen Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan , serta segenap karyawan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dan Kepala Unit Pelayanan Tekhnis Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Kapas beserta Kepala Sekolah dan guru-guru SD Negeri seKecamatan Batang Kapas atas izin dan keikutseretaannya dalam penelitian ini.

6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Semoga Allah Swt membalas semua bentuk bantuan diatas dengan pahala yang berlipat ganda , Amin.

Padang, Juni 2012

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah	1
B. Identifikasi masalah	
6	
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan masalah	10
E. Tujuan penelitian	10
F. Manfaat penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori.....	12
1. Disiplin Kerja Guru	12
2. Motivasi berprestasi	22
3. Kepemimpinan kepala sekolah	
28	
B. Penelitian Relevan	38
C. Kerangka Berfikir	39
D. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	43

B. Populasi dan sampel	43
C. Definisi operasional	
48	
D. Pengembangan Instrumen	49
E. Teknik Pengumpulan Data	53
F. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	56
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	62
C. Pengujian Hipotesis	65
D. Pembahasan	76
E. Keterbatasan Penelitian	81
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	83
B. Implikasi Hasil Penelitian	84
C. Saran-saran.....	86
DAFTAR RUJUKAN	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Sebaran populasi Berdasarkan Strata dan Masa Kerja	45
Tabel 2 Hasil Penghitungan Sampel	46
Tabel 3 Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	47
Tabel 4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba	50
Tabel 5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba	52
Tabel 6 Rangkuman Analisis Kehandalan Instrumen	53
Tabel 7 Rentang Kategori Ketercapaian Variabel	54
Tabel 8 Distribusi Data Disiplin Kerja Guru	56
Tabel 9 Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru	57
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi Guru	58
Tabel 11 Tingkat Pencapaian Setiap Indikator Motivasi Berprestasi Guru	59
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan kepala sekolah	60
Tabel 13 Tingkat Pencapaian setiap Indikator Kepemimpinan kepala sekolah	62
Tabel 14 Rangkuman Hasil uji Normalitas Data Disiplin Kerja Guru Motivasi berprestasi Guru, Kepemimpinan kepala sekolah	63
Tabel 15 Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi	63
Tabel 16 Rangkuman hasil Uji Indenpendensi Antar Variabel, Motivasi berprestasi Guru (X1) dan Kepemimpinan kepala sekolah (X2)	64
Tabel 17 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi berprestasi Guru dan Disiplin Kerja Guru	65
Tabel 18 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi berprestasi Guru terhadap Disiplin Kerja Guru	66
Tabel 19 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan kepala sekolah dengan Disiplin Kerja Guru	68
Tabel 20 Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan kepala sekolah	

dengan Disiplin Kerja Guru	69
Tabel 21 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi ganda Variabel Motivasi berprestasi guru dan Kepemimpinan kepala sekolah dengan Disiplin Kerja Guru	71
Tabel 22 Rangkuman Analisi Regresi Motivasi berprestasi Guru Dan Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru	72
Tabel 23 Kontribusi Motivasi berprestasi Guru (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) Terhadap kinerja Guru (Y)	74
Tabel 24 Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja	7
Gambar 2 Kerangka dugaan hubungan Variabel Motivasi berprestasi Dan Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Variabel Disiplin	41
Gambar 3 Histogram Disiplin Kerja Guru (Y).....	
57	
Gambar 4 Histogram Motivasi berprestasi Guru (X1).....	59
Gambar 5 Histogram Kepemimpinan kepala sekolah (X2)	61
Gambar 6 Regresi Linear Motivasi berprestasi Guru (X1) dan Disiplin Kerja Guru (Y)	67
Gambar 7 Regresi Linear Kepemimpinan kepala sekolah (X2) dan Disiplin Kerja Guru (Y).....	70
Gambar 8 Regresi ganda motivasi berprestasi guru (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Disiplin Kerja.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Uji Coba Penelitian.....	91
Lampiran 2	Data Uji Coba Instrumen Penelitian.....	
	92	
Lampiran 3	Analisis Instrumen Uji Coba Penelitian.....	93
Lampiran 4	Instrumen Penelitian.....	94
Lampiran 5	Data Penelitian.....	95
Lampiran 6	Data Penelitian dan Deskripsi Data.....	96
Lampiran 7	Uji Normalitas dan Homogenitas.....	97
Lampiran 8	Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X1 dengan Y.....	
	98	
Lampiran 9	Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X2 dengan Y.....	
	99	
Lampiran 10	Korelasi dan Regresi Ganda Variabel X1 dan X2 dengan Y.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 yang menegaskan tentang sistem pendidikan nasional. Undang-undang ini menegaskan bahwa pelaksanaan pendidikan nasional harus menjamin pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan di tengah perubahan global agar warga Indonesia menjadi manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, cerdas, produktif, dan berdaya saing tinggi dalam pergaulan nasional dan internasional. Untuk menjamin tercapainya tujuan pendidikan tersebut pemerintah telah mengamanatkan penyusunan delapan standar nasional pendidikan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan. Standar ini adalah criteria minimum tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal diatas sejalan dengan kompetensi guru yang terdapat pada Permen no 16 tahun 2007 yang menyebutkan

bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional

Pembangunan pendidikan nasional adalah suatu usaha yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang berkualitas, maju, mandiri, dan modern. Pembangunan pendidikan merupakan bagian penting dari upaya menyeluruh dan sungguh-sungguh untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa. Keberhasilan dalam membangun pendidikan akan memberikan kontribusi besar pada pencapaian tujuan pembangunan nasional secara keseluruhan. Dalam konteks demikian, pembangunan pendidikan itu mencakup berbagai dimensi yang sangat luas yang meliputi dimensi sosial, budaya, ekonomi, dan politik.

Dalam perspektif sosial, pendidikan akan melahirkan insan-insan terpelajar yang mempunyai peranan penting dalam proses perubahan sosial di dalam masyarakat. Pendidikan menjadi faktor determinan dalam mendorong percepatan mobilitas masyarakat, yang mengarah pada pembentukan formasi sosial baru. Formasi sosial baru ini terdiri atas lapisan masyarakat kelas menengah terdidik, yang menjadi elemen penting dalam memperkuat daya rekat sosial (*social cohesion*). Pendidikan yang melahirkan lapisan masyarakat terdidik itu menjadi kekuatan perekat yang menautkan unit-unit sosial di dalam masyarakat: keluarga, komunitas, perkumpulan masyarakat, dan organisasi sosial yang kemudian menjelma dalam bentuk organisasi besar berupa lembaga negara. Dengan demikian, pendidikan dapat memberikan sumbangan penting pada upaya memantapkan integrasi sosial. Untuk lebih meningkatkan kualitas integrasi sosial

tersebut, pendidikan lebih diarahkan kepada peningkatan kompetensi dan peningkatan dibidang kualitas sumber daya manusia.

Upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai jalur, diantaranya melalui pendidikan. Pendidikan ini merupakan jalur peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya keimanan dan ketakwaan, kepribadian, kecerdasan, kedisiplinan, kreativitas dan sebagainya. Untuk itu diperlukan disiplin kerja yang tinggi dari seorang guru agar dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab tersebut.

Guru sebagai salah satu unsur dalam PBM (Proses Belajar Mengajar) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa, salah satunya yaitu dengan menunjukkan sikap disiplin kerja.

Pentingnya disiplin kerja bagi seorang guru dikarenakan banyak berpengaruh terhadap hasil yang hendak dicapai. Jika seorang guru berdisiplin melaksanakan tugasnya, maka diharapkan pelaksanaan tugasnya juga akan baik dan menghasilkan pencapaian yang maksimal. Sehingga bisa dikatakan, idealnya

guru yang berdisiplin dalam melaksanakan tugasnya akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik sekaligus bisa dijadikan teladan bagi siswanya.

Disiplin kerja guru ini berhubungan erat dengan faktor motivasinya dalam bekerja. Idealnya guru yang mempunyai motivasi kerja yang baik, cenderung akan berdisiplin dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan prestasi yang baik jika mereka memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup. Terlebih lagi, motivasi yang tinggi dari seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan mampu menghasilkan pembelajaran yang baik sehingga mutu pendidikan suatu sekolah akan naik. Sehingga dapat dikatakan, guru yang mempunyai motivasi yang baik akan berdisiplin dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen pendidikan.

Seorang guru mempunyai tugas dan kewajiban yang harus dijalani dan dipertanggungjawabkan sesuai dengan pengertian guru sebagai pendidik. Seorang guru harus aktif, kreatif dan inovatif dalam melaksanakan kewajibannya sebagai bentuk profesionalisme. Guru yang profesional akan selalu mengevaluasi dan mengintrospeksi diri untuk menutupi kekurangannya. Dengan demikian, kompetensi guru akan selalu meningkat dan menjadi lebih baik. Dengan meningkatnya kompetensi guru tentu akan meningkatkan produktivitas hasil kerja guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi guru adalah motivasi berprestasi guru. Artinya jika guru mempunyai motivasi prestasi yang baik, maka ia akan semakin giat berinovasi dan berkreasi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan prasurvey di beberapa SD negeri di kecamatan Batang Kapas , terlihat beberapa orang guru kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena ini terlihat dengan adanya 1) guru sering terlambat datang ke sekolah, tibapun di sekolah sering mengulur-ulur waktu masuk kelas 2) memperpanjang jadwal keluar main 3) saat proses belajar mengajar berlangsung, masih ada guru berkumpul dan mengobrol di ruang guru 4) ada yang berjualan ketika proses belajar berlangsung 5) melaksanakan tugas pokok seadanya tanpa mentaati aturan yang ada, misalnya mengajar tanpa mentaati aturan yang ada dalam RPP 6) lembaran hasil kerja siswa sering diperiksa tidak tepat waktu 7) guru kelas 1, 2 dan 3 pulang sebelum habis jam dinas 8) kurangnya sikap disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya juga terlihat saat guru pulang sebelum jam dinas berakhir untuk menghadiri undangan pernikahan 9) guru kurang disiplin dalam memakai pakaian dinas sekolah, 10) beberapa orang guru mata pelajaran pulang setelah habis jam mengajarnya padahal jam dinasnya di sekolah tersebut belum berakhir. Hal ini mengakibatkan terganggunya proses belajar mengajar yang berujung pada menurunnya mutu hasil belajar anak. Padahal seharusnya guru berdisiplin dan profesional dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan pendidikan tercapai secara maksimal.

Selain fenomena di atas, juga terlihat kepala sekolah kurang tegas dalam menegakkan disiplin di sekolah. Proses pembinaan dan bimbingan dari kepala sekolahpun kurang terlaksana dengan baik, karena kepala sekolah sibuk dengan urusan administrasi sekolah dan dinas luar sekolah terutama urusan BOS, sehingga kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak

berjalan sebagaimana mestinya. Fenomena tersebut memperlihatkan kepemimpinan kepala sekolah yang lemah dalam menegakan disiplin kerja guru di sekolah.

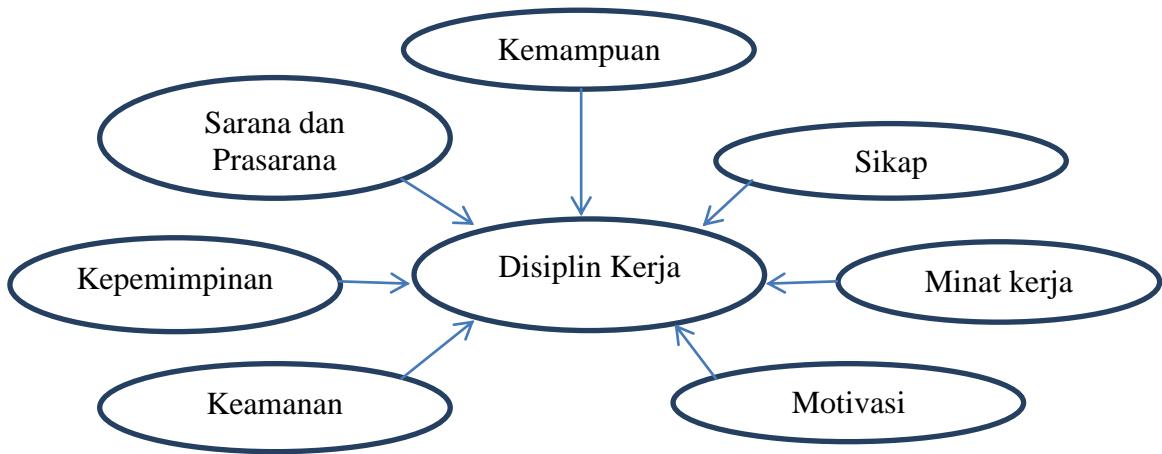
Menurut beberapa guru di sekolah, dia sangat memerlukan adanya arahan dan bimbingan dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya yang mengacu pada peningkatan didisiplin kerjanya. Kesemuanya merupakan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah, agar pembelajaran berlangsung lancar untuk mencapai target yang hendak dicapai sekolah.

Berdasarkan permasalahan di atas, perlu dikaji secara komprehensif tentang disiplin kerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini akan melihat disiplin kerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

B. Identifikasi Masalah

Anoraga (1990), Ravianto (1985), dan Arikunto (1990) menyatakan bahwa disiplin kerja guru turut dipengaruhi oleh : 1) kemampuan, 2) sikap, 3) minat, 4) Motivasi Kerja, 5) keamanan, 6) kepemimpinan dan 7) sarana dan prasarana.

Secara umum, pendapat ahli tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Faktor-Faktor Yang Diduga Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru

Kemampuan atau kompetensi guru menurut Suparlan (2005 : 92) mengutip pernyataan Barlow bahwa kompetensi adalah ‘ *the ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately* ’ atau kemampuan seseorang guru untuk menunjukkan secara bertanggung jawab tugas-tugasnya dengan tepat. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan; kompetensi guru menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Sikap merupakan suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan terhadap suatu objek. Seorang guru yang memiliki

sikap yang positif terhadap pekerjaannya akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kenyataan yang ditemukan di lapangan masih ada guru yang memiliki sikap tidak sepenuh hati terhadap pekerjaan dan kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diemban sehingga tugasnya sebagai seorang pendidik terabaikan

Minat merupakan keadaan terfokusnya perhatian terhadap sesuatu hal yang ingin dicapai atau dimiliki. Baginda dan Ridwan (1983:26) mengemukakan bahwa orang yang berminat terhadap sesuatu pekerjaan, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh disiplin dan akan lebih baik pelaksanaan tugasnya dibandingkan dengan orang-orang yang tidak berdisiplin dalam bekerja. Guru yang mempunyai minat yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Kenyataan yang ada minat guru untuk meningkatkan keprofesionalannya masih kurang. Diantaranya minat baca guru rendah. Kurangnya inisiatif untuk mencari pembaharuan-pembaharuan, sehingga pengetahuan tentang keprofesionalan kurang berkembang.

Motivasi merupakan suatu dorongan dari diri seorang guru untuk melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi dalam diri guru untuk bekerja, dia akan lebih giat dan tekun dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap pelaksanaan tugasnya. Fenomena yang terlihat selama ini masih ada guru yang kurang motivasinya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bersikap apatis terhadap tugasnya. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan kelompok.

Keamanan yaitu kondisi yang nyaman untuk memungkinkan guru dapat melakukan tugasnya dengan baik. Keamanan dalam melakukan tugas sangat membantu kelancaran proses belajar mengajar baik keamanan dalam kelas maupun diluar kelas. Guru yang merasa aman dalam melaksanakan tugasnya akan terdorong dalam meningkatkan disiplin kerjanya.

Untuk menunjang pelaksanaan pendidikan diperlukan fasilitas pendukung yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Sucipto (1999:67) mengemukakan sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda bergerak maupun yang tidak bergerak yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses pembelajaran, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sebagai pelaksana tugas pendidikan, guru juga mempunyai peran dalam mengelola sarana dan prasarana terutama yang berhubungan dengan sarana pembelajaran yaitu alat pelajaran, alat peraga dan media pembelajaran lainnya. Kenyataan dilapangan terlihat guru jarang sekali menggunakan alat peraga dalam menyampaikan materi pembelajaran. Anggapan dari beberapa orang guru menggunakan alat peraga menghabiskan banyak waktu sehingga tujuan kurikulum tidak dapat tercapai, sehingga guru selalu berusaha mengejar menyelesaikan materi pembelajaran tanpa memperhatikan pemahaman pada siswa.

C. Pembatasan Masalah

Guru merupakan ujung tombak dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan disamping faktor lainnya. Untuk mencapai tujuan pendidikan seutuhnya sangat bergantung pada bagaimana konsekwensi guru dalam melaksanakan tugasnya .Tugas pokok guru terlaksana sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai

tergantung pula pada tingkat disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru, hanya saja tergantung sejauhmana guru merealisasikan disiplin kerja ini dalam tugasnya sehari-hari di sekolah.

Mengingat begitu luasnya hal-hal yang mempengaruhi disiplin kerja guru, maka perlu adanya pembatasan masalah agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terfokus. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini akan terfokus pada kontribusi motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berprestasi berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas?
3. Apakah motivasi berprestasi serta kepemimpinan kepala sekolah secara bersama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di

Kecamatan Batang Kapas

2. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas
3. Kontribusi motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi menambah perbendaharaan keilmuan di bidang pendidikan khususnya untuk mengungkapkan kontribusi motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkecimpung di dunia pendidikan, seperti :

- a. Guru, untuk meningkatkan motivasi berprestasi dan disiplin kerjanya.
- b. Kepala sekolah, sebagai masukan dalam pelaksanaan kepemimpinan di sekolah
- c. Pengawas Sekolah, sebagai dasar pertimbangan dan masukan dalam melakukan supervisi guru disekolah.
- d. Dinas UPTD pendidikan, agar meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan disiplin kerja guru.
- e. Sebagai masukan bagi penelitian lain yang relevan

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dapat disimpulkan beberapa temuan sebagai berikut :

1. Motivasi berprestasi guru berkontribusi signifikan terhadap Disiplin kerja guru. Besarnya kontribusi tersebut adalah 22,6%. Hal ini berarti bila ingin meningkatkan disiplin kerja guru, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan Motivasi berprestasi guru menjadi lebih baik. Hasil deskripsi data memperlihatkan motivasi kerja guru berada dalam kategori baik dengan tingkat pencapaian 85,3%
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi signifikan terhadap disiplin kerja guru. Besarnya kontribusi tersebut adalah 8,0%. Hal ini berarti Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja guru. Hasil deskripsi data menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori cukup baik dengan tingkat pencapaian 78,2%.
3. Motivasi berprestasi guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru secara signifikan, yaitu sebesar 27,5%. Artinya Motivasi berprestasi guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik akan memberikan disiplin kerja guru yang baik. Hasil deskripsi data menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berada dalam kategori baik dengan tingkat pencapaian 85,8%

B. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang mempunyai motivasi berprestasi yang baik akan memiliki dorongan atau keinginan yang timbul dari dalam dirinya untuk melaksanakan kegiatan dengan sebaik-baiknya sehingga akan menghasilkan prestasi terbaik yang dilakukan melalui suatu keinginan untuk berhasil, kerja keras, penuh tanggung jawab, gigih serta ketekunan dari guru tersebut. Jika motivasi berprestasi guru berkategori baik maka akan mendorong guru untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Sejalan dengan hal tersebut, melalui kepemimpinan yang baik, seorang kepala sekolah akan mampu membimbing dan menggerakkan guru dan warga sekolah untuk bekerjasama ,menerapkan sanksi untuk mencapai tujuan sekolah ,serta bertanggungjawab atas setiap tugas, kewajiban, dan fasilitas yang diberikan padanya. Dengan demikian kepemimpinan yang baik akan membimbing, dan mempengaruhi guru untuk lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi guru serta semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka semakin tinggi pula disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas dan perannya dalam dunia pendidikan. Implikasinya adalah untuk meningkatkan disiplin kerja guru, dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi berprestasi guru dan melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik. Jika disiplin kerja guru berada pada kategori baik, maka diharapkan mutu pendidikan meningkat menjadi amat baik.

Hasil studi ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas berada pada kategori baik, dan Kepemimpinan Kepala

Sekolah berada pada kategori cukup. Dengan melihat kenyataan ini kedua variabel yang dijadikan objek penelitian masih perlu ditingkatkan terutama variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah. Untuk profesionalitas, seorang guru diharapkan memiliki motivasi berprestasi yang baik terutama dalam hal Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, kemandirian dalam menghadapi tugas rutin dan menghadapi kebosanan dalam menghadapi tugas sehari-hari.

Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai kontribusi yang lebih sedikit dibandingkan motivasi berprestasi guru. Hal ini disebabkan karena motivasi berprestasi guru merupakan faktor intrinsik yang memberikan efek langsung bagi disiplin kerja guru. Implikasi dari kurang baiknya kepemimpinan kepala sekolah adalah kurangnya disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya yang bisa terlihat dari sikap guru kurang mentaati peraturan, kurang menghargai waktu, tidak melaksanakan perintah kedinasan, atau kurang bertanggungjawab atas tugas yang dibebankan padanya. Implikasi lebih jauh dari kondisi ini akan berakibat tidak maksimalnya disiplin kerja guru dalam mencapai tujuan sekolah.

Dalam melaksanakan tugas, guru hendaknya mampu memotivasi dirinya sendiri. Guru hendaknya selalu berkreasi dan berinovasi dalam membenahi kekurangan-kekurangan dalam diri mereka. Tujuannya supaya guru dapat meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Dalam hal ini, Kepemimpinan Kepala Sekolah diharapkan mampu menggerakkan guru agar melakukan tugasnya dengan lebih baik.

Temuan penelitian ini juga berimplikasi bahwa jika motivasi berprestasi guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak diperhatikan dengan baik, maka

dikhawatirkan kedisiplinan, peran, tanggung jawab dan fungsi sebagai guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas tidak terlaksana dengan baik. Untuk itu diharapkan pihak yang berwenang seperti dinas pendidikan atau UPTD Pendidikan, lebih memaksimalkan fungsi pengawasan dan bimbingannya terhadap sekolah. Pengawasan dan bimbingan dapat dilakukan dengan mendatangi sekolah yang bersangkutan atau melalui bimbingan rutin yang dilakukan pihak UPTD Pendidikan sehingga guru termotivasi untuk berprestasi dan didukung oleh penciptaan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik agar disiplin kerja guru dapat lebih ditingkatkan.

C. Saran-saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini dan implikasi yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dikemukakan saran kepada :

1. Guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas, walupun sudah dalam kategori baik , agar guru lebih meningkatkan ketaatian pada peraturan, nilai dan norma yang berlaku, menghargai waktu, melaksanakan perintah kedinasan dan bertangggung jawab atas semua tindakan memotivasi dirinya sendiri melalui ketekunan dalam melaksanakan tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, lebih senang bekerja mandiri dan tidak cepat bosan dengan tugas rutin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Seiring dengan meningkatnya motivasi berprestasi guru, diharapkan disiplin kerja

guru dapat lebih maksimal sehingga mampu mendongkrak mutu pendidikan di sekolah.

2. Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas agar dapat meningkatkan kemampuan membangun jiwa Kepemimpinan Kepala Sekolah yang kondusif untuk dapat mengarahkan guru agar lebih disiplin dalam melaksanakan tugas melalui realisasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan. Yang lebih penting lagi kepala sekolah harus mampu dan berani menerapkan sanksi terhadap bawahan yang indisipliner. Menggerakan guru , bertindak atas dasar sistem nilai, berupaya meningkatkan kemampuannya, memiliki kemampuan menghadapi situasi yang rumit, dan memiliki visi ke depan untuk sekolah. Dengan terciptanya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja guru dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
3. Pengawas Pendidikan TK/SD kecamatan Batang Kapas agar meningkatkan fungsi dalam melakukan pengawasan dan bimbingan terhadap sekolah, supaya guru termotivasi dalam bekerja dan memberikan arahan dan bimbingan bagaimana menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi sekolah. Diharapkan pengawasan dan bimbingan terhadap kepala sekolah dan guru lebih ditingkatkan untuk memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

UPTD Kecamatan Batang Kapas, agar melaksanakan fungsi dalam meningkatkan disiplin guru, agar guru termotivasi dalam berprestasi dan melalui penanaman sifat kepemimpinan kepada kepala sekolah, diharapkan tingkat kedisiplinan di sekolah dapat lebih ditingkatkan

DAFTAR RUJUKAN

- Alex S. Nitisemito. 2000 *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Alex Sobur. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung; Pustaka Setia
- Armstrong dan Kortler, 2003. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran. diterjemahkan oleh. Bambang Sarwiji. Edisi Sembilan. Jilid 1*.Jakarta : Penerbit PT. Indeks
- Azwar Juliandi. 2009. *Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Dengan Cronbach Alpha (manual)*. <Http://Juliandi.blog.com>
- Bedjo Siswanto .2003, *Manajemen Tenaga Kerja: Ancaman Dalam Pendayagunaan dan pembangunan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- De Cenco, David A. Dan Stephen, P. Robbins, 2002. *Human Resources Management*, 5th ed. New York : John Willey dan Sons, Inc.
- Hasibuan. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. 1991. *Educational Administration,:Theory, Research , Practice*, McGraw Hill, Inc. New York, dll., terjemahan.
- Ibrahim Bafadal, 2003. *Menejemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*: Jakarta: Bumi Aksara
- Gibson, James L. dkk. 1982. *Organisasi dan manajemen*. Ed. 4. Jakarta: Erlangga.
- Kartini Kartono, (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga.
- Ki Suratman, 2001. *Pedoman Pendidikan Dasar* Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia,
- Lateiner R, Alfred dan I.E. Levina (1995), *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Sudjono, Jakarta : Aksara Baru
- Made Pidarta 2004. *Landasan Kependidikan*;, Jakarta: Rineka Cipta,
- Made Pidarta. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta