

**KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KOMPETENSI MANAJERIAL
KEPALA SEKOLAH DASAR NEGERI KABUPATEN PESISIR
SELATAN**

TESIS



Oleh

SRIWATI EFNIDA
NIM 19693

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar
Magister Pendidikan*

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

ABSTRACT

Sriwati Efnida. 2012. **The Contribution of the Work Discipline and Giving Incentive toward the Headmasters' Managerial Competency in Primary Schools (Sekolah Dasar) in Kabupaten Pesisir Selatan.** Thesis. Graduate Program of Padang State University.

The headmasters' managerial competency was considered as one of the important factors in determining the quality of education. From the previous survey in Primary Schools in Kecamatan Batang Kapas Pesisir Selatan, it was found that the managerial competency of the headmasters was not satisfied yet. Two of some factors were assumed exerting influence upon this problem, they were giving incentive and the work discipline. This research was aimed at studying the contribution of the work discipline and giving incentive toward the headmasters' managerial competency. There were three hypotheses proposed in this research; (1) the work discipline had a contribution toward the headmasters' managerial competency, (2) giving incentive had a contribution toward the headmasters' managerial competency, (3) the work discipline and giving incentive had a contribution toward the headmasters' managerial competency.

The population of this research was the headmasters in Primary Schools in Kecamatan Batang Kapas Pesisir selatan consisting 382 students. The sample was chosen by using proportional random sampling technique. In collecting the data, the researcher used questionnaire of Likert scale which had been tested its validity and reliability. The data gotten then was analyzed by using correlation technique and its reliability was tested by using Monas version 12.

From the result of data analysis, it was found that (1) the work discipline contributed significantly about 6,3% toward the headmasters' managerial competency; (2) giving incentive contributed significantly about 3,9% toward the headmasters' managerial competency; (3) the work discipline and giving incentive simultaneously contributed significantly about 9,1% toward the headmasters' managerial competency. Based on the result of data analysis, it can be concluded that the managerial competency of the headmasters can be improved through improving the work discipline and giving incentive.

ABSTRAK

Sriwati Efnida. 2012. Kontribusi Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Pesisir Selatan

Kompetensi manajerial kepala sekolah dipertimbangkan sebagai salah satu faktor yang sangat penting menentukan kualitas pendidikan. Dari survey awal yang ditemukan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dasar Kabupaten Pesisir Selatan tidak seperti yang diharapkan. Kondisi ini diprediksi menjadi dampak oleh beberapa faktor. Dua dari faktor yang dipertimbangkan menjadi lebih dominan seperti pemberian insentif dan disiplin kerja. Meskipun penelitian ini dirancang untuk menyelidiki kontribusi pada disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah. Tiga hipotesa seperti (1) disiplin kerja berkontribusi terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah; (2) pemberian insentif berkontribusi terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah; (3) disiplin kerja dan pemberian insentif berkontribusi terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah.

Populasi pada penelitian ini adalah kepala sekolah Sekolah Dasar Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 382 orang. Populasi dipilih sebagai contoh menggunakan *propotional random sampling technique*. Data dari variabel dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan *skala likers* yang sudah di uji coba validitas dan reliabilitas. Pengumpulan data dianalisis secara langsung menggunakan teknik hubungan dan keandalan menggunakan Monas Versi 12.

Dari analisis data ditemukan bahwa (1) disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah sebesar 6,3%; (2) pemberian insentif berkontribusi signifikan terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah sebesar 3,9%; (3) disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama berkontribusi signifikan sebesar 9,1%. Analisis data tersebut, menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima secara empiris. Dari hasil temuan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pemberian insentif merupakan dua variabel bebas yang berdampak positif terhadap variabel terikat kompetensi manajerial kepala sekolah. Untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan perlu ditingkatkan disiplin kerja secara berkelanjutan dan pemberian insentif bagi kepala sekolah.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Sriwati Efnida*

NIM. : 19693

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.
Pembimbing I



31/8-2012

Prof. Dr. H. Mukhaiyar
Pembimbing II



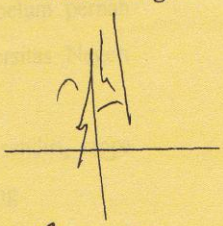
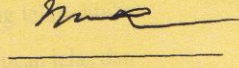
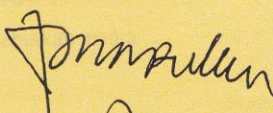
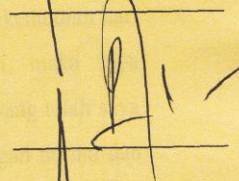
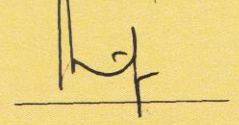
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

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. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Sriwati Efnida**

NIM. : 19693

Tanggal Ujian : 1 - 9 - 2012

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **Kontribusi Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Pesisir Selatan** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah 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 peynimpangan 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 2012
Saya Yang Menyatakan

SRIWATI EFNIDA
NIM 19693

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT segala rahmat dan hidayahnya yang diberikan-Nya, sehingga penulis diberi kekuatan lahir dan batin untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd dan Prof. Dr. Mukhaiyar, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dengan segala ketulusan hatinya kepada penulis mulai dari awal sampai selesainya penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., dan Dr. Yahya M.Pd., selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, Kepala Bagian Tata Usaha beserta Staff yang telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan kuliah.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan atas pemberian izin melaksanakan penelitian.
5. Bapak / Ibu Kepala SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan atas bantuannya sebagai objek dalam penelitian ini.

6. Kedua orang tua, suami serta anak-anak dan semua sanak saudara atas doa restu dan dorongan mereka kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan pada Program Pascasarjana.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Adminnistrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang Angkatan 2010/2011.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dalam penulisan tesis ini, untuk itu dengan lapang dada penulis menerima segala kritikan dan masukan yang berguna untuk kesempurnaan tesis ini. Akhirnya, penulis memohon kepada Allah agar selalu diberikan petunjuk dan karunia-Nya, agar ilmu yang diperoleh tetap bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya. Amin.

Padang, Agustus 2012

Penulis

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	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORI	16
A. Kajian Pustaka	16
1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	16
a. Pengertian Kompetensi	16
b. Kompetensi Manajerial	18
c. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah	23
2. Disiplin Kerja Kepala Sekolah	25
a. Pengertian Disiplin Kerja Kepala Sekolah	25
b. Pentingnya Disiplin Kerja Kepala Sekolah	27
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Kepala Sekolah	29
3. Pemberian Insentif	34
a. Pengertian Insentif	34

B. Kajian/ Hasil Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pemikiran	38
D. Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Metode Penelitian	41
B. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	41
C. Definisi Operasional	44
D. Pengembangan Instrumen	45
E. Pengumpulan Data	49
F. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	52
A. Deskripsi Data	52
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	58
C. Pengujian Hipotesis	66
D. Pembahasan	72
E. Keterbatasan Penelitian	77
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Implikasi	79
C. Saran-saran	82
DAFTAR RUJUKAN	84
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Dan Masa Kerja.....	42
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	43
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	44
4. Kisi-kisi Instrumen sebelum Uji Coba.....	46
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba.....	48
6. Rangkuman Hasil Analisis Keterandalan Instrumen.....	49
7. Kategori Tingkat Pencapaian.....	50
8. Hasil Analisis Deskriptif (Y).....	52
9. Distribusi Frekuensi Data Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (Y).....	53
10. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.....	54
11. Distribusi Frekuensi Data Disisplin Kerja kepala Sekolah (X1).....	55
12. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Disisplin Kerja kepala Sekolah.....	56
13. Distribusi Frekuensi Pemberian Insentif (X2).....	57
14. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Pemberian Insentif	58
15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disisplin Kerja kepala Sekolah, Pemberian Insentif.....	59
16. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok.....	60
17. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antara Pemberian Insentif dan Disisplin Kerja kepala Sekolah.....	61
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Disisplin Kerja Kepala Sekolah dengan Kompetensi Manajerial kepala Sekolah.....	62
19. Rangkuman Analisis Regresi Disisplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Manajerial kepala Sekolah.....	62
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Pemberian Insentif dengan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.....	64
21. Rangkuman Analisis Regresi Pemberian Insentif Terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.....	65
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variable Disisplin Kerja	

Kepala Sekolah Dan Pemberian Insentif Dengan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	67
23. Rangkuman Analisis Regresi Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	68
24. Kontribusi Efektif Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	70
25. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap disiplin kerja kepala sekolah.....	7
2. Kerangka Pemikiran.....	40
3. Histogram Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.....	53
4. Histogram Disiplin Kerja Kepala Sekolah.....	55
5. Histogram Pemberian Insentif.....	57
6. Regresi Linear Disiplin Kerja Kepala Sekolah (X1) dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (Y).....	63
7. Regresi Linear Pemberian Insentif (X2) dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (Y).....	66
8. Regresi Ganda Disiplin Kerja Kepala Sekolah (X1) dan Pemberian Insentif Sekolah (X2) Terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (Y).....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Instrumen Uji Coba.....	86
2. Data Uji Coba.....	92
3. Analisis Hasil Uji Coba.....	110
4. Instrumen Penelitian.....	120
5. Data Penelitian dan Deskripsi Data.....	126
6. Uji Normalitas.....	132
7. Uji Homogenitas.....	140
8. Uji Korelasi dan Regresi Sederhana.....	150
9. Uji Korelasi dan Regresi Ganda.....	154

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah Dasar merupakan satuan pendidikan yang paling penting keberadaanya setiap orang mengakui bahwa tanpa menyelesaikan pendidikan pada Sekolah Dasar atau sederajat, secara formal seseorang tidak mungkin dapat mengikuti pendidikan disekolah menengah pertama. Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 3 terdapat dua fungsi Sekolah Dasar. Pertama melalui Sekolah Dasar anak didik dibekali kemampuan dasar, kedua, sekolah Dasar merupakan satuan pendidikan yang memberikan dasar-dasar untuk mengikuti pendidikan pada jenjang berikutnya.

Memperhatikan fungsinya yang besar itu. Sekolah Dasar harus mempersiapkan dengan sebaik-baiknya secara sosial, institusional maupun fungsional akademik, baik secara proses maupun hasil pendidikan itu sendiri. Secara sosial institusional berarti sekolah dasar harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya agar berfungsi sebagai tempat terjadinya proses sosialisasi antara anak didik yang bertujuan membina dan mengantarkan anak didik kearah kedewasaanya secara mental maupun fisik. Sedangkan secara fungsional akademik berarti seluruh perangkat sekolah dasar seperti tenaga, kurikulum, dan perangkat pendidikan lainnya. Harus dipersiapkan untuk mengemban misi pendidikan oleh karena itu keberadaan sekolah dasar harus bermutu dalam arti baik dan berwawasan keunggulan.

Dalam mencapai hal tersebut Kepala Sekolah memegang peranan yang sangat penting, karena kepala sekolah yang menentukan pengelolaan pendidikan di sekolahnya. Tanpa pengelolaam sekolah dengan baik, maka sia-sia pekerjaan

yang dilakukan oleh kepala disekolah. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peranannya perlu mempunyai kinerja yang baik. Sehingga tujuan sekolah yang diharapkan, dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Sesuai dengan peranan kepala sekolah, sebagai pengelola satuan pendidikan maka kepala sekolah hendaklah Permendiknas No. 28 tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah menjelaskan bahwa guru diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, dimana pengangkatan tersebut telah memenuhi kompetensi sebagai kepala sekolah. Dari hal diatas dapat dipahami bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk itu kepala sekolah hendaklah mampu membina dan mendidik personil sekolah, mendayagunakan semua sumber daya sekolah, membina kemampuan profesional guru, menata administrasi sekolah dengan baik, memimpin personal sekolah, melakukan perubahan-perubahan di sekolahnya, serta memotivasi personil agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga semua kegiatan sekolah terlaksana dengan baik dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah.

Sebagai manajer terdepan seorang kepala sekolah mempunyai tugas yang berhubungan dengan hal-hal teknis yang bersifat operasional. Seperti dalam usaha memudahkan, memelihara, memperbaiki proses pengajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik. Namun hal ini kurang terlaksana dengan baik, oleh kepala sekolah hal ini terlihat dalam membimbing guru selalu mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi pelajaran, kurikulum tidak tercapai, pemeliharaan alat pembelajaran yang kurang beres, proses pembelajaran yang asal-asalan, oleh sebab itu kepala sekolah dituntut memiliki pengetahuan dalam kompetensi manajemen.

Dalam melaksanakan kompetensi manajemen kepala sekolah banyak berhubungan langsung dengan sifat yaitu guru, pegawai, siswa dimana satu dengan yang lainnya memiliki perbedaan-perbedaan latar belakang, minat, tujuan, kemampuan perilaku untuk itu dituntut kepala sekolah menciptakan disiplin dan komunikasi yang baik di sekolah sehingga terjalin hubungan yang harmonis dalam lingkungan sekolah. Apabila situasi sekolah sudah baik, maka suasana kerja di sekolah lebih kondusif, bersemangat dan menyenangkan, serta memberikan rasa puas sehingga tujuan pendidikan yang bermutu akan terwujud dengan baik.

Peningkatan kualitas pendidikan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun tujuannya adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta penuh tanggung jawab.

Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 menjelaskan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki lima kompetensi. yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Kelima kompetensi ini haruslah sejalan dan seimbang. Kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dan guru secara optimal. Ini berarti kemampuan akademis dan non akademis perlu dikembangkan oleh kepala sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus belajar terus menerus, membaca informasi yang paling baru,

mengembangkan ide-ide yang kreatif. Personal yang cakap, di samping kepemimpinan yang baik, ikut menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu lembaga.

Kepala sekolah adalah jabatan profesi, untuk itu seorang kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Seseorang dianggap profesional apabila mampu mengerjakan tugasnya dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, independent (bebas dari tekanan pihak luar), cepat (produktif), tepat (efektif), efisien dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat dan kode etik yang regulatif. Pengembangan wawasan dapat dilakukan melalui forum pertemuan profesi, pelatihan ataupun upaya pengembangan dan belajar secara mandiri.

Kenyataan di sekolah saat ini, dan berdasarkan pengamatan awal pada beberapa SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan ditemui gejala-gejala berikut: dari diskusi yang dilakukan dengan kepala sekolah beserta guru yang tersebar di Kabupaten Pesisir Selatan pada tanggal 21 Juli – 10 November 2011, 1) sebagian besar kepala sekolah belum melengkapi administrasi sekolah; 2) Sepertinya kepala sekolah kurang memahami kompetensi sesuai dengan profesinya sebagai pendidik maupun sebagai kepala sekolah, ini dapat dilihat dari rutinitas pelaksanaan tugas sehari-hari seperti jarang memberikan contoh yang baik umpamanya dengan masalah-masalah aktual berkaitan dengan kemajuan pendidikan.

Permasalahan lainnya yang ditemui yaitu 3) masih adanya kepala sekolah yang belum merancang program kerja secara jelas sehingga tidak terlihat adanya tujuan dan sasaran yang ditergetkan sekolah; 4) adanya perencanaan yang telah

dibuat kepala sekolah namun belum dilaksanakan dengan pendayagunaan *stakeholder* yang ada; 5) belum terlihatnya upaya pengembangan sumber daya manusia sekolah. Sesuai diskusi dengan kepala sekolah, hal tersebut memperlihatkan tidak berjalannya fungsi kepala sekolah sebagai seorang *innovator*, dimana kepala sekolah berfungsi sebagai pribadi yang mampu menjalankan sebuah reformasi terhadap program yang sudah ada demi pencapaian kondisi sekolah yang lebih baik; 6) Belum adanya upaya kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan sarana prasarana sekolah; 7) dalam pengambilan keputusan kepala sekolah cenderung memutuskan secara sendiri tanpa mempertimbangkan kepentingan guru atau kepentingan sekolah; 8) terlihat juga masih banyak kepala sekolah yang belum memahami kurikulum pendidikan. Hal ini dibuktikan ketika guru menemui kendala dalam penyusunan perangkat pembelajaran, kepala sekolah sebagai guru senior kurang memahami sehingga tidak mampu menjawab pertanyaan guru; 9) masih banyaknya kepala sekolah yang tidak mampu untuk menjadi pemateri ketika KKG. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah belum menguasai kompetensi sebagai pemimpin sekolah.

Fenomena seperti di atas diduga disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhinya. Dari wawancara singkat dengan beberapa kepala sekolah pada saat penelitian awal diperoleh keterangan bahwa pembuatan administrasi tidak mempengaruhi kepada prestasi lulusan sekolah. Kegiatan melengkapi administrasi sekolah seperti data siswa, data mutasi dan siswa baru, maupun administrasi urusan tata persuratan hanya membuang waktu dan menambah beban kerja saja. Menurut kepala sekolah, pada kenyataannya tanpa administrasi prestasi sekolah sudah cukup baik. Tugas pendidikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan kurikulum. Selain itu, kepala sekolah juga jarang memberikan penghargaan ketika

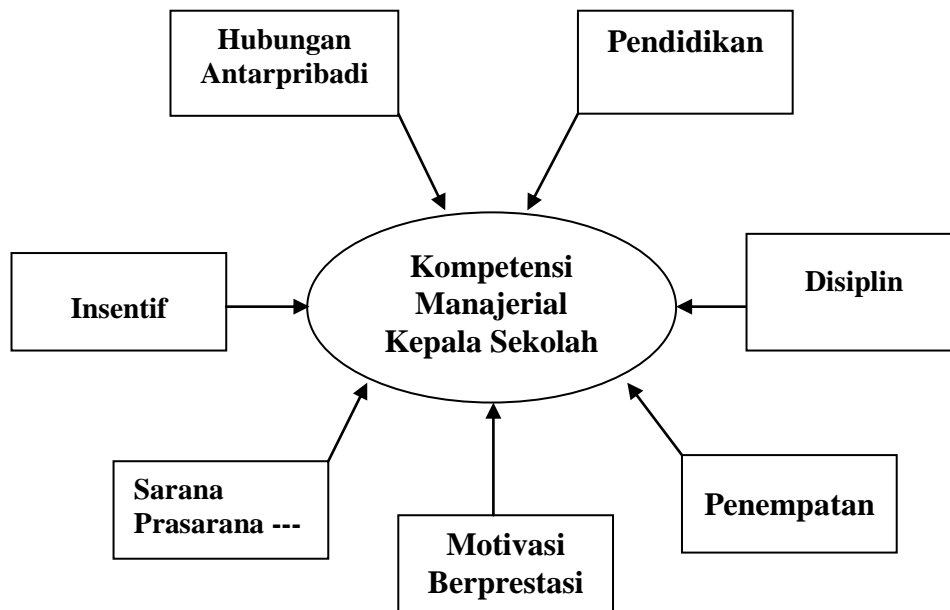
mencapai target kerja atau teguran kepada guru yang tidak melaksanakan tugas dengan semestinya.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan pada prasurvey tersebut, terkesan kepala sekolah cenderung mengabaikan tugas pokok mereka. Kepala sekolah kurang maksimal dalam menjalankan tanggung jawab. Sehingga, fungsi-fungsi kepala sekolah yang tidak terselenggara secara baik membuat lambatnya pencapaian tujuan sekolah maupun tujuan pendidikan. Hal tersebut mengundang pertanyaan penelitian, kenapa kompetensi manajerial kepala sekolah belum berjalan dengan baik, apakah karena rendahnya disiplin dan pemberian insentif, yang tidak mendorong suasana dinamis bagi kepala sekolah untuk melaksanakan tugas? Padahal kompetensi manajerial merupakan faktor penting dalam usaha pencapaian tujuan pembelajaran termasuk tujuan lembaga atau sekolah.

B. Identifikasi Masalah

Silalahi (2002) mengemukakan bahwa masalah seorang kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti sikap, pendidikan, disiplin, pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan pendidikan profesi, sedangkan faktor eksternal seperti sarana prasarana, masa kerja, insentif, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi manajerial berdasarkan pendapat ahli di atas, yaitu pendidikan, disiplin, pengalaman kerja, motivasi berprestasi, sarana prasarana, insentif, dan hubungan antarpribadi. Faktor-tersebut juga dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1.1: Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi manajerial kepala sekolah

Pendidikan merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan tambahan yang akan memperkuat profesionalisme seseorang menjadi kepala sekolah setelah mereka lulus dari pendidikan. Secara teoritik Nadler (1990:1.20-1.22) mengatakan bahwa pendidikan adalah belajar mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda pada masa yang akan datang. Pendidikan didesain untuk memungkinkan pekerja belajar tentang perbedaan pekerjaan dalam organisasi yang sama. Sedangkan latihan dikaitkan dengan pekerjaan sekarang. Diharapkan suatu organisasi menyelenggarakan belajar yang berkaitan dengan pekerjaan sekarang dan untuk beberapa orang yang sudah bekerja dalam suatu pekerjaan. Hal ini diperkuat Thomas (1997), Simamora (1998), Cheng dan Ho (2001) bahwa pelatihan merupakan ketrampilan yang sangat penting bagi manajer dalam organisasi.

Disiplin harus dilaksanakan dengan penuh kesadaran. Nawawi (1985) mengatakan bahwa dengan kesadaran seseorang merasa perlu dan membutuhkan

disiplin untuk diwujudkan dan ditaati, agar iklim organisasi/kelompok mendukung usaha, untuk berprestasi dan berkarya secara maksimal. Dengan kata lain, melalui disiplin kerja dapat tercapai suatu keberhasilan dan prestasi kerja yang baik. Dari hasil survei sementara yang telah dilakukan selama pra survei di SD Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan terlihat sebahagian kepala sekolah kurang menunjukkan disiplin yang baik terutama dalam melaksanakan pembelajaran dan pengelolaan sekolah antara lain. Masih ada sebahagian kepala sekolah yang disiplin kerjanya rendah, seperti kedatangan terlambat, tidak memberi tahu atas ketidak hadirannya. Jadwal mengajar yang telah disusun oleh guru sering diabaikan oleh kepala sekolah, yang harusnya kepala sekolah masuk pada jamnya sering kali diganti dengan guru kelas tersebut. Tidak adanya program rapat yang terjadwal sehingga sering terjadi rapat dadakan yang membuat terbelakainya pekerjaan guru-guru malahan ada juga sebahagian kepala sekolah yang mengadakan rapat saat jam pelajaran berlangsung sehingga terganggunya proses pembelajaran dan terbelakainya siswa didalam kelas.

Menurut Jacson (1997:45) bahwa penempatan kepala sekolah merupakan memposisikan kepala sekolah dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan kerja dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, preferensi dan kepribadian kepala sekolah tersebut. Lebih lanjut diungkapkan bahwa penempatan kepala sekolah pada suatu pekerjaan tertentu penting dilakukan secara seksama dan teliti. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin bahwa kelangsungan aktivitas dan kerja sekolah dapat berjalan dengan baik yang dilakukan oleh orang yang tepat sehingga akan menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan pelaksanaan tugas kepala sekolah dalam wujud kompetensi manajerial yang matang hanya akan dapat dilaksanakan

oleh kepala sekolah yang tepat diposisikan pada tempat yang tepat, sebaliknya kesalahan penempatan akan berakibat fatal terhadap kinerja dan kemampuan manajerial.

Motivasi berprestasi individu adalah bagaimana individu merealisasikan konsep dirinya untuk hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang disukainya yang merupakan refleksi apresiasi orang lain terhadap kemampuannya. Jika seorang kepala sekolah bekerja dengan koleganya maka dia membutuhkan bantuan koleganya untuk menyelesaikan pekerjaannya, yang artinya motivasi berprestasi individu akan terakumulasi dalam motivasi kelompok yang mana motivasi ini akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya Robinson (1991:220) mengungkapkan bahwa pembentukan motivasi seseorang dapat dibangun melalui berbagai cara. Berbagai cara tersebut diantaranya adalah sistem penghargaan (*organizational reward*), *performance evaluation criteria*, pemberian insentif (*money insentif*), dan *non financial compensation*. Motivasi berprestasi merupakan kondisi kejiwaan yang membentuk sikap perilaku, yang mendorong atau memberi energi kepada individu bertindak mencapai suatu target tertentu, sehingga memberikan kepuasan diri maupun kepuasan kelompok dengan harapan akan mendapatkan penghargaan atau imbalan. Fenomena yang terlihat selama ini masih ada kepala sekolah yang kurang motivasinya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bersikap apatis terhadap tugasnya.

Untuk menunjang pelaksanaan pendidikan diperlukan fasilitas pendukung yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Sucipto (1999:67) mengemukakan **sarana 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, kepala sekolah juga mempunyai peran dalam mengelola sarana dan prasarana terutama yang berhubungan dengan sarana pembelajaran yaitu alat pelajaran, alat peraga dan media pembelajaran lainnya. Jika semua fasilitas tersebut dimiliki oleh setiap sekolah maka proses pembelajaran akan lebih mudah dimengerti dan dipahami oleh siswa, kita ketahui bahwa proses pembelajaran akan bermakna oleh siswa jika hal tersebut dapat mereka aplikasikan dalam kehidupan nyata dan dapat mereka lakukan dari kegiatan praktek pembelajaran melalui fasilitas yang disediakan oleh sekolah. Dengan fasilitas yang memadai akan memberi pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas guru.

Kepala sekolah memerlukan imbalan dalam bentuk insentif. **Insentif** merupakan imbalan yang diterima kepala sekolah, baik berbentuk material maupun nonmaterial, Timpe (1993:66) menyatakan insentif yang diberikan akan dapat memberikan semangat kepala sekolah dalam bekerja. Begitu juga dengan kepala sekolah di sekolah, apabila gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik, sehingga diduga berpengaruh positif terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah.

Hubungan antarpribadi berpengaruh terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah. Bagaimana juga suatu system pelaksanaan pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh berbagai komponen. Salah satunya suasana kerja yang melibatkan orang-orang yang terkait didalamnya. Untuk itu perlu dibina hubungan antar pribadi individu dalam organisasi yang diwarnai oleh rasa saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai. Apabila hubungan antarpribadi atau

personil yang ada di sekolah baik, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja sehingga dapat membangkitkan gairah, serta semangat kerja kepala sekolah di sekolah. Fenomena yang terlihat selama ini hubungan sesama guru dan kepala sekolah belumlah terjalin dengan baik, karena masing-masingnya menjaga imejnya seperti tingkat senioritas dan kelompok guru mata pelajaran.

Dari fenomena yang dicermati pada identifikasi masalah di atas terlihat bahwa disiplin kerja cukup besar pengaruhnya terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah terutama dengan semakin tingginya tuntutan pelaksanaan tugas kepala sekolah. Penulis memperkirakan jika kepala sekolah memiliki disiplin kerja yang tinggi maka tujuan akhir sekolah akan tercapai dengan baik. Dengan bekal ilmu dan kemauan kerja yang tinggi, kepala sekolah akan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Sejalan dengan itu pemberian insentif sangat memberikan pengaruh yang besar terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah. Karena kepala sekolah yang memiliki kemampuan lebih akan mendapatkan promosi dari pimpinan dan mendapatkan penghargaan. Kedua faktor tersebut dianggap sebagai faktor yang sangat diperlukan dalam kompetensi manajerial kepala sekolah di sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, dikatakan berbagai faktor yang diduga turut mempengaruhi kompetensi manajerial kepala sekolah. Seorang kepala sekolah akan berhasil melaksanakan tugasnya jika dia memiliki disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sebagai seorang kepala sekolah.

Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan

rasa senang. Silalahi (2002) juga mengartikan disiplin sebagai berikut: 1). Proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih optimal. Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, sekalipun menghadapi rintangan. Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah. Pengekangan dorongan dengan cara yang tak nyaman dan bahkan menyakitkan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal ini juga sejalan dengan pemberian **insentif** yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan sehingga akan tercapainya kompetensi manajerial kepala sekolah sesuai dengan yang diharapkan. Rendahnya disiplin dan pemberian insentif yang tidak sesuai dengan porsinya mengakibatkan rendahnya kompetensi manajerial kepala sekolah. Melihat fenomena lapangan yang tampak dominan yaitu kepala sekolah belum dapat melaksanakan disiplin kerja dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan pendidikan dan pemberian insentif, maka penelitian dibatasi hanya meneliti kontribusi disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah di SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berkontribusi terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah di SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah pemberian insentif berkontribusi terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah di SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah di SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Kontribusi disiplin kerja terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah di SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Kontribusi pemberian insentif terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah di SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Kontribusi disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah di SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan?

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan, penulis mengharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah dasar yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pemberian insentif. Penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi rujukan dalam penulisan karya tulis di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkecimpung di dunia pendidikan, seperti:

- a. Kepala sekolah dasar sebagai pembinaan kearah perbaikan dalam pelaksanaan kompetensi manajerial kepala sekolah.
- b. Kepala UPT Pendidikan, menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran dalam upaya peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah di pengaruhi oleh disiplin kerja dan pemberian insentif.
- c. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan sebagai bahan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah.
- d. Peneliti lainnya sebagai perbandingan dan sumber data untuk mengambil informasi dalam menyelesaikan sebuah penelitian di bidang yang sama.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi tiga variabel yaitu variabel disiplin kerja (X_1), pemberian insentif (X_2) dan kompetensi manajerial kepala sekolah (Y) SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan bahwa distribusi frekuensi data cenderung normal dan tingkat ketercapaian responden pada umumnya dalam kategori cukup. Dari ketiga hipotesis penelitian ini dapat diterima kebenarannya secara empiris sebagai berikut:

1. Disiplin kerja sekolah memberikan kontribusi terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan yaitu sebesar 6,3%. Ini berarti bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja.
2. Pemberian insentif memberikan kontribusi terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan yaitu sebesar 3,9%. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dilakukan melalui peningkatan insentif secara lancar dan berkelanjutan.
3. Hipotesis ketiga penelitian ini teruji secara empirik, hal ini memberikan informasi bahwa disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 9,1%. Dengan demikian dapat diungkap bahwa disiplin kerja dan pemberian insentif merupakan faktor yang turut berkontribusi terhadap variabel kompetensi manajerial kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan.

B. Implikasi

1. Upaya untuk Meningkatkan Disiplin Kerja

a. Kepatuhan

Kepala sekolah dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja sehingga lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian disiplin kerja seorang kepala sekolah akan memberikan sumbangan yang besar terhadap peningkatan pelaksanaan tugas, bertanggung jawab serta menjalankan sesuai aturan yang ada. Seorang kepala sekolah akan selalu berusaha meningkatkan kompetensi manajerial yang lebih maksimal dan baik. Untuk itu diharapkan kepala sekolah dengan semangat dan kegigihan serta tidak melenceng dari jalur yang sudah ada. Hal ini menunjukkan bahwa seorang kepala sekolah selalu melaksanakan pekerjaan dengan disiplin yang kuat di dalam dirinya, dan dapat diduga bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang kepala sekolah dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah.

b. Ketaatan

Beberapa usaha yang dilakukan dalam rangka pembinaan disiplin kerja kepala sekolah diantaranya yaitu menentukan batasan-batasan yang tegas misalnya, mengadakan rapat musyawarah bersama majelis guru dalam menentukan kesepakatan mengenai peraturan dan tata tertib yang harus dijalani sebagai standar pelaksanaan tugas dan apabila terjadi pelanggaran akan diberikan sanksi yang sesuai. Setelah itu, kepala sekolah sebagai perlu memperhatikan kekurangan-kekurangan yang ada. Kepala sekolah harus mengidentifikasi faktor penyebab, mengapa kekurangan tersebut terjadi dalam pelaksanaan tugasnya. Upaya meningkatkan disiplin kerja juga dapat dilakukan dengan cara mengingatkan secara kontiniu terhadap standar/ tata tertib yang diemban seperti kode etik jabatan.

c. Rasa Tanggung Jawab

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah perlu menyadari hakikat tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah. Perlu disadari bahwa sesuai dengan profesinya, kepala sekolah punya tugas memimpin dan mengatur sekolah. Namun, kondisi sebaliknya semakin lama seorang kepala sekolah bertugas maka semakin menurun penerapan disiplin kerjanya. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang sangat berharga untuk mampu bekerja lebih optimal. Dengan kuatnya kesadaran untuk disiplin dari dalam diri seorang kepala sekolah akan menambah semangat dan kegigihan dalam melakukan pekerjaan dalam hal pengaturan dan pengelolaan manajemen sekolah.

d. Menghargai Waktu

Kepala sekolah sebagai salah satu profesional dituntut menguasai berbagai peran dan fungsinya. Diantaranya peran manajer yang berfungsi sebagai pengelola dan pengatur di sekolah. Untuk itu, seorang kepala sekolah terlebih dahulu mampu mengatur beragam pekerjaan dan kepentingan secara rapi dan terjadwal. Adanya pembagian waktu yang tepat, membuat kepala sekolah perlu menyusun skala prioritas kerja terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan. Dengan demikian, pekerjaan-pekerjaan yang ada dapat diselesaikan tanpa ada yang terbengkalai.

Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja. Untuk itu disiplin kerja perlu diterapkan dengan baik dalam bentuk administratif maupun dalam melaksanakan tugas lainnya. Kepala sekolah perlu mengubah paradigma yang selama ini menjadikan kedisiplinan suatu kebiasaan dalam rangka meningkatkan kompetensi kerja.

2. Upaya untuk Meningkatkan Pemberian Insentif

a. Penghargaan

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab di sekolah sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seoptimal mungkin, sehingga mampu mewujudkan sebuah sekolah yang baik dan berkembang. Sedangkan penghargaan dari pihak yang berwenang tidak diperoleh, hal ini akan berdampak lemahnya wujud pekerjaan yang akan dicapai. Untuk itu dukungan serta penghargaan sangat perlu untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah.

b. Pujian dan Pengakuan

Kepala sekolah sebagai makhluk sosial juga membutuhkan apresiasi ataupun dukungan dari berbagai pihak, terutama warga sekolah yang ia pimpin. Salah satunya, adanya guru yang memberikan pengakuan atas kerja baik dari kepala sekolah akan menjadikan dirinya lebih mampu meningkatkan pekerjaannya.

c. Kesempatan dipromosikan

Tingkat kebutuhan akan kepala sekolah yang berkompeten untuk memimpin suatu sekolah membuat seorang kepala sekolah bertugas atau mengabdikan dalam waktu yang relatif lama melebihi ketentuan semestinya. Hal ini sepatutnya perlu diberlakukan kegiatan promosi jabatan kepala sekolah ke tingkat lebih tinggi. Dimana, promosi tersebut menandakan bahwa seorang kepala sekolah dengan keberhasilannya dalam bekerja membutuhkan kesempatan agar lebih baik dalam berkarir.

d. Kesejahteraan Tambahan

Prinsip keadilan juga perlu menjadi pertimbangan tersendiri, karena ketidakadilan seperti dalam pembagian beban kerja juga akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang kepala sekolah. Pada teori keadilan dinyatakan

bahwa manusia cenderung mengamati situasi sekitarnya dalam melaksanakan pekerjaan. Perilaku kepala sekolah dapat digambarkan bahwa mereka cenderung menginginkan adanya kesamaan dalam pembagian kerja. Dengan adanya tanggung jawab terhadap peran kepala sekolah, maka juga harus diperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut merupakan suatu kebutuhan termasuk dalam pemenuhan kesejahteraan ekonomi terhadap kehidupan kepala sekolah. sehingga, kepala sekolah mampu fokus dan lebih bekerja secara baik tanpa merisaukan kekurangan dalam kehidupan pribadinya.

Untuk itu perlu diperhatikan kondisi kepala sekolah secara lahir maupun batin. Dengan kata lain, kepala sekolah perlu bekerja dengan rasa tenang tanpa memikirkan beban ekonomi baik secara pribadi maupun keluarga akan mampu bekerja secara lebih baik sesuai tuntutan yang diberikan. Semakin baik tingkat insentif yang diberikan sesuai dengan tingkat ataupun beban kerja, maka secara otomatis semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kepala sekolah.

C. Saran

Berdasarkan temuan dan implikasi penelitian di atas peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah, perlu menyadari pentingnya disiplin kerja dalam sebuah pengabdian kerja. Kepala sekolah sebagai tauladan di sekolah agar lebih memperhatikan kondisi dan keadaan dalam menjalankan pekerjaannya. Bentuk pekerjaan yang dilaksanakan dapat memberikan pengaruh terhadap bawahan di sekolah. Untuk itu, disiplin kerja kepala sekolah menjadi hal penting yang dijadikan sebagai panutan kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan bagi warga sekolah.
2. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, agar mengadakan kegiatan sebagai upaya peningkatan kedisiplinan kepala sekolah. Dinas

pendidikan sebagai lembaga yang menaungi sekolah agar lebih memperhatikan kesejahteraan para kepala sekolah sebagai umpan balik dari tanggung jawab yang diemban oleh kepala sekolah dalam menjalankan roda pendidikan di sekolah-sekolah. Sehingga, kepala sekolah akan berupaya secara baik dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan supaya mengkaji berbagai variabel lain yang diduga turut mempengaruhi kompetensi manajerial kepala sekolah, sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif dan lengkap mengenai kontribusi berbagai faktor terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Amir, N. (2002). *Diagnosis dan pelaksanaan depresi pasca stroke*. Dibuka pada website <http://www.A:/%2020news%20%20Energi%20chi%20%20defenisi%20document?e?>.
- Aziz, Nasrullah. (2010). *Program Analisis Statistik: monas versi 12@*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Cochran, Wiliam G. (1977) *Sampling technique. Third Edition*. New York: John Willey & Sons.
- Cushway B, (1994). *Human Resources Management. The Fast-Track MBA Series*, PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Depdikbud. (1995). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- _____. (2007). Permendiknas Nomor 12 dan 13. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Kepala Sekolah*, Jakarta: Depdiknas
- _____. (2008). Permendiknas Nomor 28. *Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah*, Jakarta: Depdiknas
- Enco, Mulyasa . (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gellerman, Saul W. (1970). *Motivation and Productivity*. Bombay: BD Taravorevals Sons & CO.
- Gibson, I.H.D. (1997). *Organisasi struktur dan perilaku*. Alih bahasa. Nunuk Ardiani. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Majid, Abdul. (2005). *Perencanaan Pembelajaran dan Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Lewis, Philips V. (2004). *Organizational Communication*. New York. John Willey & Sons. Inc.