

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
DI KECAMATAN LENGAYANG
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



Oleh:

HOLDIMAN
NIM. 19671

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

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

ABSTRACT

Holdiman. 2012. The Contribution of Teachers' Motivation and Principle's Leadership to Work Elementary School Teachers' Discipline in Lengayang Regency. Thesis. Graduate Program of Padang State University.

Based on the reasearcher's observation, it was found that elementary school teachers' discipline in Lengayang regency was still low. It affected to teaching and learning process at school. The researcher thought that the teachers' motivation and principle's leadership influenced the elementary school teachers' discipline in Lengayang Regency. So, it is needed to conduct a research related to this problem. The purposes of this research are to know how far is contribution of teachers' motivation and principle's leadership to elementary school teachers' discipline in Lengayang regency. The hyphothesis are (1) work motivation contributes to teachers' discipline, (2) principle's leadership contributes to teachers' discipline, and (3) both work motivation and principle's leadership contribute to teachers' discipline.

The population of this research was all public elementary school teachers at Lengayang Regency in academic year 2012. It was about 404 teachers. The sample was 81 teachers taken by *stratified proportional random sampling*. The data were collected by using valid and reliable questioners. The first and the second hyphothesis were tested by using correlational technique, while the third hyphothesis was tested by using correlational and double-regression techniques.

The data analysis showed that: (1) work motivation contributes 22,6% to teachers' discipline, (2) the principle's leadership contributes 19,2% to teachers' discipline, and (3) both work motivation and principle's leadership contribute 35,3% to teachers' discipline.

Work motivation and principle's leadership were important factors to improve the elementary school teachers' discipline. So, it is important to improve the teachers' discipline better.

ABSTRAK

Holdiman. 2012. Kontribusi Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lengayang. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, peneliti menemukan bahwa disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lengayang masih kurang. Hal ini dikhawatirkan akan berdampak terhadap proses pembelajaran di sekolah. Peneliti menduga motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lengayang. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk mencari kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan besar kontribusi motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lengayang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, (2) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, dan (3) motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru.

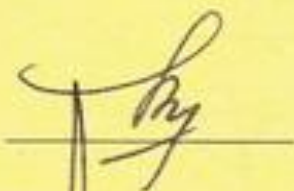
Populasi penelitian ini adalah semua guru SD Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan yang PNS tahun 2012 berjumlah 404 orang. Sampel sebanyak 81 orang diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Hipotesis pertama dan kedua masing-masing diuji dengan teknik korelasi dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga dengan teknik korelasi dan regresi ganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 22,6% terhadap Disiplin Kerja Guru, (2) Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi sebesar 19,2% terhadap Disiplin Kerja Guru, dan (3) Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama berkontribusi sebesar 35,3% terhadap Disiplin Kerja Guru.

Motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah adalah dua faktor penting yang dapat meningkatkan disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri. Oleh karena itu perlu peningkatan motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah yang semakin baik akan meningkatkan disiplin kerja guru yang lebih baik lagi.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

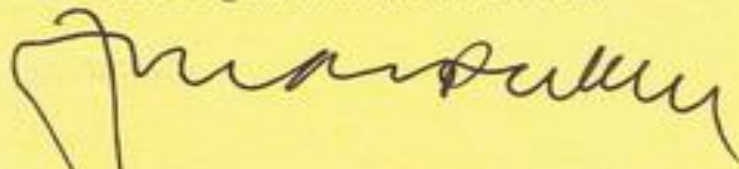
Mahasiswa : *Holdiman*
NIM. : 19671

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Hj Arni Muhammad</u> Pembimbing I		_____
<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> Pembimbing II		_____

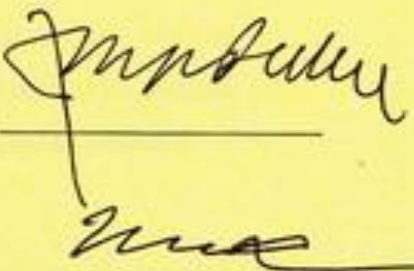
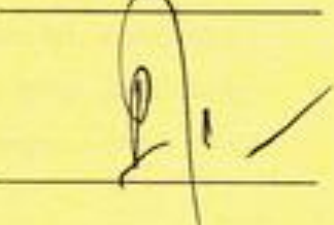

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

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

Mahasiswa

Mahasiswa : *Holdiman*
NIM. : 19671
Tanggal Ujian : 14 - 1 - 2013

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul “Kontribusi Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lengayang”.

Dalam melakukan penelitian dan penyelesaian tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan serta arahan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan dari lubuk hati yang dalam dan rasa tulus menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad dan Dr. H. Yahya, M.Pd, masing-masing selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang penuh ketulusan dan kesabaran serta kesediaan meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan beliau untuk membimbing, memberikan masukan serta arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Prof. Dr. H. Mukhaiyar selaku Direktur Program Pascasarjana dan dosen kontributor yang telah memberikan sumbangan berupa pemikiran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd, dan Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd selaku dosen kontributor dan penguji yang telah memberikan sumbangan berupa pemikiran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
4. Staf Program Pascasarjana, karyawan/wati perpustakaan dan tata usaha yang telah membantu kelancaran administrasi penelitian ini.
5. Kepala sekolah dan guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lengayang yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian ini sehingga penulisan tesis ini dapat terlaksana dengan baik.
6. Teristimewa untuk istriku Addinnurrahmah dan anak-anakku Aldora Pratama dan Mardiah Octarina, sangat disadari ketersitaan waktu untuk semua yang dicintai, namun ketulusan doa dan pengorbanan yang kalian berikan adalah pemicu semangat bagaikan api membara dalam penyelesaian tesis ini.

7. Yang mulia orang tua penulis yakni ibunda Rosma Alamsyah serta seluruh keluarga yang telah memotivasi penulis untuk mengikuti perkuliahan ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala kontribusinya dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga amal kebaikan yang kita perbuat dapat balasan pahala yang berlipat ganda. Amin Yaa Rabbal Alamin.

Padang, Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
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	4
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Disiplin Kerja Guru.....	9
2. Motivasi Kerja.....	16
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	23
B. Penelitian Yang Relevan	30
C. Kerangka Konseptual.....	31
D. Hipotesis	33

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Populasi dan Sampel	34
C. Definisi Operasional	39
D. Instrumen Penelitian	40
E. Pengumpulan Data	45
F. Analisis Data	46

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	48
1. Disiplin Kerja Guru (Y)	48
2. Motivasi Kerja (X ₁)	50
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₂)	53
B. Uji Persyaratan Analisis	55
1. Data Bersumber dari Sampel yang Dipilih Secara Acak ...	56
2. Uji Normalitas Data	56
3. Uji Homogenitas	57
4. Uji Independensi antar Variabel Bebas	58
5. Uji Linearitas Garis Regresi	58
C. Uji Hipotesis	60
1. Hipotesis Pertama	60
2. Hipotesis Kedua	63
3. Hipotesis Ketiga	66
D. Pembahasan	71
E. Keterbatasan Penelitian	76

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	77
B. Implikasi Hasil Penelitian	78
C. Saran-saran	80

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	35
2. Hasil Perhitungan Sampel	37
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	38
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	41
5. Rangkuman Hasil Analisis Butir Instrumen	43
6. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	44
7. Rentang Kategori Tingkat Pencapaian	46
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja Guru	49
9. TCR Indikator Disiplin Kerja Guru	50
10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	51
11. TCR Indikator Motivasi Kerja	52
12. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah .	53
13. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	55
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	56
15. Rangkuman Hasil Pemeriksaan Homogenitas	57
16. Rangkuman Uji Independensi antar Variabel Bebas	58
17. Rangkuman Uji Linearitas Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja	59
18. Rangkuman Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja	60
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi $X_1 - Y$	61
20. Uji Keberartian Regresi X_1 dengan Y	61
21. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1 dengan Y	62
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi $X_2 - Y$	64
23. Uji Keberartian Regresi X_2 dengan Y	64
24. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_2 dengan Y	65
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda	67
26. Pemeriksaan Keberartian Regresi Regresi X_{12} dengan Y	67

27. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1 , X_2 dengan Y	68
28. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Relatif Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y).	69
29. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow	19
2. Kerangka Berpikir	33
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Guru	49
4. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	52
5. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah	54
6. Arah Garis Regresi Variabel dari Motivasi Kerja	62
7. Arah Garis Regresi Variabel dari Kepemimpinan Kepala Sekolah	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji coba.....	85
2. Data Ujicoba	94
3. Hasil Ujicoba	97
4. Instrumen Penelitian	103
5. Data Penelitian	111
6. Deskripsi Data Penelitian	119
7. Uji Persyaratan Analisis	121
8. Uji Hipotesis	123
9. Perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR)	128
10. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif	130

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan ditentukan oleh peran serta berbagai unsur. Salah satu unsur yang sangat penting adalah guru karena guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan. Berhasil tidaknya guru dalam mendidik siswa tergantung pada profesionalitas dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya, sehubungan dengan itu guru yang profesional merupakan suatu keharusan agar mampu mengembangkan siswa secara maksimal, sehingga dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Guru sebagai orang yang berada pada barisan terdepan dalam pendidikan di sekolah mempunyai peran utama sebagai pendidik, membelajarkan siswa, pembimbing, dan pelatih. Sebagai pendidik guru menanamkan nilai-nilai serta norma-norma kehidupan. Membelajarkan siswa adalah upaya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman, sedangkan membimbing merupakan upaya meluruskan dan mengarahkan siswa kepada tujuan sesuai dengan kemampuan siswa dan melatih adalah upaya mengembangkan keterampilan dan penerapan.

Untuk dapat melaksanakan peran tersebut secara profesional guru harus menguasai empat kompetensi sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 8 dan Permen No. 19 tahun 2005 pasal 8 ayat 3, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan

kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam diri guru dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk meningkatkan proses pembelajaran yang maksimal seperti yang disampaikan hal diatas seorang guru perlu mempersiapkan diri secara matang untuk mampu mencapai satu tujuan yang diharapkan. Hal ini menggambarkan guru sebagai orang yang menjadi panutan dan suri tauladan hendaknya memiliki kebiasaan yang sesuai dengan kondisi yang ditetapkan dalam lingkungan kerja. Artinya, guru yang baik adalah guru yang melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan sekolah. Dengan kata lain, dalam bekerja seorang guru dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja ini penting dimiliki guru karena dalam melaksanakan tugas-tugasnya ada aturan-aturan dan norma-norma yang perlu diikuti guru agar pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Tanpa adanya disiplin guru dalam bekerja tidak akan optimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Di samping itu, kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya juga akan dapat menjadikan siswa akan disiplin dalam belajar yang akhirnya akan membentuk kepribadian yang berdisiplin. Guru adalah tokoh identifikasi dalam pembentukan karakter terutama bagi siswanya, bagi anak-anak usia sekolah dasar. Dengan demikian, kedisiplinan guru sangat penting diperhatikan dan dibina agar terus meningkat, sehingga proses pendidikan berjalan dengan teratur dan tertib, yang pada akhirnya berdampak kepada peningkatan hasil pendidikan sekolah.

Oleh karena itu penumbuhan dan pembinaan disiplin bagi setiap guru mutlak diperlukan. Begitu pentingnya disiplin kerja guru, maka kepala sekolah

harus dapat memotivasi guru agar dapat menjalankan segala bentuk pendisiplinan yang berlaku. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan tegas dalam menegakkan disiplin akan membantu terciptanya suasana pembelajaran yang kondusif. Kepala sekolah harus bisa melakukan pembinaan seoptimal mungkin melalui perannya agar penerapan disiplin dapat berjalan dengan baik. Disiplin atau tidaknya guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat perilaku guru, seperti datang membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan aturan, melaksanakan pembelajaran dengan baik, menilai dan melakukan tindak lanjut penilaian sesuai dengan pedoman.

Berdasarkan survei awal tanggal 16 April 2012 yang dilakukan terhadap guru-guru di Kecamatan Lengayang diperoleh informasi tentang kehadiran guru di Kantor Tata Usaha SD Negeri 40 Pasar Baru Lakitan selama periode 2011/2012 diketahui bahwa 36% guru terlambat datang ke sekolah, 27% guru absen lebih dari 3 kali pertemuan. Hal ini mengakibatkan proses pembelajaran tidak berjalan dengan semestinya. Fenomena tersebut memperlihatkan guru kurang disiplin dalam melaksanakan proses pembelajaran. Fenomena lain yang terlihat, pada saat pembelajaran berlangsung, seringkali guru meninggalkan catatan materi pelajaran bagi siswa, sehingga proses belajar mengajar berlangsung kurang maksimal. Kedisiplinan yang kurang baik, juga terlihat ketika, peneliti melakukan observasi, saat pembelajaran berlangsung beberapa orang siswa pada bagian belakang kelas berbicara dengan keras, akibatnya suasana kelas menjadi ribut. Selain itu juga terlihat, guru pulang sebelum jam dinas berakhir. Ketika lonceng masuk berbunyi guru bukannya segera untuk masuk kelas malahan mengobrol sesama mereka

untuk beberapa menit, begitu juga disaat pergantian jam pelajaran terlambat masuk kelas. Akibatnya siswa tetap berkeliaran di luar sebelum guru masuk kelas. Menurut siswa itu adalah hal yang biasa mereka lihat. Sikap guru yang seperti ini nyata-nyata akan merugikan siswa. Sikap guru yang kurang disiplin ini tidak dapat dibiarkan terus menerus karena akan berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan karena itu perlu diteliti faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.

B. Identifikasi Masalah

Disiplin kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Ramon Lewis (2004: 67) menyatakan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh: 1) motivasi kerja, 2) minat, 3), sikap 4) keamanan, dan 5) kepemimpinan. Satrohadiwiryono (2002: 80) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja termasuk motivasi kerja, keteladanan atasan dan kompensasi.

Sikap merupakan suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan terhadap suatu objek. Guru yang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya akan disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kenyataan yang ditemukan di lapangan masih ada guru yang memiliki sikap kurang peduli terhadap pekerjaan dan kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diemban sehingga kurang disiplin dalam bekerja.

Minat merupakan keadaan terfokusnya perhatian terhadap sesuatu hal yang ingin dicapai atau dimiliki. Guru yang berminat terhadap sesuatu pekerjaan, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat, disiplin dan akan lebih baik pelaksanaan tugasnya dibandingkan dengan orang-orang yang tidak

bersemangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai minat yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Kenyataan yang ada guru kurang berminat melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam 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 disiplin 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.

Keamanan kerja adalah kondisi yang terlindung dari bahaya dan luka-luka yang terjadi dalam proses pekerjaan. Kemanan kerja adalah ala-alat perlindungan untuk mencegah akibat dari pelaksanaan yang tidak hati-hati atau berbahaya dalam pekerjaan. Dengan adanya, keamanan para pekerja mampu melaksanakan tugasnya secara baik tanpa adanya rasa kurang nyaman.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (tempat kerja).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan sumber yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, akan dapat membina warga sekolah dalam melaksanakan tugas masing-masing. Fenomena yang terlihat di lapangan

menunjukkan bahwa masih ada kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif menegakkan disiplin guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Mengingat keterbatasan kemampuan, waktu dan untuk lebih terfokusnya penelitian ini, peneliti hanya akan meneliti dua dari faktor tersebut yang dominan masalahnya di lapangan yakni faktor motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja.

Pemilihan faktor motivasi kerja guru dipahami bahwa, motivasi mampu membangkitkan kekuatan yang besar bagi seseorang untuk mencapai tujuan secara optimal. Semangat dan dorongan yang dimiliki guru merupakan kekuatan bagi dirinya untuk meningkatkan disiplin kerja. Faktor kepemimpinan dipilih mengingat kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan yang penting dalam pembentukan disiplin guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang tegas dan konsisten dalam menerapkan aturan dan keputusan-keputusan yang diambil akan dapat membina disiplin guru. Di samping itu, contoh teladan dari perilaku kepala sekolah yang disiplin akan efektif membentuk disiplin guru. Setiap kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan upaya jalannya pendidikan di sekolah, selalu melibatkan peran kepemimpinan kepala sekolah. Untuk itu, kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang besar dalam menciptakan pendidikan yang berdisiplin dan berkualitas.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Lengayang?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Lengayang?
3. Apakah motivasi kerja serta kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Lengayang?

E. Tujuan Penelitian

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

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

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun secara praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat

berkontribusi menambah perbendaharaan keilmuan di bidang pendidikan. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkecimpung di dunia pendidikan, seperti:

1. Guru, untuk memberikan gambaran pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.
2. Kepala sekolah, sebagai masukan dalam penegakan disiplin kerja melalui pelaksanaan kepemimpinannya di sekolah
3. Dinas UPTD pendidikan, sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan disiplin kerja guru.
4. Pengawas TK/SD Kecamatan Lengayang, sebagai masukan tentang pelaksanaan disiplin kerja guru di sekolah
5. Sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru.
6. Para pembaca dan peneliti lain yang melakukan kajian tentang disiplin kerja guru.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Motivasi Kerja berkontribusi secara signifikan terhadap Disiplin Kerja guru sebesar 22,6%. Ini berarti 22,6% variansi yang terjadi pada Disiplin Kerja guru merupakan kontribusi dari Motivasi Kerja. Semakin baik Motivasi Kerja maka semakin baik Disiplin Kerja. Hasil tingkat capaian Motivasi Kerja dalam kategori cukup, sehingga bila Motivasi Kerja meningkat maka Disiplin Kerja yang juga dalam kategori cukup akan meningkat pula. Indikator Motivasi Kerja yang perlu meningkat terutama kategori cukup, yaitu: tekun dalam menghadapi tugas, menyukai pekerjaan yang menantang, bersemangat dalam bekerja. Indikator ulet dalam menghadapi kesulitan memiliki tingkat capaian baik, sehingga indikator ini perlu dipertahankan agar Disiplin Kerja guru meningkat terutama pada indikator tanggung jawab terhadap tugas.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap Disiplin Kerja sebesar 19,2%. Ini berarti 19,2% variansi yang terjadi pada Disiplin Kerja guru merupakan kontribusi dari Kepemimpinan Kepala Sekolah. Semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah maka semakin meningkat Disiplin Kerja Guru. Hasil tingkat capaian Kepemimpinan

Kepala Sekolah dalam kategori cukup, sehingga bila Kepemimpinan Kepala Sekolah meningkat maka Disiplin Kerja yang juga dalam kategori cukup akan meningkat pula. Semua indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam kategori cukup, yaitu: mengarahkan guru, memotivasi guru, membimbing guru, mengawasi dan mensupervisi guru serta memberikan keteladanan kepada guru, dan indikator ini perlu ditingkatkan agar Disiplin Kerja guru meningkat terutama pada indikator tepat waktu dan kepatuhan akan aturan.

3. Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap Disiplin Kerja guru sebesar 35,3%. Ini berarti bawah 35,3% variansi yang terjadi pada Disiplin Kerja guru merupakan kontribusi secara bersama-sama dari variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kedua variable Semakin baik kedua faktor ini maka semakin baik Disiplin Kerja guru. Tingkat capaian kedua factor ini dalam kategori cukup, sehingga bila factor ini mengalami peningkatan maka Disiplin Kerja guru yang juga dalam kategori cukup akan meningkat pula.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis ketiga hipotesis yang diujikan telah teruji secara empiris. Variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan kontribusi positif dan signifikan serta prediktif terhadap Disiplin Kerja guru. Hal ini berarti untuk meningkatkan Disiplin Kerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Disiplin Kerja guru berada pada kategori cukup, sehingga perlu peningkatan pencapaian masing-masing variabel tersebut. Berdasarkan hal ini, maka pihak-pihak yang berkepentingan dan terkait langsung dengan bidang pendidikan di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lengayang untuk mencari solusi dan upaya dalam meningkatkan Motivasi Kerja dan pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang lebih baik.

Hasil penelitian terbukti bahwa kontribusi yang diberikan oleh Motivasi Kerja lebih besar dari pada kontribusi yang diberikan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kondisi ini dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan upaya peningkatan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, disamping juga mempertimbangkan tingkat capaian dari masing-masing variabel terikat tersebut.

Usaha untuk meningkatkan Motivasi Kerja dapat dilakukan dari guru sendiri dengan berusaha sungguh-sungguh menimbulkan keinginan dari dalam dirinya yang diwujudkan dalam bentuk tekun dalam menghadapi tugas, menyukai pekerjaan, bersemangat dan ulet dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi.

Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat ditingkatkan secara mandiri atau secara bersama sama melalui perbaikan dan peningkatan secara konkrit dari masing-masing indikatornya dalam rangka meningkatkan Disiplin Kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lengayang.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi seperti diuraikan di atas, maka disarankan kepada:

1. Para guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lengayang agar dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja supaya disiplin kerja guru dapat meningkat. Upaya yang dapat dilakukan dengan lebih ulet dalam bekerja, berusaha menyukai pekerjaannya, selalu bersemangat dalam bekerja, dimana semua ini akan dapat meningkatkan disiplinnya dalam bekerja terutama ia akan hadir tepat waktu untuk bekerja, patuh terhadap peraturan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Para kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lengayang agar dapat menciptakan fungsinya kepemimpinan yang lebih baik dalam rangka meningkatkan disiplin kerja guru. Upaya yang dilakukan dengan memberikan arahan, memotivasi guru membimbing, mengawasi, mensupervisi dan memberikan contoh teladan yang baik kepada guru.
3. Pihak kantor dinas pendidikan yang terkait agar memperhatikan Disiplin Kerja guru dengan memberikan arahan dan pembinaan bagi guru-guru dan kepala sekolah yang melanggar disiplin kerja.
4. Peneliti selanjutnya agar lebih memperluas kajian tentang Disiplin Kerja guru karena diduga masih banyak faktor-faktor lain, baik faktor yang membangun maupun yang mempengaruhi Disiplin Kerja yang belum

terungkap dalam penelitian ini, agar usaha peningkatan Disiplin Kerja guru melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilakukan secara lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali Imron, 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Armstrong. 2007, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala*. Australia: Primary link
- Azwar Juliandi. 2009. *Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Dengan Cronbach Alpha (manual)*. <http://Juliandi.blog.com>
- Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Brigham, J.C.1994. *Social Psychology*. Edisi 2. New York : Harper Collins Publishers
- Collins Eliza G.C. Devanna Mary Anne. 2001. *The Portable MBA (terjemahan)*, cetakan Pertama, Jakarta : Binarupa Aksara
- De Cenzo, David A. Dan Stephen, P. Robbins, 2009. *Human Resources Management*, 5th ed. New York : John Wiley dan Sons, Inc.
- Hasibuan, Melayu. 1996. *Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hamzah. B. Uno. 2010. *Manajemen kinerja dan motivasi kerja*. Bandung : 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
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2006. *Organizational Behaviour (terjemahan) Buku 2*. Edisi Kelima. Jakarta : Salemba
- Lewis, Ramon. 2004. *Dilema Kedisiplinan Kontrol, Manajemen, Pengaruh. Terjemahan Emalia Iragiliati Lukman*. Jakarta: PT Gramedia Widia sarana Indonesia
- Made Pidarta 1997. *Landasan Kependidikan;*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya