

ABSTRACT

Dafri. 2011. The Contribution of the Leadership of School Principal and Teacher's Achievement Motivation toward the Job Discipline of SMA's Teachers in Batang Kapas Pesisir Selatan District. Thesis. Post Graduate Program of Padang State University.

Based on the preliminary observation, it is found that job discipline of SMA's teachers in the District of Batang Kapas, Pesisir Selatan was relatively low, it was assumed that the job discipline was influenced by low leadership of school principal and teacher achievement motivation. Proposed the goal of this research was to find the contribution of the leadership of school principal and teacher's achievement motivation toward job discipline of SMA's teachers in Batang Kapas Pesisir Selatan. Three hypotheses have been in this research. They are : (1) contribution of the leadership of school principal toward teacher's achievement motivation toward teacher's job discipline, (2) contribution of the teacher's achievement motivation toward teacher's job discipline, and (3) there is a contribution of the leadership of school principal and teacher's job discipline. The co

Relation and regression techniques were applied in analyzing the data of the research.

This research involved 55 respondents out of 131 population, they were the teachers of SMA in Batang Kapas Pesisir Selatan. They were collected by means of questionnaires and used stratified proportional random sampling technique.

The result of data analysis shows that : (1) there is a significant contribution (8,5%) of the leadership of school principal toward teacher's job discipline, (2) there is a significant contribution (14,6%) of the teacher's achievement motivation toward teacher's job discipline, and (3) there is a significant (18,8%) of the leadership of school principal and teacher's achievement motivation collectively toward teacher's job discipline. Based on the research, it is concluded that the leadership of school principal and teacher's achievement motivation are two potential predictors. It means that the job discipline of SMA's teachers in Batang Kapas Pesisir Selatan could be improved through the leadership of school principal and teacher's achievement

ABSTRAK

Dafri, 2011. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan di lapangan terlihat kurangnya Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini dikhawatirkan akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan yang akhirnya akan berkontribusi pencapaian tujuan pendidikan. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi Disiplin Kerja Guru adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya.

Penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Guru. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah : 1) Kepemimpinan Kepala sekolah berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru, 2) Motivasi Berprestasi berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru, 3) Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru.

Populasi penelitian ini adalah guru SMA di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 131 orang dan sampel penelitian 55 orang, diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*, dengan mempertimbangkan strata tingkat pendidikan dan masa kerja. Instrument penelitian yang digunakan untuk pengambilan data adalah angket berskala likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA sebesar 8,5% dengan tingkat pencapaian cukup dan Motivasi Berprestasi berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA sebesar 14,6 dengan tingkat pencapaian kurang, serta Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA sebesar 18,8% dengan tingkat pencapaian cukup.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas, disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi, adalah dua predictor yang potensial, dengan pengertian bahwa Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan dapat ditingkatkan melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi guru-guru.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul, kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas 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, penelitian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ada ditulis atau dipublikasikan orang, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan di cantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainya dengan norma dan ketentuan hokum yang berlaku.

Padang 19-05-2011

Saya yang menyatakan

DAFRI

NIM 51349

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, puji syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.**

Tesis ini dibuat dalam rangka penyelesaian studi dan persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian penelitian dan penulisannya, penulis mendapatkan bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibuk. Nurhizrah Gistituati, M.Pd, Ed.D, selaku pembimbing I
2. Bapak Dr. H. Nasrullah Azis, selaku pembimbing II
3. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun M.Pd, tim Penguji
4. Bapak Dr. Yahya M.Pd, tim Penguji
5. Bapak Prof. Dr. Gusril M.Pd, tim Penguji
6. Bapak kepala Dinas Pendidikan
7. Bapak Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Bayang
8. Rekan-rekan Mahasiswa Program pascasarjana Universitas Negeri Padang pada khususnya Mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan yang tidak penulis sebutkan satu persatu.

Teristimewa penulis ucapkan terima kasih tak terhingga untuk yang mulia almarhum ayahanda Kamarudin yang telah mendidik penulis selama hayatnya dan kepada ibunda tercinta Nurbaiti. Selanjutnya untuk Istri Astuti Handayani serta putri Aliffia

Dafhanda, Nikita Aulia Dafhanda tersayang, yang selama ini terabaikan kasih sayang yang harus mereka terima, namun selalu memberi bantuan dan semangat dalam perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini.

Akhirnya penulis memohon kepada Allah SWT, semoga tesis ini bermanfaat bagi dunia pendidikan pada umumnya dan bagi penulis sendiri pada khususnya.

Painan

Penulis

DAFRI

NIM 51349

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRACT	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Disiplin Kerja Guru	12
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	17
3. Motivasi Berprestasi	23
B. Kerangka Pemikiran	27
C. Hipotesis Penelitian	30
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metodologi Penelitian.....	31
B. Populasi dan Sampel	31
C. Definisi Operasional	35

D. Instrumen Penelitian	36
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	45
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	51
C. Pengujian Hipotesis	54
D. Pembahasan	64
BAB V. KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	70
B. Implikasi Hasil Penelitian	71
C. Saran-saran	72
DAFTAR RUJUKAN	73
Lampiran-lampiran	76

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Keadaan Populasi Penelitian	31
2. Penyebaran Populasi berdasarkan Strata	32
3. Hasil Perhitungan Sampel	34
4. Penyebaran Anggota Subjek Sampel	34
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian sebelum ujicoba... ..	37
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian setelah ujicoba	39
7. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	40
7a. Rentangan Kategori Ketercapaian Variabel	42
8. Distribusi Frekuensi Data Disiplin Kerja Guru (Y)	44
9. Tingkat Pencapaian Responden setiap Indikator Disiplin Kerja guru	45
10. Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	46
11. Tingkat Pencapaian Responden setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah X1).....	47
12. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Berprestasi Guru (X2)	48
13. Tingkat Pencapaian Responden setiap Indikator Motivasi Berprestasi Guru(X2)	49
14. Rangkuman Hasil Uji coba Normalitas data Disiplin Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru	50
15. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok	50
16. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Berprestasi Guru (X2)	51
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan Disiplin Kerja Guru (Y)	52
18. Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	53
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	55
20. Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	55

21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda variable Kepemimpinana Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	57
22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepemimpinana Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	58
23. Kontribusi Kepemimpinana Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	60
24. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	5
2. Kerangka Hubungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	29
3. Histogram Disiplin Kerja Guru	45
4. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah	46
5. Histogram Motivasi Berprestasi Guru	48
6. Regresi Linear Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Disiplin Kerja Guru (Y) ..	54
7. Regresi Linear Motivasi Berprestasi (X2) dan Disiplin Kerja Guru (Y)	56
8. Regresi Linear Kepemimpinan Kepala Sekolah(X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	76
2. Instrumen Uji Coba	77
3. Instrumen Penelitian	95
4. Data Penelitian dan deskripsi data	108
5. Distrbusi frekuensi data Disiplin Kerja Guru (Y)	110
6. Uji Coba Normalitas	113
7. Uji Homogenitas	115
8. Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X1, X2, dan Y.....	116
9. Korelasi dan Regresi Ganda variable X1, X2, dan Y	118
10. Surat Ketearangan Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Memahami uraian di atas, terlihat betapa besarnya peran guru dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Guru memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian, akhlak, mentalitas, moral anak dalam menyiapkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) serta mensejahterakan masyarakat untuk kemajuan negara dan bangsa. Dengan demikian, dapat dikatakan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah sangat di pengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Kenyataan inilah yang mengharuskan guru memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan peran dan fungsinya,

karena guru adalah toko yang menjadi panutan bagi para peserta didik dan lingkungannya.

Menurut Undang-Undang NO.14 Tahun 2005 (pasal 1), tugas guru adalah "pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik". Oleh sebab itu bagaimanapun baiknya sarana birokrasi tetapi proses tidak berjalan dengan baik, maka mutu pendidikan sulit untuk meningkat.

Turunnya prestasi belajar murid sangat berkaitan erat dengan kualitas dan cara guru dalam mengajar. Bloom (1998:8) menyimpulkan "bahwa hasil belajar di pengaruhi oleh kualitas pengajaran yang diberikan guru".

Masalah disiplin kerja guru erat kaitannya dengan sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tulus Tu'u (2004:33) berpendapat disiplin sebagai berikut:

- 1) mengikuti dan mentaati peraturan, nilai dan hukum yang berlaku, 2) pengikutan dan ketaatan tersebut terutama muncul karena adanya kesadaran diri bawa hal itu berguna bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya dapat juga muncul karena rasa takut, tekanan, paksaan dan dorongan dari luar dirinya, 3) sebagai alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah membina dan membentuk prilaku sesuai dengan nilai-nilai yang di tentukan atau diajarkan, 4) hukuman yang diberikan bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku, dalam rangka mendidik, melatih, mengendalikan dan memperbaiki tingkah laku, 5) peraturan-peraturan yang berlaku sebagai pedoman dan ukuran perilaku.

Disiplin sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Dengan disiplin, guru dapat melaksanakan tugas profesinya. Guru yang kurang memiliki disiplin dalam menjalankan tugasnya tidak akan berhasil, sebab orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing umumnya mereka

memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kenyataannya tidak semua guru dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional. Hal ini dapat dilihat banyak guru yang malas menyusun perangkat pembelajaran, dan enggan untuk mempelajari kurikulum baru. Bahkan masih ada guru yang menganggap tugas mengajar merupakan rutinitas yang harus dilaksanakan tanpa merasakan di dalam rutinitas tersebut ada tanggung jawab mencerdaskan anak bangsa.

Untuk menjadi seseorang guru yang profesional dibutuhkan guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan adanya disiplin kerja guru akan bersemangat melaksanakan tugasnya, tulus penuh rasa syukur, penuh integritas, penuh pengabdian, kreatif, dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pengamatan sementara yang telah dilakukan selama prasurvei, dengan wawancara beberapa orang guru pada SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan ditemukan, sebagian guru kurang menunjukkan disiplin kerja yang baik terutama dalam pelaksanaan pembelajaran. Fenomena lain yang ditemukan antara lain:

- 1) Sebagian guru terkesan disiplin kerjanya rendah, seperti sering datang terlambat ke sekolah, tidak memberitahu atas ke tidak hadiran, tidak membuat persiapan mengajar, ketika lonceng berbunyi guru bukannya segera masuk kelas malahan bercerita sesama mereka untuk beberapa menit, begitu jua disaat pergantian jam pelajaran, terlambat masuk kelas, akibatnya siswa berkeliaran di luar.
- 2) Sebagian guru terkesan tidak menganalisa hasil ulangan harian siswa. Penulis juga mengamati banyak Lembaran Kegiatan Siswa (LKS) di atas meja guru

yang belum diperiksa, ini artinya guru lebih mementingkan pemberian tugas tapi tidak mau memeriksanya. Pada hal siswa akan merasa senang jika hasil kerja diperhatikan atau dinilai secara seksama oleh guru. Dengan tidak dianalisisnya ulangan harian tersebut maka program perbaikan dan pengayaan pun juga tidak dilakukan, sedangkan pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).

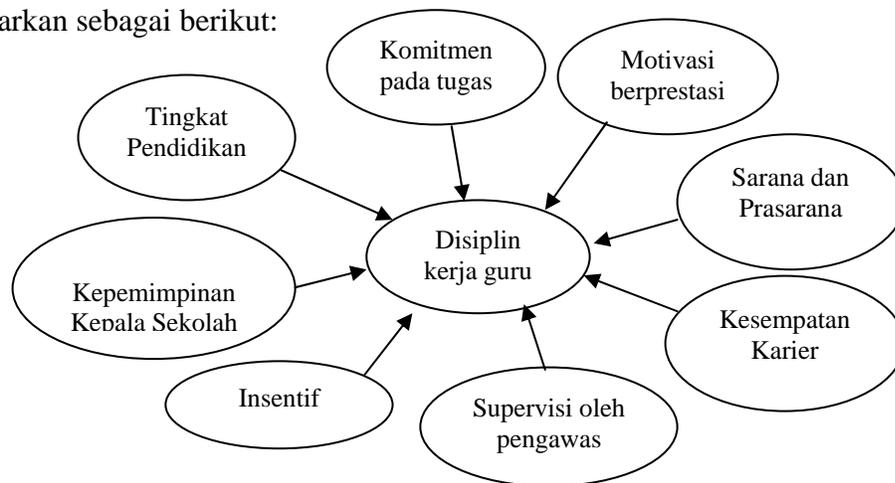
- 3) Sebagian guru terkesan bahwa tugas mengajar sebagai tugas rutin untuk memperoleh gaji semata, mereka setelah mengajar di kelas langsung pulang tanpa peduli apa yang terjadi di sekolah.
- 4) Sebagian guru kecenderungannya memberikan tugas kepada siswa, guru sering keluar dari kelas.
- 5) Sebagian guru terkesan enggan menyelesaikan administrasi kelas, seperti tidak membuat program pengajaran, tidak membuat persiapan mengajar, tidak membuat Rencana Program Pembelajaran (RPP), tidak membuat buku nilai, dan tidak membuat absen siswa (agenda kelas).

Dari semua fenomena yang ditemukan ternyata terdapat kesenjangan antara apa yang seharusnya dilakukan oleh guru dengan kenyataan yang ada di lapangan. Hal ini mencerminkan rendahnya disiplin kerja guru. Selama ini disiplin kerja guru kurang mendapat perhatian dari pihak terkait, kenyataan itu akan mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan. Apabila masalah tersebut dibiarkan terus berlanjut dan tidak segera ditanggulangi, dikhawatirkan tujuan pendidikan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka guru merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang menunjang terlaksananya proses pembelajaran dan pendidikan dan menentukan tercapainya hasil pendidikan yang lebih baik. Untuk itu disiplin kerja guru perlu sekali di perhatikan dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja seseorang mencerminkan kepatuhan dan ketaatan yang telah diamanahkan bagi setiap guru sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Ada beberapa faktor yang diduga turut berhubungan dengan disiplin kerja guru merupakan bagian dari perilaku setiap individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Alex Nitisesmito (1982) berpendapat "ada beberapa faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja guru yaitu komitmen pada tugas dan motivasi berprestasi, tingkat pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, insentif, supervisi oleh pengawas, kesempatan karir, sarana dan prasarana". Faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap disiplin kerja guru

Kepemimpinana kepala sekolah adalah ketrampilan seseorang untuk mempengaruhi, mengerakan, dan mengarahkan orang lain dalam melaksanakan kegiatan pendidikan agar tugas yang dilaksanakan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang memperhatikan bahwa dapat membangkitkan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya. Miftah Thoha (2004:43) berpendapat "perilaku pemimpin akan bisa di terima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrumen bagi kepuasan masa depan. Hal ini berkontribusi terhadap disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar.

Fenomena dilapangan ditemui bahwa kepemimpinan kepala sekolah kurang dirasakan oleh sebagian guru, karena sikap kepala sekolah yang kurang bersahabat dengan guru, kurangnya hubungan komonikasi kepala sekolah yang mempercayakan semua urusan pada guru, dan waktu yang sedikit bersama dengan guru lantaran tugas kepala sekolah yang begitu banyak di luar.

Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sebagaimana dikemukakan oleh Piet A Sahertian (1994:44) yang megemukakan "komitmen dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan rasa tanggung jawab apabila guru memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dirinya mereka mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula". Dengan demikian komitmen yang tinggi yang dimiliki guru akan mendorongnya melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi sehingga tujuan pendidikan dapat capai sebagaimana yang diharapkan.

Motivasi Berprestasi bagi guru adalah dorongan yang timbul dari dalam diri, secara sadar atau tidak untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru dalam mencapai tujuannya. Sehingga ia merasa lebih peduli, bertanggung jawab, loyal dalam disiplin pelaksanaan tugasnya sebagai guru. MC Donald yang dikutip oleh Wasty Soemanto (2006:2003) menjelaskan sebagai berikut:

Motivasi adalah suatu perbuatan energi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Di dalam motivasi berprestasi terlihat ada tiga unsur penting: a) motivasi mengawali terjadi perubahan energi pada setiap diri manusia, perkembangan motivasi makin membawa perubahan pada sistim neurofisiologis yang ada pada organisme manusia, b) motivasi ditandai dengan rasa (feling) afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, c) motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi muncul dalam diri manusia akan tetapi munculnya karena adanya ransangan atau dorongan dari unsur lain.

Melayu S.P Hasibuan (1996) mengemukakan "seseorang yang memiliki motivasi berprestasi, akan dapat mendorong semangat, menegakkan disiplin, meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dari pada guru yang memiliki motivasi rendah".

Fenomena yang ada di lapangan memperlihatkan kurangnya Motivasi Berprestasi dari kalangan guru, seperti kurangnya inisiatif guru untuk meningkatkan mutu, proses belajar mengajar, sehingga pelaksanaan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika ada siswa yang bermasalah dalam proses belajar, ada kecendrungan guru kurang merasa bertanggung jawab melakukan pembinaan. Ada diantara guru yang sibuk berbisnis diluar sehingga tugas sebagai guru di sekolah jadi

terabaikan. Ada ditemukan guru yang acuh dengan tugas, ada pula guru yang menghindari tugas tambahan karena merasa tidak ada pengaruhnya terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dan kenaikan pangkat.

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang guru diduga berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru. Yang merupakan kemampuan peningkatan dan keterampilan guru dengan keinginan dan permintaan masyarakat agar dapat memberikan pelayanan dan keteladanan yang memuaskan masyarakat dalam hal ini peserta didik dan orang tua siswa. Oleh karena itu guru selalu di arahkan secara terus menerus untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan mutu pelayanannya, guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi biasanya akan memperlihatkan disiplin kerja yang tinggi pula. Kenyataan di lapangan pada umumnya tingkat ke disiplin kerja guru relatif kurang dalam proses belajar mengajar.

Disiplin kerja guru juga di pengaruhi oleh insentif yang diterimanya. Insentif merupakan imbalan-imbalan yang diterima guru, baik berbentuk material maupun non material.

Insentif yang diberikan benar akan dapat memberikan semangat pada guru dalam bekerja”. Begitu juga dengan guru di sekolah, apabila gaji , insentif diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka hal ini akan mendorong untuk berkerja dengan baik, sehingga diduga disiplin kerja juga akan baik. Kenyataannya masih ada guru yang sibuk mencari tambahan seperti berjualan di sekolah, melalui baju-baju, menjual alas

kasur, bahkan ada yang terang-terangan membuka warung jajan siswa, sehingga siswa belanja di warung tersebut. Yang menjadi masalah kadang-kadang guru tersebut mempercepat jam istirahatnya dengan tujuan melayani siswa yang antri jajan, begitu juga jadi sering terlambat masuk kelasnya. Jadi guru melaksanakan tugasnya sekedar untuk memenuhi target kehadiran di sekolah.

Supervisi oleh pengawas diduga mempengaruhi terhadap disiplin kerja guru, karena akan meningkatkan kemampuan profesional guru dan guru akan dapat lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Kenyataannya jarang sekali sekolah SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan yang di kunjungi Pengawas SMP/SMA apabila dalam supervisi sekolah, kecuali kalau ada sertifikasi guru.

Orang yang memiliki suatu karir tertentu biasanya akan berhasil baik bila ia mencintai kerjanya dengan penuh hati. Artinya, ia akan berbuat apapun agar karirnya berhasil baik.

Sarana dan prasana diduga mempengaruhi terhadap disiplin kerja guru. Sebab seseorang dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan atau tugas tertentu di perlukan peralatan yang dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas tersebut, baik scara langsung maupun tidak langsung. Begitu juga halnya dengan guru, apabila tersedia sarana dan prasarana yang memadai, maka akan mempermudah pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga menimbulkan semangat dan gairah guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenyataan di lapangan bahwa sarana dan prasarana guru tidak memadai, seperti kurang tersedianya alat peraga, buku-buku perpustakaan, ruangan tempat shalat bagi siswa dan WC siswa yang tidak mencukupi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dan banyak faktor yang diduga berkontribusi pada disiplin kerja guru antara lain: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, tingkat pendidikan, Insentif, Supervisi oleh pengawas, Sarana prasarana.

Mengingat banyak faktor yang diduga terkait dengan disiplin kerja guru, karena lebih mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap urgen permasalahannya berdasarkan hasil prasarvei yang telah dilakukan. Oleh karena itu penelitian hanya di batasi pada dua faktor saja yaitu kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi. Alasan peneliti untuk melakukan penelitian tentang kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan adalah di dasarkan pada pentingnya disiplin kerja guru SMA untuk menghasilkan para lulusan yang akan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. SMA

D. Perumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada Sekolah SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan hal tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dapat mengungkapkannya dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?

2. Apakah Motivasi Berprestasi berkontribusi terhadap Disiplin kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menggungkapkan:

1. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Hal penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1. Guru pada umumnya dan khususnya guru-guru SMA Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan masukan untuk dapat meningkatkan Disiplin Kerja Guru dalam proses belajar mengajar agar tercapai pendidikan yang berkualitas.

2. Kepala Sekolah di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pemikiran dalam melakukan Kepemimpinan sehingga dapat memberikan Motivasi Berprestasi kepada guru untuk lebih bersungguh-sungguh meningkatkan Disiplin Kerja Guru di sekolah .
3. Pengawas Sekolah di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pemikiran untuk melakukan pembinaan dan pelaksanaan Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi untuk meningkatkan Disiplin Kerja Guru.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan dalam mengambil langkah kebijakkan untuk melakukan pembinaan terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Peneliti sebagai data awal untuk melakukan penelitian yang komperhensif dan dapat mengaplikasikan ilmu yang di peroleh selama mengikuti perkuliahan sekaligus merupakan salah satu syarat untuk memenuhi gelar Megister Pendidikan.
6. Peneliti berikutnya sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama.