

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021

Volume 6, No 1, Januari-Juni 2021

Pengaruh Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan
Kartini Dewi Ningsih, Edi Harapan, Destiniar

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah
Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad, Destiniar

Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Fenti Ristianey, Edi Harapan, Destiniar

Pemanfaatan *Information and Communications Technology* Sebagai Sumber Belajar Di Era Digital
Yolin Erwin, Yasir Arafat, Dessy Wardiah

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja
Siti Umami, Bukman Lian, Missriani

Pengembangan Modul Anti Narkoba
Verawati, Edi Harapan, Happy Fitria

Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
Esti Handayani, Bukman Lian, Rohana

Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru
Yeni Puspitasari, Tobari, Nila Kesumawati

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru
Mawaddah, Edi Harapan, Nila Kesumawati

Analisis SWOT Ujian Nasional Berbasis Komputer
Suryanita Pernamawati, Muhammad Kristiawan, Happy Fitria

Kualitas Guru Mengajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Status Akreditasi Sekolah
Husnul Khotimah, Edi Harapan, Nila Kesumawati

Manajemen Perpustakaan Sekolah Dasar
Desi Apriyani, Edi Harapan, Hotman

Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah
Eka Yuli Astuti, Tobari, Tahrin

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Terbit dua kali dalam setahun pada Januari dan Juli. Berisi tulisan Ilmiah Ilmu Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan yang merupakan ringkasan hasil penelitian.

Pelindung:
Meilia Rosani

Penasihat:
Bukman Lian

Penanggung Jawab:
Houtman

Pimpinan Redaksi:
Happy Fitria

Ketua Penyunting:
Edi Harapan

Penyunting Ahli:
Enco Mulyasa (Universitas Islam Nusantara)
Anakagung Gede Agung (Universitas Pendidikan Ganesha)
Salahuddin Khan (Gomal University, Pakistan)
Inaad Mutlib Sayeer (University of Human Development, Sulaimaniya, Iraq)
Imron Arifin (Universitas Negeri Malang)
Muhammad Kristiawan (Universitas Bengkulu)
Muhamad Fahrur Saifudin (Universitas Ahmad Dahlan)
Yuyun Elisabeth Patras (Universitas Pakuan, Bogor)
Suhono (Institut Agama Islam Ma'arif NU Metro Lampung)

Penyunting Pelaksana:
Syarwani Ahmad
Tobari
Yasir Arafat

Tata Usaha:
M. Subhan Halid
Nur Hidayat

Penerbit
Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
Jl. Jend. Ahmad Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang
Telp. (0711) 510043 Fax. (0711) 514782
e-mail: jurnalmpupgripalembang@gmail.com

Daftar Isi

Pengaruh Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Kartini Dewi Ningsih, Edi Harapan, Destiniar	1 - 14
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad, Destiniar	15 - 33
Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Fenti Ristianey, Edi Harapan, Destiniar	34 - 43
Pemanfaatan <i>Information and Communications Technology</i> Sebagai Sumber Belajar Di Era Digital Yolin Erwin, Yasir Arafat, Dessy Wardiah	44 - 51
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Siti Umami, Bukman Lian, Missriani	52 - 66
Pengembangan Modul Anti Narkoba Verawati, Edi Harapan, Happy Fitria	67 - 76
Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Esti Handayani, Bukman Lian, Rohana	77 - 87
Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Yeni Puspitasari, Tobari, Nila Kesumawati	88 - 99
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru Mawaddah, Edi Harapan, Nila Kesumawati	100 - 111
Analisis SWOT Ujian Nasional Berbasis Komputer Suryanita Pernamawati, Muhammad Kristiawan, Happy Fitria	112 - 123
Kualitas Guru Mengajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Status Akreditasi Sekolah Husnul Khotimah, Edi Harapan, Nila Kesumawati	124 - 131
Manajemen Perpustakaan Sekolah Dasar Desi Apriyani, Edi Harapan, Hotman	132 - 139
Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Eka Yuli Astuti, Tobari, Tahrun	140 - 147

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP DISIPLIN KERJA

Siti Umami¹, Bukman Lian², Missriani³

¹SMP Negeri 1 Tanjung Raja, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang

e-mail: sitiumami@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji 1) pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru, 2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru, dan 3) pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah guru SMP Negeri 1 Tanjung Raja, pengambilan sampel menggunakan teknik *totalling sampling* yaitu sampel berdasarkan jumlah populasi sebanyak 35 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan angket, dan dokumentasi. Data dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan program *SPSS versi 16 for windows*. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja 2) ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja 3) ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Abstract: *The objective of the study was to know, 1) the influence of leadership on discipline, 2) the influence of the motivation on discipline, and 3) The influence of the leadership and motivation on discipline. This research uses quantitative methods. The population was the all teacher at State Junior High School 1 of Tanjung Raja. The sample taken by totalling sampling with the total 35 teachers. Data collection is done by questionnaire, and documentation. Data were analyzed descriptively using SPSS version 16 for windows. From the results of this study it can be concluded that 1) there was an influence of the leadership on discipline, 2) there was an influence of motivation on discipline, 3) there was significant influence between leadership and motivation on discipline.*

Keywords: *Leadership, Motivation, Discipline*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam pembentukan kepribadian dan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan. Dibutuhkan sebuah dukungan dari pemerintah dan *steakholder* pelaku pendidikan agar tercipta mutu pendidikan yang berkualitas, dan dapat diandalkan sebagai upaya menghasilkan peserta didik yang baik, berbudi pekerti luhur sebagai penerus tongkat estafet bangsa ini (Slameto, 2010:32; Fitria dkk, 2019;

Kristiawan dkk, 2019; Sayer dkk, 2018; Kristiawan dan Tobari, 2017).

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, guru memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dan sentral dalam menciptakan mutu pendidikan yang baik sebagai tenaga pendidik yang profesional memiliki tugas merencanakan serta melakukan pembelajaran, memberikan nilai, melaksanakan bimbingan, kepada siswa yang dibarengi dengan pengabdian dilingkungan sekitar dalam bermasyarakat sebagai suri

tauladan masyarakat sekitar dalam bersikap dan berperilaku yang baik.

Dalam rangka pencapaian tersebut, dibutuhkan upaya yang mendalam dengan memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan sebagai salah satu syarat menjadi guru yang profesional yang biasa disebut dengan kompetensi guru. Kemampuan ini mutlak harus dimiliki oleh guru yang profesional dalam mencerdaskan kehidupan bangsa berbangsa dan bernegara.

Tugas guru sangat penting khususnya dalam bidang pendidikan mengingat dengan peningkatan sumber. Dibutuhkan upaya keras dan menyeluruh dari berbagai bidang dalam peningkatan mutu guru yang profesional. Peningkatan kearah tersebut, dibutuhkan pembinaan yang sifatnya berkelanjutan dengan perencanaan yang memadai. Selain itu, perhatian, dan penghargaan akan keprofesionalan seorang guru harus diapresiasi. Dalam mencapai hal tersebut, kompetensi guru tidak hanya dinilai dari aspek pemberian pelatihan, penataran, maupun kesempatan belajar ke jenjang yang lebih tinggi, melainkan dari aspek lain yang dalam hal ini berupa tingkat disiplin dan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru itu sendiri. Kompetensi guru yang optimal, pelaksanaan supervisi pengajaran, bonus berupa insentif, gaji yang mencukupi penghidupan sehari-hari sebagai pengakuan akan keprofesionalannya yang berdampak pada kepuasan tersendiri dalam bekerja sebagai tenaga pendidik (Tirtaraharja, 2012:73).

Di antara faktor penting yang mempengaruhi disiplin adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu keahlian dalam mempengaruhi seseorang agar bertindak baik, memberikan komitmen dan motivasi agar tercapai tujuan yang diinginkan bersama (Sudarmanto, 2009:133). Pada hakikatnya, setiap individu adalah pemimpin, dan kelak akan dimintai pertanggungjawaban. Kepemimpinan menjadi penting keberadaannya khususnya dalam manajemen.

Hal ini dikemukakan oleh Gibson, *et al.* (dalam Usman, 2010:277) yang menyatakan bahwa fungsi manajemen terdiri atas empat aspek yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (organisasi), *Leading* (kepemimpinan), dan *Controlling* (pengawasan) yang biasa didengar dengan istilah POLC. Hal ini dikarenakan, POLC seorang pemimpin akan menjadi pedoman dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang terarah. Sebagai seorang pemimpin dalam kelas, guru harus memperhatikan aspek kepemimpinan dalam mengarahkan siswa menjadi lebih baik.

Di dalam sekolah, guru dipimpin oleh kepala sekolah yang memegang peranan penting karena kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengolah dan mengarahkan guru supaya meningkatkan kinerjanya dalam mengajar (Renata dkk, 2018; Andriani dkk, 2018; Salwa dkk, 2019; Murtiningsih dkk, 2019). Untuk itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki cara tersendiri dari melakukan interaksi dengan guru yang berdampak pada keberhasilan dalam memimpin sekolah. Selain itu pula, turut memberikan tauladan bagi guru dan siswa dalam kegiatan pembelajaran (Djamarah, 2011:87).

Kepala sekolah merupakan penentu keberhasilan di dalam organisasi sebuah sekolah berdasarkan apa yang diharapkan, tugas dan fungsinya amat berat, sehingga dibutuhkan yang baik dengan para stakeholder yang ada dalam lingkup pendidikan, supaya tercapainya tujuan yang diinginkan bersama. Pelaksanaan tugas sehari-hari harus dibarengi dengan visi dan misi yang jelas sebagai langkah awal dalam menjalankan sebuah organisasi (Sriwahyuni dan Kristiawan, 2019; Fitria, 2018; Fitria dkk, 2017; Yuliani dan Kristiawan, 2017).

Sebagai penopang akan kemajuan pendidikan khususnya dalam aspek sarana dan prasarana pemerintah memberikan bantuan berupa dana ke sekolah agar dikelola sebaik

mungkin oleh semua komponen yang ada disekolah itu sendiri., dampak dari hal tersebut mulai muncul keinginan kepala sekolah untuk lebih memproyeksikan proyek yang ada ketimbang tugas pokoknya yang telah ada yaitu sebagai individu yang melaksanakan kebersihan pendidikan itu sendiri. Oleh karenanya, diharapkan supaya kepala sekolah tidak mati langkah dan arah tujuan, akan tetapi tetap berpijak pada visi dan misi yang telah ada.

Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin pada setiap lembaga pendidikan harus dapat memikirkan hubungan pendidikan dengan pembangunan serta kemajuan teknologi yang dibarengi dengan peningkatan ilmu pengetahuan sehingga perlu adanya dorongan kerja atau motivasi kerja pada alur tersebut. Jika pada kenyataannya tenaga pendidik tidak mampu menyesuaikan tuntutan perubahan pembangunan, ilmu pengetahuan dan teknologi dalam melaksanakan pembelajaran maka Kepala sekolah harus memberikan dorongan agar setiap tenaga pendidik mampu untuk meningkatkan kualitas keilmuannya. Motivasi tersebut dapat berupa pujian, hadiah, atau bisa juga berupa teguran dan peringatan bagi tenaga pendidik yang lalai dari tugasnya (Kristiawan dkk, 2019; Kristiawan, 2016; Kristiawan dkk, 2017; Kristiawan dkk, 2018).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dibarengi dengan pembangunan pendidikan yang berkualitas meliputi tiga syarat utama yaitu sarana gedung sekolah, buku atau sumber belajar yang berkualitas, serta guru profesional.

Keberadaan guru profesional sangat penting untuk dikembangkan dan ditingkatkan yang meliputi tingkat profesional dan motivasi yang dimiliki dalam bekerja. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa faktor pendukung lainnya amat dibutuhkan dalam sebuah sistem pendidikan. Tenaga pendidik sebagai penggerak lembaga pendidikan memiliki aspek utama dan terpenting keberadaannya.

Guru yang memiliki profesionalitas tinggi akan terlihat dari berbagai aspek baik dari segi kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial.

Sebagai ujung tombak dalam dunia pendidikan, guru memiliki kekurangan dan kelebihan, untuk itu peran kepala sekolah dalam memimpin sebagai motivator diharapkan dapat membina dan bertanggung jawab untuk memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan visi dan misi yang telah ada. Hal penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru itu sendiri agar mampu memberikan yang terbaik bagi para siswa dalam menjalan proses belajar mengajar di dalam kelas sehingga menjadi manusia yang dapat mengharumkan nama sekolah secara khusus dan nama pendidikan secara umum.

Dalam menumbuhkan motivasi bekerja para guru di sekolah, kepala sekolah harus berperan aktif dengan membuat konsep yang telah tersusun dalam tugas pokoknya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus menjadi contoh atau teladan bagi para guru sehingga guru merasa hormat dan segan dalam bertindak. Sebagai orang yang membuat keputusan dan penentu sebuah kebijakan, kepala sekolah harus mempunyai peran yang sangat sentral dalam upaya peningkatan motivasi bawahannya.

Motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, tidak luput pula dari seorang guru yang memiliki dorongan untuk bersikap profesional dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam pelaksanaannya, keberagaman sikap dan perilaku setiap individu dalam sebuah organisasi atau sekolah menjadi momok tersendiri dalam mensatukan visi dan misi. Untuknya itu, motivasi memiliki aspek penting bagi seorang pimpinan atau kepala sekolah, karena kepala sekolah menjalankan tugas dan fungsinya dan memimpin jalannya keberlangsungan sekolah (Uno, 2011:43).

Motivasi dapat terjadi bila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan. Selain itu, juga merupakan dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar, sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tertentu untuk kearah yang lebih baik daripada sebelumnya (Uno, 2011: 252). Penjelasan tersebut, menggambarkan bahwa motivasi merupakan salah satu aspek psikologis yang mempunyai peranan penting pada setiap diri individu baik secara perorangan maupun secara kelompok. Motivasi memiliki peranan penting dalam setiap usaha individu maupun sekelompok orang yang melakukan kerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Dengan mempelajari berbagai motif dan faktor yang mempengaruhinya, maka dapat dipahami perbedaan perilaku antara yang satu dengan yang lainnya. (Uno, 2011: 253).

Kerja tenaga pendidikan cenderung baik apabila tenaga pendidik tersebut telah melaksanakan unsur yang meliputi rasa cinta pada pekerjaan serta berkomitmen pada tugas belajar dan mengajar, memahami dan penggunaan bahan pelajaran yang baik, meningkatkan disiplin dalam menjalankan tugas, kreatif menggunakan media pembelajaran, melaksanakan kerjasama dengan semua elemen di sekolah, kepemimpinan yang menjadi contoh para siswanya, kepribadian yang luhur, memiliki kejujuran serta objektif dalam membimbing peserta didik, serta dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Beranjak dari hal tersebut, sepatutnya kepala sekolah selaku manager memiliki tugas yang memadai dengan melaksanakan penilaian terhadap peningkatan dan profesionalitas guru. Penilaian tersebut sangat untuk dilaksanakan dikarenakan sebagai aspek memberikan motivasi bagi kepala sekolah kepada tenaga pendidikan ataupun bagi tenaga pendidik itu sendiri (Djamarah, 2011:87).

Tenaga pendidik memiliki fungsi yang sangat sentral dan istimewa dalam masyarakat sebagai pelaku perubahan (*agent of change*). Tenaga pendidik juga berperan tidak hanya sebagai *agent of change* yang menjalankan perubahan transformasi dalam bidang sosial dan ekonomi di masyarakat. Lebih dari hal tersebut, tenaga pendidik dapat menjadi aktor utama yaitu pendidik karakter. Perannya bukan hanya merubah hidup peserta didik, namun juga mempererat dan meningkatkan kepribadian peserta didik menuju insan yang handal dikarenakan mempunyai aspek-aspek yang ingin diwujudkan dan dikembangkan dalam kehidupan bermasyarakat. Tenaga pendidik tidak hanya merubah merubah siswa menjadi siswa pintar, tetapi juga memberikan fondasi awal kepada mereka dengan keistimewaan dan nilai yang telah dipersiapkan menjadi individu yang dapat diandalkan terhadap diri sendiri, orang lain, maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Sebagai *agen of change*, pendidik membekali anak didik dengan nilai hidup yang bermanfaat bagi hidupnya pada masa sekarang dan masa yang akan datang. Dengan menjadi pendidik karakter, tenaga pendidik dapat memberikan gelar pada dirinya sebagai pelaku perubahan yang sebenarnya.

Masih banyak persoalan yang berkaitan dengan kompetensi guru, secara umum persoalan tersebut. Guru yang memiliki kompetensi yang optimal akan membantu guru-guru mencapai tujuan pendidikan dan berupaya menggapainya, dengan cara penggunaan metode pengajaran yang berkualitas. Lebih lanjut, banyak pendidik minim dalam mengajar diakibatkan oleh tidak adanya motivasi yang kuat untuk mengajar. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja guru itu sendiri. (Dimiyati, 2012:87).

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Tanjung Raja yang terletak di Kecamatan Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan dikarenakan sekolah ini memiliki akreditasi A yang telah

memenuhi aspek mutu pendidikan, guru yang kompeten dibuktikan dengan banyaknya guru yang telah memperoleh sertifikasi profesi yang memudahkan peneliti dalam proses penelitian.

KAJIAN TEORI

Disiplin diadopsi dari kata "*discipline*" yang merupakan bahasa latin yang memiliki arti latihan atau pendidikan, kesopanan, kerohanian, serta pengembangan tabiat (Munandar, 2011:98). Poerwadarminto (2011:87) mengemukakan arti kata disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu tertib (di sekolah atau komitmen). Ketaatan pada suatu aturan dan tata tertib.

Pada umumnya, sikap disiplin adalah upaya ke arah perbaikan perilaku seseorang, agar secara langsung mereka mematuhi segala peraturan yang telah disampaikan (Marrison, dalam Uno&Lamatenggo, 2016:35).

Jika seseorang tidak memiliki kedisiplinan, maka mereka cenderung dalam hal tidak memiliki rasa tanggung jawab dan tidak merasa terikat pada kode etik yang telah ditetapkan sehingga kinerjanya menjadi tidak baik. Apabila muncul, sikap indiscipliner, seseorang akan berdampak negatif pada proses belajar mengajar sehingga mutu dan kualitas sekolah menjadi rendah.

Disiplin adalah sebuah kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang mengakibatkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa paksaan terhadap aturan, keputusan dan nilai yang tertinggi dari suatu pekerjaan serta tingkah laku (Soeharsono, 2014:99). Disiplin juga diartikan sebagai proses latihan seseorang agar seseorang dapat mengembangkan kendali terhadap diri sendiri yang berdampak pada efektivitas kerja.

Disiplin memperlihatkan pada aspek perilaku individu atau kelompok individu yang memiliki niat untuk melaksanakan aturan yang telah disepakati bersama. Hal pokok

dalam disiplin meliuti suatu tindakan mental tertentu yang merupakan tindakan taat dan tertib; pemahaman tentang aturan perilaku, norma, kriteria, standar sedemikian rupa yang dapat menimbulkan kesadaran pentingnya ketaatan itu sendiri untuk mencapai keberhasilan; dan suatu tindakan yang wajar dengan menunjukkan kesanggupan hati untuk mentaati segala apa yang telah diketahui secara cermat dan tertib (Soeharsono, 2014:99).

Berdasarkan defnisi yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin merupakan sebuah perilaku atau tindakan yang dimiliki seseorang agar senantiasa mamatuhi peraturan yang telah disepakati bersama.

Kepemimpinan merupakan aspek terpenting dalam sebuah organisasi. Mengingat hal ini sebagai sebuah sikap kesiapan untuk memberikan pengaruh, dorongan, ajakan gerakan, dan arahan agar segala instruksi dan perintah yang dikeluarkan dilaksanakan oleh bawahannya secara baik dan benar agar tercapai tujuan yang diinginkan bersama.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi berarti penggunaan kekuasaan dan pembuatan keputusan-keputusan. Kepemimpinan adalah individu di dalam kelompok yang memberikan tugas pengarahan dan pengorganisasian yang relevan dengan kegiatan kelompok, (Hariri dkk, 2016:246).

Kepemimpinan menurut Tead menyebutkan sebagai kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kartono, 2013: 57). Lain halnya dengan Terry (Kartono, 2013: 57) yang mengatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok. Sedangkan Hoyt dalam Kartono, (2013: 57) menyatakan

kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang lain. Sedangkan, kepemimpinan menurut Young dalam Kartono, (2013: 58) bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi seseorang, yang sanggup mendorong individu lain untuk melaksanakan sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi tertentu.

Indrafachrudi (2016:2) menyebutkan bahwa kepemimpinan suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu. Tujuan tersebut merupakan tujuan bersama.

Lain halnya Siagian (2013:32) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah aktivitas untuk mempengaruhi atau menanamkan pengaruh terhadap orang lain yang didasarkan agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Hal ini pula selaras dengan pendapat Blanchart (Siagian, 2013: 34), kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu hal untuk menanamkan pengaruh terhadap bawahannya agar dipatuhi dan ditaati segala keputusan dan keputusan yang diambil untuk dilaksanakan dengan baik.

Memperhatikan pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan hal komplis yang harus dimiliki dalam mempengaruhi seseorang yang dibungkus atau dibalut dalam sebuah manajemen agar terorganisir dan terkendali secara baik sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dalam rangka memperoleh kinerja maksimal. Hal ini didukung oleh pendapat Armstrong (2013:66) yakni kepemimpinan adalah penggerak atau pengendali sebuah organisasi dari berbagai kebijakan yang telah diputuskan untuk mencapainya secara bersama.

Pencapaian tujuan disebabkan adanya ajakan agar melakukan yang terbaik selaras dengan komitmen dan memberikan motivasi

secara seksama. (Sudarmanto,2009:133), lain halnya dengan Anoraga (2013:2) mengartikan sebuah skill atau ability dari seseorang untuk melaksanakan ide dan keinginannya yang ditandai dengan interaksi dan komunikasi agar dapat mengerakkan beberapa individu untuk peneuhan maksud, tujuan, dengan asas kesadaran dan senang hati untuk mencapai tujuan tersebut.

Lebih lanjut, Dubrin (2015:3) tindakan yang ditandai dengan menanamkan pengaruh untuk memberikan arahan, perintah, sasaran yang dicapai yang dikomunikasikan dalam bentuk petunjuk sehingga tercipta perubahan yang baik dan positif. Hal ini pula dibalut dengan kemampuan untuk memotivasi para bawahan agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan secara tepat waktu dan efektif.

Dari pendapat yang telah dideskripsikan tersebut, kiranya dapat diketahui bahwa kepemimpinan itu sendiri adalah ilmu yang mempelajari cara mempengaruhi seseorang agar dapat bekerja dan melaksanakan segala keputusan dan keinginannya secara baik berdasarkan tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dorongan ini melahirkan sebuah tindakan yang diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Uno (2011:3) motivasi adalah “kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan sesuatu atau bertindak.” Lain halnya dengan pendapat Sardiman (2010:90) Motivasi adalah “motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar untuk beprestasi dalam pelajaran.” Selain itu, pendapat Indah (2012:21) motivasi adalah “motivasi atau keinginan untuk memperoleh sesuatu dari dalam hati untuk membuktikannya dalam bentuk prestasi belajar”.

Wahjosumidjo (2007: 175) menyebutkan cerminan interaksi antara sikap, keputusan, persepsi serta keputusan yang dialami oleh seseorang atau faktor yang datang dari luar merupakan suatu proses psikologis disebut motivasi. Berbeda dengan pendapat Bittel (2006: 293) mendefinisikan motivasi suatu proses yang melatarbelakangi seseorang bersikap atau bertindak dengan cara tersendiri sebagai upaya memenuhi kebutuhan individual untuk bertahan hidup, keamanan, perkawanan, dan kehormatan, pencapaian kekuasaan, pertumbuhan, serta rasa harga diri. Hal ini selaras dengan Robbins (2016: 198) yakni kesediaan yang dibarengi dengan upaya yang keras agar tujuan organisasi dapat tercapai, yang disamakan dengan kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan seseorang. Motivasi juga diartikan kemauan atau keinginan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Jadi, dapat dikatakan bahwa aspek yang mengarahkan sebagai dorongan dalam mengalkukan tindakan dan berperilaku disebut juga motivasi. (Griffin, 2015:66). Poerwadarminto (2016:76) dalam kamus bahasa Indonesia menegaskan motif sebagai cikal bakal adanya sebuah dorongan atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang. Berdasarkan hal tersebut, Chaplin (2002) motif itu sendiri didefinisikan 1) keinginan mencapai sasaran atau tujuan yang disebabkan adanya ketegangan dari seseorang, yang membangkitkan semangat untuk mencapainya; 2) salah satu alasan yang disadari, memberikan individu akan perilakunya; 3) satu alasan tidak disadari bagi satu tingkah laku; 4) suatu penyemangat dalam bentuk dorongan atau perangsang; 5) tuntutan tingkah laku dalam satu set atau sikap.

Penjabaran uraian memiliki kesimpulan motivasi kerja yakni perasaan yang dapat menyemangati diri sendiri yang datang dari dalam diri individu agar melaksanakan segala

sesuatu dengan sebaik mungkin sehingga tercipta hasil yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dengan kauntitatif yakni penelitian agar dapat memperoleh pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel yang diteliti (Sugiyono, 2014: 25). Adapun tujuannya yakni dapat membuktikan hipotesis yang diajukan melalui pengembanan model matematis yang didukung oleh berbagai teori (Sugiyono, 2014: 26). Variabel kuantitatif diuji yakni kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin kerja guru (Y), motivasi kerja guru (X_2) terhadap disiplin kerja guru (Y). sedangkan pengujian hipotesis secara bersama-sama (simultan) yaitu kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap disiplin kerja (Y), kemudian seluruh data yang diperoleh dianalisis dalam bentuk kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini membuktikan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya yakni kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa jika nilai Kepemimpinan Guru di Kelas (X_1) meningkat 1 unit skor, maka disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 4,324, 1 unit skor dengan ketentuan nilai Kepemimpinan Guru di Kelas (X_1) konstan. Mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Guru di Kelas (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) dapat dilihat pada besarnya nilai t_{hitung} yang terdapat pada tabel 4.13. Nilai t_{hitung} Kepemimpinan Guru di Kelas sebesar 5,377 dengan signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan t_{tabel} sebesar 2,011 atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan

menerima H_a atau dengan kata lain hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Guru di Kelas (X_1) terhadap disiplin kerja (Y).

Hal tersebut sejalan dengan temuan Darwati, dkk (2016), yang mengkaji hal gaya kepemimpinan paternalistis, gaya kepemimpinan demokratis serta disiplin kerja. Kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Kepemimpinan pada kategori yang baik, meski harus perlu perbaikan dan ditingkatkan lagi agar lebih baik. Pengaruh yang paling dominan diperoleh oleh variabel kepemimpinan demokratis, mengingat bahwa disiplin kerja akan baik jika pemimpin terbuka dengan bawahannya.

Selanjutnya, Gusti Nugurah (2014), variabel kepemimpinan (X) signifikan memengaruhi disiplin (Y) dengan nilai t_{hitung} 5,192196 ($>1,96$). Nilai tersebut membuktikan tingkat signifikan penerapan kepemimpinan terhadap disiplin. Temuan ini pula, menjelaskan jika faktor Kejujuran dan integritas, dorongan personal dan energi, keinginan untuk memimpin, percaya diri, kemampuan kognitif, kharisma, fleksibilitas dan adaptivitas, kesayangan dan kehangatan positif, kreatifitas dan originalitas, serta pengetahuan tentang bisnis adalah faktor yang membentuk variabel kepemimpinan (Y).

Sedangkan Kadek Yudhi (2015), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja, dimana tingginya disiplin kerja ditentukan oleh kepemimpinan seseorang dengan gaya yang diterapkannya yaitu transformasional. Sedangkan gaya kepemimpinan otokratis juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja. Temuan ini berarti pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan otokratis maka disiplin kerja juga baik.

Kepemimpinan tidak hanya didefinisikan agar dapat memberi pengaruh

terhadap seseorang agar tercapai keinginannya, akan tetapi sebuah proses untuk memberikan semangat kepada bawahan. Seorang pemimpin setidaknya memiliki tiga komponen kepemimpinan agar supaya bisa memimpin orang banyak dengan latar belakang dan karakteristik yang berbeda, ketiga komponen tersebut meliputi kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, serta kepemimpinan otokratis. Salah satu contoh terjadi pada Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali, agar tercipta keadaan yang disiplin dan tertib di lingkungan kerja para karyawan harus juga dilaksanakan kepemimpinan yang mutlak serta ancaman hukuman supaya memiliki ketakutan dan dapat mentaati pimpinan, tidak hanya dilakukan dengan menunjuk orang lain untuk mewakili dan memanfaatkan sumberdaya sebuah organisasi (kepemimpinan transformasional) dan juga tidak bisa dilakukan dengan cara hanya pendekatan semata, memberi dorongan dan memberi penghargaan sebagai imbalan (kepemimpinan transaksional).

Seorang pemimpin berupaya keras agar para bawahannya memiliki disiplin yang sangat baik. Jika para bawahannya memiliki tingkat disiplin dengan baik maka dapat disebut efektif dan berpengaruh dalam memimpin sebuah organisasi. Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, hal ini dikarenakan seorang pimpinan dijadikan teladan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik pula (Hasibuan, 2012).

Seseorang akan bersedia mentaati serta mematuhi semua peraturan dan juga melaksanakan tugas baik secara sukarela maupun karena terpaksa dengan adanya kedisiplinan. Kedisiplinan diartikan jika guru selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya

dengan baik, mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah dan norma/aturan sosial yang berlaku di masyarakat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian memperlihatkan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini juga mendukung hipotesis yang diajukan di mana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil regresi dijelaskan bahwa jika nilai perolehan motivasi kerja (X_2) meningkat 1 unit skor, maka disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,407 unit skor, dengan ketentuan nilai motivasi kerja (X_2) konstan. Mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan, dapat dilihat pada tabel 4.13 dengan nilai t_{hitung} motivasi kerja (X_2) sebesar 4,423 dengan tingkat signifikan 0,001 ($p < 0,05$), maka menolak H_0 hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Choliq (2015) yaitu Pengujian terhadap ketepatan model regresi diperoleh dari Uji F. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai $F_{hitung} = 68,337$ sedang nilai $F_{table} = 2,674$ sehingga $F_{hitung} > F_{table}$ dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas guru dapat dijelaskan oleh variasi variabel motivasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja signifikan pada taraf nyata 5 %. Dengan demikian model regresi linear berganda yang digunakan akurat. Koefisien determinasi (R^2) 0,618 memiliki arti variabel motivasi berprestasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 61,8% terhadap perubahan efektivitas guru, atau dapat menjelaskan efektivitas guru sebesar 61,8%.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,661 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap efektivitas guru dengan pengaruh yang searah. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi tingkat efektivitas guru. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} 8,440 sedangkan t_{tabel} 1,657 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, teruji bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas guru.

Hasil tersebut, memiliki kesamaan dengan Beck (2010) yang menunjukkan adanya faktor kepuasan (*satisfaction*) yang juga disebut dengan faktor pendorong dan ketidakpuasan (*dissatisfaction*) yang biasa disebut faktor penyehat. Kedua faktor ini saling bertolak belakang, maksudnya kebalikan kepuasan (*satisfaction*) adalah tidak ada kepuasan (*nosatisfaction*) sedangkan kebalikan ketidakpuasan (*dissatisfaction*) adalah tidak ada ketidakpuasan (*no dissatisfaction*). Sedangkan, Hidayat (2010) memaparkan hasil jika pengaruh motivasi terhadap kinerja guru cukup signifikan dengan nilai indeks koefisien korelasi yakni 0,74. sedangkan besarnya sumbangsih yang diberikan motivasi berprestasi senilai 43,69% sedangkan 56,31% ditentukan oleh faktor lainnya yakni lingkungan (*environment*), harapan/cita-cita, emosi keinginan, status, pengembangan diri atau aspek lainnya.

Penafsirannya bahwa jika guru mempunyai motivasi, otomatis guru akan berupaya semaksimal mungkin untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah dengan baik. Interpretasinya bahwa jika motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi Guru. Hal ini dapat dipahami mengingat jika semakin baik atau tinggi motivasi maka akan dibarengi dengan peningkatan kompetensi guru di SMP Negeri di Kota Palembang dan sebaliknya jika ada penurunan motivasi akan memberikan pengaruh terhadap menurunnya kompetensi guru.

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi adalah individu yang melaksanakan upaya substansial, agar dapat menopang tujuan sebuah organisasi dan institusi tempat dimana mengabdikan, sedangkan seseorang yang tidak memiliki motivasi yang tinggi maka akan memberikan upaya minimum khususnya dalam aspek bekerja (Winardi, 2001). Bafadal (2009) menegaskan bahwa kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) merupakan dua aspek untuk mengukur tingkat keprofesionalan seseorang dalam bekerja. Jadi jika tingginya kemampuan seseorang tidak akan dapat bekerja secara profesional jika tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan kata lain, aspek motivasi merupakan komponen paling penting dan berpengaruh dalam kinerja seseorang individu.

Tujuan yang ingin dicapai melalui perilaku tertentu disebut dengan motivasi (Cholih, 2015). Hal ini mengindikasikan, seorang guru berupaya mencapai tujuan dengan adanya iming-iming manfaat yang akan didapatkannya. Di sekolah, motivasi ditampakan dalam bentuk tindakan dengan rajin bekerja dan bersemangat mengajar. Senada dengan hal ini Sardiman (2010) motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti *to move* atau bergerak/menggerakkan, ditafsirkan daya ungkit individu/seorang untuk melaksanakan sesuatu/pembelajaran sebaik mungkin, lebih lagi jika tujuan yang ingin dicapai sangat didambakan.

Meskipun sebuah inisiatif sebagai sebuah hal yang terpuji, tapi diperlukan adanya keseimbangan dengan kesadaran sosial untuk untuk mengantisipasi aktor yang masih dapat diubah, bukan kekurangan atau kelemahan yang ada pada diri sendiri (Goleman, 1999: 204), selanjutnya Goleman menekankan juga bahwa orang yang memiliki rasa optimis dapat lebih siap membuat pengukuran yang realitas atas suatu kemunduran dan mengakui peran mereka dalam sebuah kegagalan.

Pengaruh Kepemimpinan Guru di Kelas, Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa Kepemimpinan Guru di Kelas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan di mana Kepemimpinan Guru di Kelas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 0,004 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini dapat dilihat dari uji F yang dilakukan di mana F_{hitung} sebesar 101,109 > F_{tabel} sebesar 3,267. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan Guru di Kelas dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja serta menunjukkan hubungan positif antara Kepemimpinan Guru di Kelas dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Guru di Kelas dan motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja secara bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rifai (2018), keterkaitan antara Kepemimpinan Guru di Kelas dengan disiplin kerja guru dapat diketahui dari hasil uji hipotesis yaitu $r_{xy} = 0,50$. Hal ini berarti Kepemimpinan Guru di Kelas mempunyai hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja guru SD Negeri 060794 Medan Area. Sedangkan pengujian kebenarannya diperoleh hasil $r_{xy} = 61,16$. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa apa yang menjadi hipotesis sebelumnya yaitu H_a diterima "terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Guru di Kelas terhadap disiplin kerja guru PAI di SD Negeri 060794 Medan Area" dan H_0 ditolak. Hal diterima kebenarannya dalam arti kata bahwa berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki otoritas sebagai pemimpin pendidikan yang melaksanakan tugasnya dengan baik dan

berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SD Negeri 060794 Medan Area.

Selanjutnya Rusneli (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Guru di Kelas terhadap kompetensi profesional guru, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi profesional terdapat pengaruh konsep diri terhadap kompetensi profesional dan terdapat pengaruh Kepemimpinan Guru di Kelas, disiplin kerja, dan konsep diri terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri.

Kepala Sekolah perlu mengoptimalkan pembinaan kepada gurumelalui pelaksanaan supervisi akademik dan lebih banyak lagi membenahi kepemimpinan transformasional yang diterapkan di sekolah dalam upaya meningkatkan efektivitas mengajar guru sehingga dapat terwujud kualitas pembelajaran dalam kerangka meningkatkan mutu pendidikan. Kepada para guru agar selalu meningkatkan efektivitas mengajar di kelas dengan menjalin kerjasama yang baik dengan semua komponen yang ada di sekolah terutama kepala sekolah dalam penyelenggaraan supervisi akademik maupun dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, yang harus mendapatkan perhatian yang khusus adalah pelaksanaan pembelajaran di kelas, karena di situlah terjadi interaksi pemindahan pengetahuan kepada peserta didik, untuk mendukung proses tersebut diperlukan adanya pelaksanaan Supervisi akademik yang dapat menyentuh langsung kepada guru, dan dukungan dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dapat memotivasi dan membangkitkan semangat guru untuk menemukan dan melaksanakan pembaharuan dalam proses pembelajaran sehingga dapat terselenggaranya pembelajaran yang bermutu.

Lebih lanjut, Sukari (2009) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan secara

bersama-sama antara persepsi widyaiswara terhadap jabatannya dan motivasi berprestasi dengan kinerja widyaiswara. Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0,68 dan koefisien determinasi sebesar 0,474 yang berarti 47 % variasi kecenderungan kinerja widyaiswara dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh persepsi widyaiswara terhadap jabatannya dan motivasi berprestasi.

Hasil penelitian Jaja (2015) menyebutkan bahwa "Pengawasan pengawas yang lebih efektif dan teratur, semakin tinggi tingkat kinerja guru yang dapat dilihat dari hasil penelitian kuantitatif mengindikasikan pengawasan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru. Artinya, semakin efektif Kepemimpinan Guru di Kelas, semakin baik tingkat kinerja guru yang dapat dilihat dari hasil penelitian kuantitatif. Ada efek positif yang sangat signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja motivasi kerja guru yang berarti semakin motivasi guru, semakin tinggi tingkat kinerja guru yang dapat diamati. Hasil ini juga didukung hasil penelitian kualitatif yang dilakukan melalui observasi lapangan, wawancara dengan informan, dan penggalian dokumen menunjukkan apakah guru memiliki kekuatan atau energi dari dalam dirinya sendiri (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik) untuk mempertahankannya akan meningkatkan kemampuan guru.

Saat diuji bersama, ada efek positif yang sangat signifikan dari pengawasan reguler, kepemimpinan sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru. Mengamati koefisien determinasi = 0,836, ketiga variabel tersebut sama-sama memberikan kontribusi 83,6% terhadap kinerja guru sementara 16,4% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model. Model ini menegaskan bahwa motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan dalam menentukan kinerja guru, diikuti oleh Kepemimpinan Guru di Kelas dan supervisi.

Semua guru diangkat menjadi guru karena memiliki ijazah guru. Secara teoritis guru memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugasnya. Namun, problem pendidikan semakin kompleks untuk dihadapi guru sendirian. Guru sebagai individu yang tidak sempurna, masih banyak yang tidak diketahui dan dikuasanya. Oleh sebab itu, guru membutuhkan bantuan orang lain yang dekat dengan dirinya untuk membantunya, dalam hal ini adalah kepala sekolah. Guru sebagai makhluk sosial, sehingga kompetensinya dipengaruhi oleh keefektifan supervisi kepala sekolah yang dilakukan di sekolah itu.

Motivasi berprestasi guru merupakan faktor internal guru, sedangkan kepemimpinan manajerial Kepala Sekolah dan supervisi Kepala Sekolah adalah faktor eksternal guru. Semakin tinggi motivasi berprestasi guru dan semakin bagus kepemimpinan manajerial serta supervisi kepala sekolah, maka akan memberi pengaruh yang lebih besar kepada kompetensi guru karena motivasi berprestasi dari guru dan kepemimpinan manajerial serta supervisi kepala sekolah merupakan tiga hal yang berbeda yang dapat saling melengkapi untuk meningkatkan kompetensi guru. Jika ketiga faktor tersebut dapat dipakai secara bersama maka akan diperoleh kompetensi guru yang lebih tinggi.

Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian Rosalind (2009) Guru sebagian besar adalah pendidik, maka pemantauan kinerja dan penghargaan finansial untuk kinerja tidak diperlukan untuk mendapatkan kinerja yang baik dari para guru dalam mempromosikan pembelajaran siswa. Namun, beberapa guru sistem pendidikan publik, karena berbagai alasan, lebih memikat dalam motivasi mereka, dan kontrak mereka bekerja untuk tidak memberikan disinsentif untuk menghindari kecemburuan sosial. Kepentingan guru berhasil dalam menangkap pengambilan keputusan negara sehingga agen guru mengendalikan proses penetapan kontrak. Jika

tidak mungkin dalam konteks ini bagi orang tua dan minat wajib pajak untuk menang dalam pengambilan keputusan politik sehingga dapat meningkatkan insentif bagi kinerja guru sektor publik, maka perluasan sekolah sektor swasta, termasuk yang dijalankan oleh organisasi non-pemerintah, tetap menjadi satu-satunya pilihan untuk menjamin perbaikan kualitas pendidikan.

Efektivitas dalam suatu kegiatan belajar mengajar ada target bahan ajar yang harus dicapai oleh setiap guru di sekolah, yang didasarkan pada kurikulum yang berlaku saat itu. Jumlah bahan ajar yang banyaknya terangkum dalam kurikulum yang seringkali tidak sepadan dengan porsi waktu yang tersedia pada hari efektif. Disisi lain semua guru dituntut untuk bisa mencapai target tersebut. Untuk itu perlu adanya strategi efektivitas mengajar guru yang dilaksanakan di sekolah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan 1) ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja; 2) ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja; 3) ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2013). *Strategic Human Resource Managemen*. Terjemahan Atit Cahayani. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).

- Anoraga, P. (2013). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Beck, J. S. (2010). *Cognitive behavior therapy: Basics and beyond*. Guilford press.
- Bittel, L. (2006). *Latest and most complete edition of Handbook For Supervisors*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Choliq, N. (2015). *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP di Komwil O2 Kabupaten Tegal*. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta. Vol. IX.
- Darwati. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Universitas Mulawarman: Tidak Dipublikasikan.
- Dimiyati, M. (2012). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, S. B. (2011). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Dubrin A. J. (2015). *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rasyid, A. (2019). The Educational Character on Instruction. *Opción*, Año 35, Especial No.21 (2019): 964-979
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112.
- Goleman. (1999). *Motiv dan Emosi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2015). *Bisnis ,ed 8 jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Gusti, N. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya*. Jurnal Universitas 17 Agustus: Tidak Dipublikasikan.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. (2010). *Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Al Inyah Sindur Bogor*. Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jurnal Vol. XXXI.
- Indrafachrudi, S. (2016). *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Indah, N. (2012). *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri 2 Makassar*. Tesis Universitas Negeri Makassar: Tidak Dipublikasikan.
- Jaja, S. (2015). *Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers' Performance*. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Vol. 3.
- Kadek, Y. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali*. Jurnal Universitas Udayana: Tidak Dipublikasikan.
- Kartono, K. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Kristiawan, M. (2016). *Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Valia Pustaka.
- Kristiawan, M., Nizarani., & Syamsidar. (2019). Role of School on Forming Character of Z-Generation Through Entrepreneurial Skills. *International*

- Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10).
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., Suryanti, I., Muntazir, M., & Ribuwati, A. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Jawa Timur: Wade Group National Publishing.
- Kristiawan, M., & Tobari. (2017). The Characteristics of the Full Day School Based Elementary School. *Transylvanian Review*, 1(1).
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H. (2019). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication With Work Ethos of the Teacher. *European Journal of Education Studies*.
- Poerwadarminto. (2011). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Rifai, M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area*. Jurnal Universitas Sumatera Utara: Tidak Dipublikasikan.
- Robbins S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Ahli Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Rosalind. (2009). *Teacher Incentives and Performance: An Application of Principal Agent Theory*. Oxford Development Studies Vol. 37.
- Rusneli. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Konsep Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sd Negeri*. Tesis Universitas Lampung: Tidak Dipublikasikan.
- Salwa., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Sardiman. (2010). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Sayer, I. M., Kristiawan, M., & Agustina, M. (2018). Fairy Tale as a Medium for Children's Character Cooperation Building. *Al-Ta lim Journal*, 25(2), 108-116.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soeharsono, S. (2014). *Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Sumber Daya Manusia.
- Sriwahyuni, E., & Kristiawan, M. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1).
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukari. (2009). *Hubungan Secara Bersama-Sama Antara Persepsi Widyaiswara Terhadap Jabatannya Dan Motivasi*

- Berprestasi Dengan Kinerja Widyaiswara.* Jurnal Universitas Negeri Padang. Vol. IX.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Tirtarharja., & Sulo. (2012). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2010). *Manajemen :Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Yuliani, T., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2).