

## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DAN PEGAWAI DI SMP NEGERI 120 JAKARTA

Wiwik Ika Yulistiyowati  
wiwikikayulistiyowati@yahoo.co.id

SMPN 120 Jakarta

### ABSTRACT

*Discipline is the key to an organization's success in achieving the objectives in the form of increased work productivity, good discipline is based on the motivation of working anyway, and can grow through a series of activities and policies that apply to the construction of the leaders in this principal through his leadership that put forward the goal of educational organization as mandated by the Constitution and the Law SO, article 31 – law No. 20 of 2003 Chapter 3.*

*The analysis result using SPSS for Windows, that Principal Leadership gives the correlation (relationship) as strong category on work discipline teacher and employee of  $0,675 = 67,5\%$  and the coefficient of determination (determining factor), obtained a value of  $(R^2) 0,456 = 45,6\%$ . The work motivation of teacher and employee gives the correlation (relationship) as strong category on work discipline of teacher and employee of  $0,673 = 67,3\%$  and the coefficient of determination (determining factor) obtained a value of  $(R^2) 0,453^2 = 45,3\%$ . The principal leadership and work motivation teacher and employee jointly significantly affect the work discipline teacher and employee in SMP Negeri 120 of Jakarta, of  $0,791 = 79,1\%$  and the coefficient of determination (determining factor) obtained a value of  $(R^2) 0,626^2 = 62,6\%$ .*

*Based on the analysis of significant ANOVA  $F_{test}$  of regression testing, it can be concluded that the influence of the principal leadership ( $X_1$ ) and the work motivation of teacher and employee ( $X_2$ ) against the work discipline teacher and employee in SMP Negeri 120 of Jakarta is significant and expressed a strong value.*

**Keywords : Leadership, Principals, Work Motivation, and Work Discipline.**

### ABSTRAK

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja, disiplin yang baik dilandasi motivasi kerja yang baik pula, serta dapat tumbuh melalui serangkaian kegiatan pembinaan dan kebijakan yang diterapkan pemimpin dalam hal ini kepala sekolah melalui kepemimpinannya yang mengedepankan tujuan organisasi pendidikan sebagaimana diamanatkan berdasarkan UUD NKRI Pasal 31 dan Undang-undang No.20 tahun 2003 Pasal 3. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS for Windows bahwa Nilai korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap disiplin kerja guru dan pegawai sebesar  $0,675$  tergolong kategori kuat dengan nilai koefisien determinasi (faktor penentu) sebesar  $(R^2) 0,456^2 = 45,6\%$  terhadap disiplin kerja guru dan pegawai di SMP Negeri 120 Jakarta. Nilai korelasi motivasi kerja guru dan pegawai terhadap disiplin kerja guru dan pegawai sebesar  $0,673$  tergolong kategori kuat dengan nilai koefisien determinasi (faktor penentu) sebesar  $(R^2) 0,453^2 = 45,3\%$  terhadap disiplin kerja guru dan pegawai di SMP Negeri 120 Jakarta. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan pegawai secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja guru dan pegawai di SMP Negeri120 Jakarta, pengaruhnya sebesar  $0,791$  dengan nilai koefisien determinasi (faktor penentu) sebesar  $(R^2) 0,626^2 = 62,6\%$ . Berdasarkan dari proses analisis Anova pengujian signifikan uji F regresi, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru dan pegawai ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja guru dan pegawai di SMP Negeri120 Jakarta signifikan dan pengaruhnya tergolong nilainya kuat.

**Kata Kunci: Pembelajaran dan Pengajaran, Dinamis, Komunikatif**

## PENDAHULUAN

Sudah merupakan wacana umum bahwa setiap negara tentu mempunyai cita-cita tentang warga negaranya akan diarahkan, dalam hal ini cita-cita tersebut dimanifestasikan dalam bentuk tujuan pendidikannya. Cita-cita bangsa Indonesia adalah terbentuknya manusia Pancasila bagi seluruh warga negaranya. Tujuan pendidikannya telah disejajarkan dengan cita-cita tersebut dan semua institusi atau lembaga pendidikan harus mengarahkan segala kegiatan di sekolahnya bagi pencapaian tujuan meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang secara eksplisit tertera di dalam UUD NKRI perubahan ke empat Bab XIII tentang Pendidikan Dan Kebudayaan. Pasal 31, Sehubungan dengan hal tersebut, maka ditetapkanlah Undang-undang No. 20 tahun 2003 pasal 3, yang telah memberikan fungsi dan tujuan pendidikan nasional, fungsi yaitu "Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa", serta tujuan yaitu "Untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi non profit yang didalamnya terdiri dari beberapa macam komponen, Salah satu komponen yang paling penting adalah tenaga pendidik selaku Sumber Daya Manusia (SDM) dan kepala sekolah selaku manajer SDM, sedangkan tujuan yang akan dicapai organisasi ini adalah keberhasilan dalam mendidik semua pelajar yang ada dilingkungan sekolah tersebut. Keberhasilan tujuan suatu organisasi tak lepas dari pengelolaan dan pengendalian SDM yang ada di organisasi tersebut.

Dalam upaya peningkatan pendidikan dengan sendirinya tidak dapat dipisahkan dari kegiatan belajar di sekolah, karena kegiatan belajar merupakan inti dari pendidikan. Dalam proses belajar sangatlah penting dukungan sarana dan prasarana, namun lebih penting lagi tersedianya pemimpin, pendidik atau guru dan staf yang profesional. Pemimpin dalam organisasi pendidikan harus dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik jika mengharapkan pencapaian tujuan berhasil dengan baik oleh karenanya harus dibarengi dengan konsep dan implementasi kepemimpinan yang baik pula.

Paradigma baru bagi manajemen pendidikan adalah memberikan kewenangan luas kepada kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian pendidikan di sekolah. Kepala sekolah harus siap menerima kewenangan tersebut dengan berbagai konsekuensinya. Di samping itu percepatan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi yang merambah ke sekolah-sekolah, menjadikan harus semakin kompleks juga peranan kepala sekolah. Kepala sekolah tidak lagi dapat menerima suatu perubahan sebagaimana adanya, tetapi harus berfikir untuk membuat perubahan disekolah agar semakin baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan selayaknya mampu memimpin dirinya sendiri dan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan yang lainnya. Untuk meningkatkan kualitas diri, banyak upaya yang dapat ditempuh. Akhir-akhir ini seringkali digunakan istilah-istilah untuk menyebut strata (tingkatan) prestasi sekolah yang baik dengan sebutan sekolah efektif atau sekolah unggul.

Wujud prestasi diatas dapat tumbuh melalui semangat dan motivasi menjalankan tugas dan fungsi masing-masing bagian terkait terutama bagi guru yang diwujudkan dalam motivasi kerja yang baik akan menunjang keefektifan proses transformasi ilmu tersebut sebab tanpa adanya motivasi kerja yang baik, hal tersebut nyaris akan tidak efektif terlaksana. Motivasi kerja tentunya dapat tumbuh dari dalam pribadi dan distimulus dengan kemampuan diri serta dorongan dari organisasi sehingga apa yang menjadi daya dorong untuk berprestasi akan mempermudah dalam mengimplementasikannya terutama dalam prestasi kerja yang optimal. Dengan demikian kualitas dari suatu proses pembelajaran tersebut sesuai dengan harapan semua pihak dan itu semua dapat efektif berlangsung. Selain motivasi kerja tentunya dengan upaya menerapkan disiplin menjalankan tugas dan fungsinya masing masing, terutama penerapan disiplin kerja yang terintegrasi dengan tujuan pencapaian sekolah melalui visi dan misi akan lebih memudahkan monitoring kualitas dan prestasi sekolah secara keseluruhan.

Disiplin kerja merupakan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan secara tertib oleh anggota organisasi dalam ketaatan melaksanakan peraturan secara sukarela, untuk mencapai tujuan, sebagai bagian yang tak terpisahkan dari sebuah proses bahkan sebagai faktor penentu yang sangat dominan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban, larangan dan hukuman yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil. Disiplin dapat diukur dari: datang tepat waktu, bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dan pulang tepat waktu. Pada akhirnya bahwa disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu melakukan pekerjaan menjadi lebih baik yang tercermin dalam sikap dan perbuatan secara konsisten,

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja, disiplin yang baik memungkinkan terciptanya kerjasama yang harmonis dalam membangun kebanggaan kelompok. Penerapan peraturan yang adil sebagai dasar untuk perlindungan baik individu maupun kelompok, karena tanpa peraturan yang jelas dapat dipastikan kerjasama dalam organisasi akan kacau.

Evaluasi sekolah melalui peran pemimpin dalam monitoring secara intensif semestinya menjadi bagian dari upaya menghilangkan kebiasaan kurang baik dari tindak indisipliner bagi guru dan pegawai yang sudah terlatih secara konsep maupun kompetensinya. Menumbuhkan motivasi untuk bekerja lebih baik hendaknya juga menjadi perhatian kepala sekolah bagi guru dan pegawai dibawah kepemimpinannya untuk bersinergi menjadi lebih baik melalui komunikasi organisasi dan komunikasi kerja yang diterapkannya dalam lingkungan sekolah yang terbuka dan transparansi menyelesaikan persoalan serta permasalahan sekolah sebagai persoalan bersama yang harus diselesaikan dengan baik.

## KAJIAN TEORI

### Konsep Dasar Manajemen Pendidikan

Dalam perspektif yang lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam perspektif ini ada sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu unsur manusia (*men*), barang-barang (*materials*), mesin (*machines*) metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar (*market*). Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. (Syafaruddin: 2005:42)

Pengertian dari manajemen pendidikan itu sendiri merupakan gabungan dari dua kata yaitu "manajemen" dan "pendidikan". Secara sederhana manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai manajemen yang dipraktikkan dalam dunia pendidikan dengan spesifikasi dan ciri-ciri khas yang ada dalam pendidikan.

Manajemen pendidikan pada dasarnya adalah alat-alat yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Unsur manajemen dalam pendidikan merupakan penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam bidang pendidikan, bahwa manajemen pendidikan merupakan rangkaian proses yang terdiri dari, perencanaan, pengoordinasian, penggerakan, dan pengawasan yang dikaitkan dengan bidang pendidikan. Djaman Satori memberikan pengertian manajemen pendidikan sebagai keseluruhan proses kerja sama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materi yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. (Hidayat:2010:5-6)

### Konsep dan Pengertian Kepemimpinan

Untuk mendapatkan wawasan secara filosofis tentang manajemen dalam organisasi pendidikan, maka sebelumnya digambarkan bahwa fenomena aktivitas organisasi tidak terlepas dari serangkaian kebijakan meliputi kegiatan inti dari organisasi (*Organization*) yang diterapkan melalui manajemen (*Management*) serta peran penting seorang pemimpin melalui kepemimpinan (*Leadership*) yang dapat menjembatani visi dan misi organisasi yang kemudian dapat dikomunikasikan (*Communication*) secara baik serta melibatkan hubungan kemanusiaan (*Human Relationship*) antar karyawan (*personal*) dalam organisasi yang merupakan implikasi dari harapan terciptanya iklim organisasi yang baik dan kondusif yakni tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Beberapa pengertian menjelaskan tentang pemahaman terhadap kepemimpinan yang diungkapkan oleh beberapa pakar, sebagai berikut; Menurut James AF. Stoner dalam Nawawi (2003:18) "Kepemimpinan adalah Kemampuan dan keterampilan mengarahkan, merupakan faktor (aktifitas) penting dalam efektifitas pemimpin", sedangkan Robbins dalam Nawawi (2003:20) mengatakan bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan". Dan menurut Kartono (2004:18) "Kepemimpinan adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi

orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan". Soekarso (2010:10) mengatakan bahwa "kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu". Menurut Kartono (2004:153-154) dan (Nawawi:2003:154-158) bahwa pola orientasi kepemimpinan yang pengimplementasiannya terkait dengan gaya atau perilaku kepemimpinan tersebut yang merupakan dimensi dalam praktek teori kepemimpinan, adalah sebagai berikut: Kepemimpinan Yang Berorientasi atau Mementingkan Tugas, Kepemimpinan Yang Berorientasi atau Mengutamakan Hubungan, Kepemimpinan Yang Berorientasi atau Mengutamakan Hasil, Kepemimpinan Yang Berorientasi atau Mengutamakan Situasi Kondisi (Kematangan Anggota),

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka penulis mengungkapkan definisi konsep bahwa "kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dengan kecakapan dan kelebihan untuk mengarahkan, merupakan faktor (aktifitas) penting dalam efektifitas pemimpin, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dalam organisasi (sekolah), didalamnya meliputi dimensi yang akan diukur sebagai berikut: kepemimpinan mengutamakan struktur tugas, mengutamakan hubungan, mengutamakan hasil, serta mengutamakan situasi kondisi".

### **Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah**

Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah telah ditetapkan melalui Permendinas No. 13 Tahun 2007 yang ditetapkan pada tanggal 17 April 2007. Dalam Permendiknas ini disebutkan bahwa untuk diangkat sebagai kepala sekolah seseorang wajib memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi. disyaratkan 5 kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah. Adapun lima kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang kepala sekolah yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi social.

### **Konsep dan Pengertian Motivasi Kerja**

Beberapa pengertian menjembatani tentang pemahaman terhadap motivasi yang diungkapkan oleh beberapa pakar, sebagai berikut:

Menurut Manullang (1994:146) motivasi adalah "tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak". Motivasi dalam Stoner (1996:134) adalah "Karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang, termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu". Motivasi didefinisikan sebagai keinginan melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha guna mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memuaskan kebutuhan

individu. Menurut Winardi, (2000:1) istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Selain itu motivasi menurut Robbins (2003:208) adalah "Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual". Artinya motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas individu, arah, dan dorongan untuk berusaha mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah "Suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar" menurut Handoko 2007. Dan "kekuatan yang mendorong perilaku manusia dalam pencapaian tujuan" (Anoraga dan Suryati, 1995).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan rasionalitas daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian kebutuhan, keinginan dan tujuan individu serta berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Penulis memberikan definisi konsep bahwa motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan tindakan dalam organisasi, yang selalu diusahakan oleh manajemen terhadap individu-individu untuk mengarahkan tindakan dan perilakunya guna mencapai apa yang diinginkan organisasi, didalamnya meliputi dimensi yang akan diukur meliputi teori kepuasan, teori proses, teori keadilan, teori penguatan, dan insentif.

### **Konsep dan Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin berasal dari kata latin *discipulus*, yang berarti siswa atau murid, kata ini berarti ketaatan, metode pengajaran, mata pelajaran, dan perlakuan yang cocok bagi seorang murid atau pelajar (Verhoven dan Carvallo,1969) dalam Unaradjan (2003:8). Pengertian disiplin menurut Moekijat (2001:194) berasal dari kata latin *discipline*, yang jika ditinjau dari fungsinya sebagai benda yang berarti latihan atau pendidikan terhadap pikiran dan perbuatan untuk menghasilkan suatu bentuk pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menjadi taat dan patuh serta perilaku yang sejenisnya. Jika ditinjau dari fungsinya sebagai kata kerja maka pengertian disiplin dalam arti sempit berarti menghukum. Pengertian ini menjadi hal yang umum sehingga bermakna negatif. Namun jika dapat dicermati lebih mendalam, pengertian disiplin memiliki makna yang lebih luas daripada hanya "menghukum" yaitu berarti mengembangkan tabiat penurut dan patuh terhadap aturan yang ada. (A.S. Hornby,1996:245, *Oxford Advanced Learner's Doctionary-Revised and Update Edition*).

Davis (2002;112) menjelaskan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju kepada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Sedarmayanti, (2001:10) mengemukakan bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Menurut Hasibuan (2001:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kesediaan adalah satu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, sehingga seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Simamora (2004:610) bahwa "Disiplin (*Discipline*) adalah Prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja menurut Rivai (2008:444), adalah: "Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka penulis memberikan definisi konsep bahwa disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu melakukan pekerjaan menjadi lebih baik yang tercermin dalam sikap dan perbuatan secara konsisten, didalamnya meliputi dimensi yang akan diukur sebagai berikut: Tepat waktu, cepat dan tepat dalam melaksanakan tugas, patuh dalam menggunakan jam kerja, patuh pada perintah atasan, menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang ditetapkan, membuat laporan tertulis secara berkala, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan.

### Model Penelitian

Model penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

## Hipotesis

Hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dan pegawai
2. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru dan pegawai terhadap disiplin kerja guru dan pegawai
3. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan pegawai secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru dan pegawai

## METODOLOGI PENELITIAN

### Desain dan Variabel Pengukuran

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode survey, Berdasarkan pada tingkat eksplanasi, penelitian ini adalah penelitian asosiatif/hubungan. Berdasarkan pada jenis data dan analisis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti keadaan yang menggambarkan peristiwa yang sedang terjadi sekarang (eksisting) maupun yang bersifat futuristik.

Alat pengumpulan data adalah *Questioner* yang disusun dengan menurunkan beberapa faktor yang terkait dengan variabel penelitian. Uji *validitas* dan *ujireliabilitas* terhadap questioner yang jawabannya sudah diarahkan, dilakukan secara tertutup. Masing-masing item pernyataan/pertanyaan menyediakan alternatif pilihan jawaban yang disusun berdasarkan Skala Likert dengan rentang lima skala (1 s/d 5), yang menggambarkan tingkatan kondisi yakni kategori-kategori tertentu yang mewakili pilihan jawaban responden mulai dari 1 (tidak pernah) sampai 5 (selalu). Skor pada setiap dimensi adalah rata-rata jumlah nilai item yang sesuai.

### Penelitian Lapangan

Difokuskan untuk mengetahui tingkat pengaruh yang ada antar variabel-variabel, yaitu Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dan Pegawai terhadap Disiplin Kerja Guru dan Pegawai. Pada akhirnya, pengaruh yang ada tersebut dibuktikan melalui uji hipotesis dan selanjutnya dapat dimanfaatkan untuk memprediksi efek yang akan terjadi bila terdapat perubahan pada variabel tertentu. Survei dan penelitian langsung ke tempat penelitian dengan objeknya yaitu di SMPN 120 Jakarta, alamat Jl. Kamal Muara Raya No.9, Kel Kamal Muara, Kec. Penjaringan, Jakarta Utara. Jadwal dan waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu pada bulan Februari 2014 sampai dengan bulan April 2014. Pengumpulan data persepsi dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur terhadap 51 responden dari populasi 58 orang. Responden secara sopan didekati dengan tujuan penelitian dijelaskan kepada mereka. Para responden kemudian ditanya apakah mereka secara sukarela akan berpartisipasi dalam penelitian ini. Jika mereka tidak mampu berpartisipasi karena kendala waktu, peneliti akan mendekati mereka lagi di lain waktu.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratifikasi Random Sampling*. Dan teknik analisa data pengujian persyaratan analisis dengan menggunakan uji normalitas, uji validitas dan reliabilitas

hasil wawancara penulis dengan pihak pengelola sekolah. Analisis yang digunakan yaitu : analisis regresi variabel yaitu regresi dua prediktor, dan korelasi *Pearson Product Moment*, dengan menggunakan program statistic SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

Penulis menyebarkan angket kepada responden penelitian ini dilakukan pada objek penelitian di SMP Negeri 120 Jakarta dengan mengambil sampel 51 orang dari populasi 58 orang terdiri dari beberapa karakteristik, antara lain; Pendidikan formal SLTP sebanyak 1 orang, SLTA sebanyak 5 orang, D-3 sebanyak 3 orang, dan S-1 sebanyak 42 orang. Kisaran Usia 20-30 tahun sebanyak 5 orang, 31-50 tahun sebanyak 33 orang, dan diatas 50 tahun sebanyak 13 orang. Jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang dan perempuan sebanyak 28 orang. Status Kepegawaian PNS sebanyak 31 orang dan honorer sebanyak 20 orang. Jabatan pekerjaan guru 39 sebanyak orang dan pegawai/staf sebanyak 12 orang.

### Pengujian Persyaratan Analisis

#### Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menganalisa normalitas ini dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (KS),

**Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,217	51	0,000	0,876	51	0,000
Motivasi Kerja Guru dan Pegawai	0,129	51	0,033	0,915	51	0,001
Disiplin Kerja Guru dan Pegawai	0,245	51	0,000	0,837	51	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

Dengan memperhatikan hasil perhitungan pada tabel tersebut diatas, maka dapat diberikan interpretasi bahwa:

- a) Variabel kepemimpinan kepala sekolah, nilai .Sig.0,000 < 0,05, Probabilitas .Sig > 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak. Berarti terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal. Dengan kata lain distribusi kepemimpinan kepala sekolah berdistribusi tidak normal.
- b) Variabel motivasi kerja guru dan pegawai, nilai .Sig.0,001 < 0,05, Probabilitas .Sig > 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak. Berarti terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal. Dengan kata lain distribusi motivasi kerja guru dan pegawai berdistribusi tidak normal.

c) Variabel Disiplin Kerja Guru dan Pegawai, nilai .Sig.0,000 < 0,05, Probabilitas .Sig < 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Berarti terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal. Dengan kata lain distribusi disiplin kerja guru dan pegawai berdistribusi tidak normal.

### Uji Reliability dan Validitas Data

Dari perolehan angket penelitian yang disebarkan kepada responden lalu kemudian diolah oleh penulis dengan menggunakan sistem SPSS dan diuji kembali dengan menggunakan penarikan Stratified Sampling. Selanjutnya Reliabilitas Alat Ukur yang digunakan adalah melalui rumus analisis *Alpha Cronbach's* dan *Spearman Brown*.

Berdasarkan penghitungan diperoleh hasil nilai untuk variabel  $X_1$  sebesar 0.904 menggambarkan instrumen reliabel jika digunakan pada penelitian. Variabel  $X_2$  sebesar 0.859, dan variabel Y sebesar 0.928, ketiga nilai korelasi reliabilitas tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan tabel harga kritik nilai *r product moment*  $r > 0,05$  dengan taraf kepercayaan (*valid*) 95 %. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai korelasi reliabilitas alat ukur lebih besar dari harga signifikan yang diharapkan. Artinya, alat ukur yang digunakan *reliable* atau dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

### Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data responden didapatkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru dan pegawai terhadap iklim organisasi. Berikut adalah hasil analisis koefisien regresi antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru dan pegawai ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja guru dan pegawai (Y), dibawah ini:

Berdasarkan pada hasil uji koefisien regresi, maka analisis hipotesis koefisien regresi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, didapatkan bahwa:

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan berdasarkan hasil pengolahan didapatkan hasil analisis regresi ganda dua prediktor antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan pegawai terhadap disiplin kerja guru dan pegawai, dengan persamaan  $\hat{Y} = -5.040 + 0,406 (X_1) + 0,614 (X_2)$ . Sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Regresi  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-5.040	17.123			-.294	-.294
Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	.406	.086	.467		4.722	.000
Motivasi_Kerja_Guru_Pegawai	.614	.131	.463		4.680	.000
R	.791 <sup>a</sup>					
R Square	.626					
F	40.217	F Sign. 0.000 <sup>a</sup>				

a. Dependent Variable: Iklim\_Organisasi

Dengan memperhatikan tabel diatas, berikut adalah hasil analisis antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru dan pegawai ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja guru dan pegawai ( $Y$ ). Nilai konstanta sebesar -5.040 menyatakan bahwa jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan pegawai, maka disiplin kerja guru dan pegawai sebesar -5.040 dengan persamaan regresi, yaitu:  $\hat{Y} = -5.040 + 0,406(X_1) + 0,614(X_2)$ .

Berdasarkan persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  bernilai positif, hal ini menunjukkan variabel bebas apabila ditingkatkan akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) berdasarkan uji signifikansi simultan ( $F_{hitung}$ ), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji signifikansi parameter individual ( $t_{hitung}$ ) Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS*.

### Uji Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan ( $1 - \alpha$ ) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n - (k + 1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $p_{value} > \alpha$  dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p_{value} < \alpha$ , dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai  $F = 40.217$  dengan nilai  $Sig. = 0,000 < 0,05$ , menyatakan  $H_0$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa persamaan regresi ganda yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja guru dan pegawai. Begitu pula pengujian analisis varian dengan memperhatikan signifikan uji F regresi tersebut di atas, disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru dan pegawai ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja guru dan pegawai ( $Y$ ) signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  yang nilainya sebesar 40,217 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada alpha ( $\alpha$ ) 5% sebesar 4,030. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , dimana ( $40,217 > 4,030$ ) yang berarti terjadi penolakan terhadap  $H_0$ . Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan pegawai secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja guru dan pegawai.

### Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai uji  $t_{hitung}$  kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru dan pegawai ( $X_2$ ) secara bersama-sama menunjukkan tingkat signifikansi konstanta dan variabel independen, sebagai berikut:

- a) Signifikansi variabel konstanta ; Sig. =  $-0.294 < 0.05$  hal ini menunjukkan bahwa konstanta mempengaruhi secara signifikan dalam regresi ganda sehingga tidak dapat diabaikan.
- b) Signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah ; Sig.=  $0.000 < 0.05$  ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi secara signifikan dalam regresi ganda terhadap disiplin kerja guru dan pegawai.
- c) Signifikansi variabel motivasi kerja guru dan pegawai; Sig.=  $0.000 < 0.05$  ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru dan pegawai mempengaruhi secara signifikan dalam regresi ganda terhadap disiplin kerja guru dan pegawai.

### **Koefisien Korelasi (R)**

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diinterpretasikan koefisien korelasinya yakni dengan memperhatikan  $r_{hitung}$  sebesar  $0,791^a$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar  $0,297$  dimana ( $0,791^a > 0,297$ ) menggambarkan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan pegawai secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru dan pegawai.

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Selanjutnya terhadap koefisien determinasi didapatkan angka (R<sup>2</sup>)  $0,626^a$  mengindikasikan bahwa faktor penentu sebesar  $62,6\%$  pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan pegawai secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru dan pegawai, sisanya  $37,4\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan uji F, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan pegawai di SMP Negeri 120 Jakarta.

Berdasarkan uji t secara parsial, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan pegawai di SMP Negeri 120 Jakarta Berdasarkan perhitungan nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) didapatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan pegawai di SMP Negeri 120 Jakarta.

Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan pegawai, maka disiplin kerja guru dan pegawai juga akan membuatnya semakin baik. Disiplin kerja guru dan pegawai di SMP Negeri 120 Jakarta secara signifikan kuat ditentukan secara bersama-sama oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusyana, Yus dan Islanscript. (2001). *Olah Data Skripsi dan Penelitian Dengan SPSS 19*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Alang, Syamsu. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Iklim Organisasi Bisnis* (Studi Korelasi pada PT. Phenolic Prima Indonesia). Tesis Pascasarjana Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Respati Indonesia (URINDO) Jakarta.
- Anoraga, Suryati. (1995). *Pengembangan Pegawai*. Jakarta: Ghalia.
- Bateman, Thomas S. dan Scott A. Snell. (2009). *Manajemen Kepemimpinan dan kolaborasi dalam dunia yang kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Davis K, Newstrom JW, (2001). *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko. T. Hani. (2007). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hechinger, F. (1981). *Effective School, Effective Principal*. Reston, VA: NASSP.
- Hidayat, Aradan Imam Machali, (2010). *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Educa.
- Kartono, Kartini. (2004). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers- PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajat. (2003). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- LaksmiYowani, A.A.S.(2000). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Penataan Guru Denpasar*. Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Merdeka, Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manullang. M. (1994). *Management Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat, (2001). *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Organisasi*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mulyani, Siti. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru serta Pegawai terhadap Iklim Organisasi Pada SMP Negeri 225 Jakarta*. Tesis Magister Manajemen Pendidikan. Universitas Satyagama Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- \_\_\_\_\_ (2003). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*.Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Riyanto, Yatim. (2001). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: PenerbitSIC.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior. Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi III, Yogyakarta: STIE YPKN.
- Soekarso, dkk. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Soetopo, Hendyat. (2010). *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik Di Bidang Pendidikan*. Universitas Negeri Malang, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Stoner, Freeman.(1996). *Manajemen, Jilid II*, Edisi Bahasa Indonesia; Alih Bahasa oleh Drs. Alexander Sindoro. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- \_\_\_\_\_ . (1992). *Manajemen, 2<sup>nd</sup> Edition* diterjemahkan. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2003). *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*. Jakarta: RekanitaCipta.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Ciputat Press.
- Syukur NC, Fatah. (2011). *Manajemen Pendidikan*, Semarang: PT.Pustaka Rizki Putra.
- Thoha, Miftah. (2003). *Kepemimpinan dalam Manajemen (Suatu Pendekatan Perilaku)*. Jakarta: Rajawali Pers-PT. Raja GrafindoPersada.
- Umar, Husein. (2004). *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Unaradjan, Dolet. (2003). *Manajemen Disiplin*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Widada, S. (1998). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Tentang Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di PT Jamsostek Cabang Yogyakarta*, Laporan Internship, Program Studi Magister Manajemen, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Bandung: Penerbit Alumni Bandung.

#### **Peraturan dan Perundang-undangan:**

- Permendiknas No. 13 Tahun 2007 *Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Permendiknas No. 13 Tahun 2007. *Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Biro Hukum dan Organisasi. Sekjend Departemen Pendidikan Nasional
- UUD NKRI perubahan ke empat Bab XIII. *Tentang Pendidikan dan Kebudayaan*. Pasal 31.