



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA
GURU PADA SMP NEGERI DI KABUPATEN
AGAM WILAYAH TIMUR**

TESIS

*Diajukan Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh:

DIVA PUTRI
NIM: 1902012007

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR
2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing tesis atas nama **DIVA PUTRI**, NIM:1902012007, dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU PADA SMP NEGERI DI KABUPATEN AGAM WILAYAH TIMUR**, memandang bahwa tesis yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan pembimbing ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

Batusangkar, 3 Agustus 2021

Pembimbing I,



Dr. Suswati Hendriani, M.Pd., M.,Pd
NIP. 196609141992032003

Pembimbing II,








Dr. Dona Afriyani, S.Si, M.Pd.
NIP. 198204252006042000

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis atas nama Diva Putri, NIM:1902012007, dengan judul: " PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU PADA SMP NEGERI DI KABUPATEN AGAM WILAYAH TIMUR, telah diuji dalam Ujian Munaqasyah Program Pasca Sarjana IAIN Batusangkar yang dilaksanakan pada tanggal 12 Agustus 2021.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama / NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Dr.Hj.Sri Yunarti,M.Ag 196711031994032004	Ketun.Sidang		21/8/21
2	Dr. Marjoni Imamora,M.Sc 197704012008011024	Penguji I		20/8/2021
3	Dr.Hj.Demina,M.Pd 196906252000032001	Penguji II		20/8/2021
4	Dr.Suswati Hendriani,M.Pd,M.Pd 196609141992032003	Pembimbing I / Penguji III		23/8/2021
5	Dr.Dona Afriyani,S.Si, M.Pd 198204252006042003	Pembimbing II / Penguji IV		23/8/2021

Batusangkar Agustus 2021
Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
IAIN Batusangkar


Dr.Suswati Hendriani,M.Pd,M.Pd
196609141992032003

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diva Putri
NIM : MPL1902012007
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul : “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU PADA SMP NEGERI DIKABUPATEN AGAM WILAYAH TIMUR**” adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila di kemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Agustus 2021



DIVA PUTRI

NIM.MPL.1902012007

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis aturkan kehadiran Allah Swt, yang telah memberikan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw, yang telah memberikan tuntunan dalam segala segala sendi kehidupan serta pemebri cahaya syafa'at di akhirat nanti.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi syarat mencapai gelar Magister pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Dalam penulisan ini peneliti, banyak menerima bimbingan, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, Ibu Direktur Pascasarjana IAIN Batusangkar dan Bapak wakil direktur Pascasarjana IAIN Batusangkar serta Ketua Prodi MPI dan semua staf.
2. Ibu Dr. Suswati Hendriani, M.Pd, M.Pd, selaku pembimbing I, yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Dona Afriani,S.Si, M.Pd selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Marjoni Imamora, M.Sc., selaku penguji I pada ujian munaqasya
5. Bapak Dr.Adripen, M.Pd selaku penasehat akademik dan validator yang telah memvalidasi angket penelitian sehingga hasil dari penelitian ini menjadi lebih baik.
6. Ibu Dr. Hj. Demina, M.Pd, selaku validator yang telah memvalidasi angket penelitian sehingga hasil dari penelitian ini menjadi lebih baik.
7. Bapak/ Ibu Dosen IAIN Batusangkar, yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya pada penulis selama menjalani pendidikan.
8. Bapak Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam serta semua majelis guru SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timu

9. Bapak Drs.Gustiar, selaku Kepala PP MTs S Hidayatunnas yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
10. Kedua orang tua dan dan adik-adik yang telah memberikan dorongan, semangat dan do'a dalam penyelesaian tesis ini.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis.

Akhirnya, hanya kepada Allah penulis berserah diri, semoga motivasi, bimbingan, nasehat serta bantuan dari berbagai pihak, menjadi amal ibadah yang ikhlas, dan dibalas oleh Allah Swt dengan balasan yang berlipat ganda. Semoga tesis ini dapat memberi manfaat kepada kita semua. Amin

Batusangkar,27 Agustus 2021

Penulis



DIVA PUTRI

NIM.MPI.1902012007

ABSTRAK

DIVA PUTRI, Nim.MPI.1902012007, Judul Tesis “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur*”. Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Pada dasarnya rendahnya budaya disiplin dalam organisasi sekolah tergambar dari ketidakdisiplinan yang terjadi di beberapa sekolah. Semua itu dapat dilihat dari pola kerja dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah belum diketahuinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur. Tujuan pembahasan ini untuk: 1) mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur, 2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur, dan 3) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur.

Metode penelitian yang digunakan adalah *Ex-Post Facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur yang berjumlah 583 orang, dengan sampel penelitian berjumlah 85 orang guru yang diambil secara *Cluster sampling*. Instrumen dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini berguna untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah statistik inferensial, yaitu dengan menggunakan uji t (regresi sederhana) dan uji F (regresi ganda). Variabel bebas yang dimaksud adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah disiplin kerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 49,7% dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 7,531 > t_{\text{tabel}} 1,663$; (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 67,5% dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3,918 > t_{\text{tabel}} 1,663$; dan (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 84% dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} 215,805 > F_{\text{tabel}} 2,71$. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur.

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI	ii
PERSYARATAN KEASLIAN TESIS	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
G. Defenisi Operasional.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Landasan Konsep Teori	10
1. Disiplin Kerja Guru	10
a. Pengertian Disiplin Kkerja Guru	10
b. Aspek-Aspek Disipkin Kerja Guru	11
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru	12
d. Indikator Disiplin Kerja Guru.....	13

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	15
a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	15
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah....	16
c. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	17
3. Motivasi Kerja Guru.....	18
a. Pengertian Motivasi Kerja Guru	18
b. Fungsi Motivasi Kerja Guru	20
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru.....	21
d. Indikator Motivasi Kerja Guru	22
B. Penelitian Yang Relevan	22
C. Kerangka Berfikir.....	23
D. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel	26
D. Instrumen Penelitian.....	28
1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	28
2. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
1. Statistik Deskriptif	34
2. Statistik Inferensial	34
a. Uji Prasyarat Analisis	34
b. Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Deskripsi Data.....	42
B. Pengujian Persyaratan Analisis	49
C. Pengujian Hipotesis.....	54

D. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Implikasi.....	68
C. Saran.....	69
DAFTAR KEPUSTAKAAN	70
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Observasi	5
Tabel 3.1 Indikator Instrumen Penelitian	30
Tabel 3.4 Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	32
Tabel 3.5 Uji Validitas Motivasi Kerja	34
Tabel 3.6 Uji Validitas Disiplin Kerja Guru	37
Tabel 3.7 Skala Reliabilitas.....	38
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Instrumen	40
Tabel 3.9 Klasifikasi Instrumen Penelitian	42
Tabel 4.1 Dekripsi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	41
Tabel 4.2 Klasifikasi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah	44
Tabel 4.3 Dekripsi Data Motivasi Kerja	44
Tabel 4.4 Klasifikasi Data Motivasi Kerja	45
Tabel 4.5 Dekripsi Data Disiplin Kerja Guru.....	46
Tabel 4.6 Klasifikasi Data Disiplin Kerja Guru	47
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.8 Uji Linearitas.....	50
Tabel 4.9 Uji Homogenitas Data X1 dan Y	51
Tabel 4.10 Uji Homogenitas Data X2 dan Y	51
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.12 Uji Heterokedastisitas	53
Tabel 4.13 Koefisien Regresi Sederhana Hipotesis I.....	54
Tabel 4.14 Model Summary Hipotesis I	55
Tabel 4.15 Koefisien Regresi Sederhan Hipotesis II	56
Tabel 4.16 Model Summary Hipotesis II	57
Tabel 4.17 Hasil Uji F Hipotesis III.....	58
Tabel 4.18 Koefisien Regresi Ganda Hipotesis III	58
Tabel 4.19 Summary Hipotesis III	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Rata-rata Skor angket Kepemimpinan Kepala Sekolah	41
Gambar 4.2 Rata-rata Skor Angket Motivasi Kerja	45
Gambar 4.3 Rata-rata Skor Angket Disiplin Kerja Guru	47
Gambar 4.4 Grafik Normalitas.....	50
Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas	63

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	73
1. Data Populasi dan Sampel	73
2. Kisi-kisi Instrumen	76
3. Instrumen Validasi oleh Pakar	85
4. Instrumen Angket Uji Coba	91
5. Data Uji Coba Instrumen.....	99
6. Uji Validitas dan Reliabilitas	100
7. Instrumen Angket Penelitian.....	108
8. Data Penelitian	115
9. Perhitungan Ditrtribusi Frekwensi.....	124
10. Uji Persyarat Analisis.....	127
11. Uji Hipotesis.....	148
12. Surat Izin Penelitian	155

[

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disiplin merupakan salah satu elemen manajemen sumber daya manusia, sekaligus kunci terwujudnya suatu tujuan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif adalah organisasi yang memandang disiplin sebagai budaya organisasinya. Melalui budaya tersebut setiap individu dari organisasi akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Collins (2011:12) juga mengungkapkan bahwa setiap organisasi memiliki budayanya sendiri, akan tetapi tidak semua organisasi memiliki budaya disiplin yang menjadi sumber untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Pandangan tersebut sejalan dengan ungkapan Luthans (2011:267) yang menjelaskan bahwa disiplin sangat bermanfaat bagi proses kreativitas, dan kreativitas hanya dapat dicapai melalui disiplin yang baik. Selain itu, Luthans (2017: 218) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja muncul disebabkan karena seseorang merasa kebutuhannya telah terpenuhi sehingga ia sadar akan kebutuhan untuk mematuhi peraturan yang berlaku, dan sebagian lagi disebabkan oleh kesadarannya sendiri. Akan tetapi pada kenyataannya, sering ditemukan kedisiplinan lebih banyak disebabkan karena tuntutan dari luar.

Dari uraian di atas, dapat kita pahami bahwa budaya disiplin kerja bagi setiap anggota organisasi sangat dibutuhkan, baik itu lembaga formal ataupun tidak. Pada hakikatnya budaya kedisiplinan kerja dari suatu organisasi disebabkan oleh beberapa faktor-faktor. Faktor esensial dalam menunjang disiplin kerja terdiri dari dua faktor yakni, faktor internal dan faktor eksternal. Untuk membangun budaya disiplin dalam organisasi kedua faktor tersebut harus diperhatikan oleh para pemimpin .

Sejalan dengan pendapat di atas, Steers, Haris dkk (dalam Fitria,2015) menjelaskan faktor yang mempengaruhinya dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Internal terdiri dari kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja ekstrinsik, dan kepuasan kerja. Sedangkan

eksternal terdiri dari motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

Selanjutnya, Martoyo dalam (Fitria, 2015) menjelaskan faktor esensial yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru meliputi: kepemimpinan, motivasi kerja, diklat, kesejahteraan, penegakkan kedisiplinan. Sedangkan Susilo (2007:165) menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru meliputi pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakkan kedisiplinan. Kedisiplinan kerja juga dijelaskan pada Al-Ashr ayat 3 yang berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya:

“Kecuali bagi orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat menasehati supaya menaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”.

Dari ayat diatas digambarkan bahwa nilai kedisiplinan yang tertanam dalam diri seseorang akan tercermin dari keimanan yang sudah mendarah daging darinya. Seseorang yang memiliki sifat disiplin akan selalu berusaha untuk menanamkan sifat kedisiplinannya kepada orang lain dengan cara saling menasehati antara satu sama lain dalam kebenaran dengan penuh kesabaran.

Pentingnya budaya disiplin dalam setiap organisasi sekolah tergambar saat masing-masing organisasi tersebut berlomba untuk menghadapi tuntutan maupun persaingan global dalam mencapai tujuan pendidikan Nasional. Untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam menghadapi persaingan tersebut, setiap sekolah membutuhkan anggota-anggota yang memiliki kedisiplinan tinggi yang menjadi salah satu faktor esensial dalam pencapaian tujuan pendidikan Nasional.

Dalam elemen sistem pendidikan, guru dan kepala sekolah adalah unsur pendidikan memiliki karakter kuat dalam pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini berarti bahwa sekolah adalah satu lingkungan social yang menjadi tempat berlangsungnya komunikasi secara aktif yang menyertakan dua orang atau lebih yang saling berkomunikasi dan berinteraksi untuk mencapai tujuan

pendidikan. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan mengkomunikasikan apa yang diinginkannya ataupun yang apa yang ingin dituju. Oleh sebab itu, maka gaya kepemimpinan yang dipakai hendaknya bisa memberikan pemahaman mengenai visinya kepada bawahannya. Ini berarti sebagai seorang pemimpin kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menjelaskan maksud dan tujuan-tujuan yang ingin dicapainya.

Permadi (2010: 64) menyebutkan bahwa salah satu fungsi kepala sekolah adalah motivator. Artinya kepala sekolah memiliki kewajiban untuk memberikan motivasi kepada para guru dan anggotanya agar anggota tersebut bisa mengekspresikan dirinya, dalam meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya, Rusdiana (2015: 63) berpendapat bahwa kepemimpinan yang baik adalah ketika kepala sekolah mampu melahirkan anggota-anggota yang memiliki kepercayaan diri, loyal dan semangat tinggi dalam melakukan tugas dan kewajibannya secara optimal.

Mengingat cepatnya laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi maka peningkatan kualitas dan mutu (guru) juga harus dilakukan secara terus menerus. Motivasi merupakan sebuah faktor pendukung yang terpenting bagi guru untuk dapat meningkatkan kualitas pola kerja di sekolah. Ini sejalan dengan pendapatnya Mulyasa (2009: 144) yang menjelaskan bahwa guru akan melaksanakan tugasnya dengan giat, jika mereka memiliki dorongan dan motivasi kerja yang tinggi.

Dengan begitu guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sedangkan jika guru tersebut merasa setiap pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah keharusan, maka mereka cenderung akan melakukan pekerjaan yang kurang produktif. Untuk meminimalisir hal tersebut, maka upaya yang harus dilakukan adalah memahami atau menemukan faktor-faktor yang melatarbelakangi terjadinya ketidakdisiplinan tersebut. Disiplin yang baik menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab dari seorang guru terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Tapi sangat disayangkan tidak semua guru sadar akan

tanggungjawabnya tersebut. Beberapa guru mempunyai alasan yang berbeda-beda terkait dengan tanggungjawabnya menjalankan kedisiplinan tersebut.

Sejalan dengan hal di atas, beberapa penelitian mengungkapkan: Mahrani dalam judul penelitiannya “Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Disiplin Guru di SMA N 14 Samarinda” membuktikan bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terdapat hubungan yang erat terutama pada indikator kepemimpinan ketaatan pada jam kerja, kepatuhan terhadap prosedur kerja dan kepatuhan terhadap instruksi pimpinan.

Selain itu, Rina Triana dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMA N 2 Pekanbaru” juga membuktikan bahwa untuk meningkatkan kedisiplin kerja dari guru, kepala sekolah harus dapat memberikan motivasi kerja kepada guru seperti menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif serta memberikan reward untuk setiap keberhasilan yang dicapai oleh guru. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya, bersungguh-sungguh, bersemangat dan berdisiplin tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil dari temuan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan diperkuat lagi oleh beberapa pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja dari seorang guru. Maka, di sini dapat diartikan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan dibutuhkan sosok kepemimpinan yang baik dalam mengelola ataupun mengatur sebuah sekolah. Ini dapat terealisasi jika kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan yang ada sesuai dengan karakter pribadi dan kondisi organisasi sekolah yang dipimpinnya.

Gaya dan karakter kepala sekolah sebagai seorang pemimpin pendidikan di sekolah akan tercermin dari pola kedisiplinan kerja organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan motivasi guru untuk melaksanakan tugas.

Motivasi kerja guru menjelaskan keadaan kondisi mental guru yang penuh kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Untuk itu dalam melaksanakan tugasnya guru membutuhkan kedisiplinan sebagai sarana yang membuat guru bekerja lebih efektif agar tujuan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terkait kehadiran guru dalam pembelajaran selama 3 bulan berdasarkan data dan dokumen dari 3 sekolah SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pua dan wawancara dengan beberapa guru dan wakil kepala sekolah maka diketahui gambaran disiplin kerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Persentase Absen Kehadiran Guru di Sekolah

NO	Nama Sekolah	Total Persentase Data Kehadiran					
		Januari		Februari		Maret	
		TW	TL	TW	TL	TW	TL
1	SMP N 1 Sungai Pua	72,3	27,7	77,8	22,2	66,7	33,3
2	SMP N 2 Sungai Pua	54,5	45,5	63,7	36,3	63,7	36,3
3	SMP N 3 Sungai Pua	76,5	23,5	70,6	29,4	70,6	29,4

Keterangan: TW= Tepat Waktu, TL=Terlambat

Tabel 1.1 di atas menggambarkan bahwa meskipun total persentase kehadiran guru yang datang tepat waktu cukup tinggi yaitu lebih dari 50% namun jika dilihat dari total kehadiran guru yang datang terlambat secara keseluruhan menunjukkan bahwa dalam 3 bulan tersebut masih terdapat guru yang datang ke sekolah tidak sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditetapkan. Data di atas dapat kita jadikan sebagai indikator bahwa beberapa guru di masing- masing sekolah tersebut belum mematuhi aturan jam kerja yang telah ditetapkan. Ini terbukti dengan masih adanya guru yang datang terlambat dengan alasan domisili yang jauh dari sekolah dan lain-lain.

Selanjutnya dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan dengan wakil kepala sekolah masih ada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam belajar mengajar berakhir dengan alasan sudah meninggalkan tugas kepada peserta didik. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya motivasi kerja guru, dan

kepemimpinan kepala sekolah dan yang kurang dikelola dengan baik. Selain itu, peneliti juga menjumpai beberapa guru yang belum melengkapi perangkat pembelajaran padahal perangkat pembelajaran tersebut adalah hal wajib yang harus mereka miliki. Hal tersebut dibuktikan dengan masih adanya beberapa guru yang tidak mempunyai RPP, walaupun ada RPP yang digunakan adalah RPP dari tahun kemarin yang dipakai secara terus menerus dari tahun ke tahun. Ini biasanya terjadi pada guru yang sudah senior.

Selain paparan diatas peneliti juga menemukan adanya beberapa 5 orang guru yang tidak menghadiri kegiatan ekstra sekolah seperti acara perayaan hari besar keagamaan ataupun kegiatan-kegiatan sekolah yang lainnya. Dan hal lain yang peneliti temukan di sekolah masih banyak terdapat guru yang tidak mematuhi ketentuan dan peraturan sekolah tentang penggunaan seragam guru yang tentu saja secara tidak langsung menjadi menjadi sebuah contoh dan teladan yang tidak baik bagi peserta didik. Ini membuktikan bahwa etika guru dalam kerja masih rendah karna kurangnya ketaatan guru pada aturan kerja . Hal ini sejalan dengan pendapat Bejo Siswanto yang menjelaskan bahwa yang menjadi indikator dalam menilai tingkat kedisiplinan guru adalah kehadiran, ketaatan guru pada standar kerja, ketaatan guru pada peraturan kerja dan etika kerja dari guru.

Dari penejelasan observasi yang peneliti lakukan di SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pua menandakan bahwa kurangnya komunikasi dari pemimpin juga menyebabkan rendahnya disiplin kerja guru karena secara tidak langsung, disiplin kerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi dan yang diberikan oleh kepala sekolah. Selain itu kepemimpinan yang digunakan dan ditunjukkan oleh kepala sekolah dalam menegakkan kedisiplinan juga sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan dari para guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan, motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri di Kabupaten Agam Timur”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Adanya sebagian guru yang tidak mematuhi aturan jam kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah.
2. Adanya sebagian guru yang belum melengkapi perangkat pembelajaran.
3. Adanya sebagian guru yang belum mematuhi beberapa aturan dan ketentuan yang berlaku di sekolah.
4. Kurangnya komunikasi dari pemimpin dengan guru
5. Kurangnya motivasi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru.
6. Kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin terhadap guru.

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak keluar dari tujuan penelitian, maka peneliti membatasinya dengan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur
3. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur?

2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur?
3. Apakah Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur.
2. Ada tidaknya pengaruh Motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur
3. Ada tidaknya pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi Kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Sebagai tugas/ tesis prasyarat kelulusan Pascasarjana/S2, dan untuk menerapkan hasil yang didapat selama kuliah terhadap lingkungan
2. Bagi guru
Sebagai ide dan cara untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya disekolah.
3. Bagi sekolah
Sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan faktor- faktor dominan yang mempengaruhi kedisiplinan kerja dalam organisasi.

G. Definisi Operasional

1. Disiplin kerja Guru
Disiplin kerja guru adalah kondisi dimana guru berada dalam keadaan tertib, teratur serta tidak dalam pelanggaran baik secara langsung ataupun tidak langsung. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seorang guru terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja guru

disekolah dapat dilihat dari kehadiran guru, tingkat kewaspadaanya, ketaatan guru pada standard an peraturan serta etika kerja guru di sekolah

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang melekat pada diri seorang pemimpin untuk mengendalikan ataupun mempengaruhi pikiran ataupun tingkahlaku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memimpin tergambar dari kemampuannya berkomunikasi dan mengambil keputusan, pelaksanaan monitoring yang dilakukannya, serta kemampuan memberikan tugas, sanksi dan penghargaan guru.

3. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru merupakan suatu keinginan ataupun hasrat guru dalam bekerja disebabkan adanya dorongan, kebutuhan, harapan dan cita-cita untuk melakukan pekerjaan serta penghargaan dan penghormatan atas dirinya. Motivasi kerja guru dapat dilihat dari motivasi yang berasal dari dalam dirinya ataupun dari luar dirinya sendiri

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Konsep Teori

1. Disiplin Kerja Guru

a. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Pada dasarnya menurut Siagian (dalam Sutrisno 2009) kedisiplinan kerja guru dalam arti sempit adalah tindakan yang dipilih untuk mengoreksi perilaku yang salah pada pegawai (guru). Sedangkan dalam artian luas Menurut Arifin (2010:108) kedisiplinan digambarkan sebagai latihan batin ataupun karakter agar segala perbuatan ataupun kegiatan selalu mematuhi aturan dan tata tertib. Dengan begitu, jika peraturan dalam sebuah organisasi tidak dipatuhi atau sering dilanggar, maka guru atau anggota organisasi tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Bagitupun sebaliknya jika guru patuh pada peraturan yang sudah ditetapkan dalam organisasi maka dapat digambarkan bahwa guru tersebut berada pada kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja juga digambarkan dalam sebuah hadist yang berbunyi:

“ Seseorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat maka tidak wajib untuk mendengarkan dan taat”.(HR.Bukhari muslim).”

Dari hadist tersebut dapat dipahami bahwa sebagai seorang muslim (guru) harus bekerja keras dengan memiliki tingkat kedisiplin yang tinggi. Sebagai seorang muslim guru sebaiknya juga menyadari sepenuhnya bahwa kode etiknya sebagai guru adalah melaksanakan kewajiban yang diperintahkan dari atasannya sesuai dengan norma dan tata tertib kerja yang telah disepakati.

Sementara itu, menurut Tarbani Rusyan disiplin guru adalah sikap guru yang patuh dan taat serta menghormati ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup melaksanakan ketentuan tersebut, dan bersedia menerima sanksi jika ia melanggar ketentuan ataupun peraturan yang sudah ditetapkan. Artinya terlihat jelas bahwa

disiplin adalah suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur, serta tiada dalam pelanggaran baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Disiplin yang baik tergambar dari besarnya rasa tanggung jawab guru terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Ini sejalan dengan pendapat Siagian (dalam Sutrisno:2009), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja guru yang baik terlihat dari rasa kepedulian, tanggung jawab, solidaritas dan semangat kerjanya.

b. Aspek-Aspek Disiplin kerja Guru

Sebagaimana yang dirumuskan oleh Rivai(2005) bahwa disiplin kerja guru memiliki beberapa aspek yang meliputi:

1) Kehadiran

Kehadiran guru dapat digambarkan mulai dari kedatangan guru untuk bekerja, ketepatan waktu guru datang ketempat kerja setiap hari kerja dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini berhubungan dengan pemahaman guru pada peraturan atau ketentuan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditentukan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat digambarkan melalui rasa tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan kepada guru, dan juga dapat dilihat dari kesesuaian antara pekerjaan guru dengan fungsi serta tugasnya

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Tingkat kewaspadaan Guru digambarkan melalui sikap guru yang berhati-hati, ketelitian guru dalam bekerja, dan berkerja secara efektif dan efisien.

5) Etika Kerja

Etika kerja ditunjukkan dengan sikap guru yang baik dalam bekerja, kesopanan dan kejujuran guru serta saling menghargai sesama anggota organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Menurut Steers (dalam fitria 2015) menjelaskan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru terdiri dari dua, yaitu: faktor internal dan eksternal, Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri guru yang terdiri dari kepuasan kerja guru, kepribadian guru, motivasi kerja guru, dan semangat kerja guru. Sedangkan faktro eksternal adalah daktor yang berasal dari luar diri guru yang meliputi motivasi kerja guru dari luar, kepemimpinan kepala sekolah ditempat kerja guru, lingkungan kerja guru dan beberapa tindakan indiscipliner yang diterapkan di sekolah.

Menurut pendapat Steers tersebut dalam disiplin kerja guru faktor motivasi memiliki peranan yang sangat penting, dikarenakan motivasi kerja tersebut terdapat pada kedua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Motivasi yang berasal dari dalam diri cenderung akan membangun kepercayaan diri guru. Motivasi tersebut meliputi perasaan bangga guru terhadap pribadinya dan organisasi tempatnya bekerja. Sedangkan untuk motivasi yang berasal dari luar diri guru meliputi apresiasi dari kepala sekolah dan rekan kerjanya yang lain. Apresiasi tersebut akan mendorong setiap guru ataupun anggota organisasi lainnya untuk bekerja lebih optimal tentunya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sedangkan menurut Kurt Lewin dalam Alvin 1996, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru meliputi:

1) Faktor kepribadian

Faktor kepribadian merupakan suatu nilai yang dianut oleh setiap individu. Sistem nilai yang dimaksud dalam hal ini yang berkaitan dengan nilai disiplin.

2) Faktor lingkungan

Disiplin kerja tidak akan muncul begitu saja akan tetapi disiplin kerja tersebut merupakan suatu proses belajar terus menerus yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar.

Menurut Martoyo (dalam Fitria:2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: motivasi kerja guru,

kepemimpinan dari kepala sekolah, diklat yang diikuti oleh guru, kesejahteraan guru, dan penegakan kedisiplinan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terlihat bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor (internal) tetapi juga faktor (eksternal). Dari banyaknya faktor yang disebutkan maka peneliti mengambil beberapa faktor yang dianggap sebagai faktor umum dan terkuat saja. Peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja guru dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor diantaranya: faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah dan faktor Motivasi Kerja Guru,

d. Indikator disiplin kerja Guru

Untuk menumbukan kedisiplinan kerja bagi seorang guru maka Tabrani Rusyan (2006:63) mengemukakan beberapa indikator yang mempengaruhinya, yaitu: sikap jujur yang dimiliki oleh guru, ketepatan waktu guru dalam menjalani tugas dan kewajibannya di sekolah, sikap tegasnya seorang guru, sikap bertanggung jawabnya seorang guru dalam melaksanakan setiap kegiatan ataupun dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Sementara itu Cece Wijaya (1992:18) juga mengemukakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja guru:

- 1) Memenuhi setiap tata tertib, dengan mematuhi setiap peraturan di sekolah, melaksanakan kegiatan sesuai petunjuk yang ada, tidak melanggar peraturan, selalu hadir melaksanakan tugas mengajar, tepat waktu dalam melaksanakan tugas, tidak keluar saat proses belajar mengajar berlangsung.
- 2) Patuh terhadap kebijakan yang telah ditentukan dengan cara mengikuti setiap kebijakan tersebut.

Sementara itu Siswanto (2013:291), merumuskan beberapa ukuran yang dapat dijadikan sebagai indikator kedisiplinan yaitu:

1) Kehadiran

Kehadiran menjadi suatu tolak ukur untuk melihat tingkat kedisiplinan guru. Untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan guru dapat dilihat dari indikator kehadiran yaitu absensi dan tepat waktu.

2) Tingkat Kewaspadaan

Untuk melaksanakan pekerjaannya, guru diharapkan bekerja dengan penuh ketelitian, perhitungan dan juga guru dituntut untuk memiliki kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya ataupun pekerjaannya. Indikator dari tingkat kewaspadaan adalah ketelitian dan perhitungan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya guru diwajibkan untuk mematuhi semua aturan standar kerja ataupun pedoman kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Ini semua dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Indikatornya yaitu menaati peraturan dan bertanggung jawab.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan yang dimaksud adalah kepatuhan guru pada peraturan kerja yang telah ditetapkan agar terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Indikatornya yaitu kepatuhan dan kelancaran.

5) Etika Kerja

Etika kerja merupakan nilai yang dilandaskan pada ketekunan dan kerja keras yang dimiliki guru pada tugas yang diberikan kepadanya. Indikatornya terdiri dari suasana harmonis dan saling menghargai.

Tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk keberlangsungan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan indikator disiplin kerja guru tersebut, indikator yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Siswanto. Karena Indikator yang dirumuskan oleh Siswanto lebih jelas dan rinci.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengerian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Suradinata (1997:11) pemimpin merupakan seseorang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih dalam suatu organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin, mengendalikan dan mempengaruhi pikiran perasaan ataupun tingkah laku orang lain dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut tead,dkk(2003:67) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan seseorang dalam mempengaruhi orang lain supaya mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam menacapai tujuan-tujuan yang diinginkan organisasi atau kelompok dalam suatu lembaga. Dalam pengelolaan organisasi pada suatu sekolah hendaknya dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan dari organisasi tersebut sangat ditentukan oleh kepala sekolah sebagai motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai sebuah tujuan sekolah.

Kepala sekolah adalah jabatan administratif, dimana dalam hal ini prinsip-prinsip kepemimpinan dioperasionalkan. Dalam artian seorang kepala sekolah harus mempunyai kerakter yang memiliki unsur-unsur kepemimpinan, sebab seorang kepala sekolah tersebut, dengan kepemimpinan yang dimilikinya akan menahkodai perjalanan sebuah kapal yang bernama sekolah untuk mencapai pantai tujuan, yakni tujuan pembelajaran itu sendiri. Artinya kepala sekolah merupakan seorang pemeran utama yang berperan dalam mencapai tujuan pendidikan (Supriadi,2009:103).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan sebuah amanah yang harus dipertanggungjawabkan, dimana pertanggung jawaban atas amanah tersebut sudah dijelaskan di dalam al-Quran surat Al-Baqarah ayat 20:

وَأُذِ قَال رَبِّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّي جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوۡا
 اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ
 وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوۡنَ

Artinya:

“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Ayat tersebut memperlihatkan bahwa menjadi seorang pemimpin merupakan suatu amanah, yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT dan kepada manusia. Disamping itu, hal penting yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin sebuah sekolah adalah komunikasi ataupun interaksi dengan semua anggota ataupun bawahannya baik komunikasi tersebut dilakukan secara langsung ataupun tidak. Komunikasi yang terjadi dapat dilihat dari interaksi yang dilakukan sendiri oleh kepala sekolah dengan para guru ataupun dengan para pegawai sekolah.

Oleh sebab itu, kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kedisiplinan dari seorang guru, ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Martoyo (dalam Fitria,2015) bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru.

b. Faktor-faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin mengarah kepada status, sedangkan kepemimpinan mengarahkan pada pengaruh yang ditimbulkan. Status pemimpin hanya akan berarti apabila dengan status itu, karakter kepemimpinan yang dimiliki jelas dan berdampak bagi para anggota-anggotanya.

Menuut Sudarwan (2010:11) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu: kepribadian, harapan dan perilaku atasan,

Karakteristik harapan dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim (kebijakan organisasi), harapan dan perilaku rekan.

Selanjutnya ada empat faktor yang mempengaruhi seorang pemimpin sebagaimana dikemukakan oleh Hadari (2003:70) sebagai berikut: kepribadian, kecerdasan emosional, motivasi dan dorongan prestasi. hubungan manusiawi.

c. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Daryono (2008:80) menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah individu yang memiliki tanggung jawab terhadap semua kegiatan yang ada sekolah. Artinya kepala sekolah tidak saja bertanggung jawab atas kelancaran sekolah pada bidang akademis, tetapi juga pada semua kegiatan, keadaan, serta situasinya. Inisiatif dan kreatifitas untuk perkembangan dan kemajuan dari suatu sekolah juga menjadi tugas bagi seorang kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah memahami dan menguasai kemampuan untuk memimpin sebuah organisasi di sekolah. Untuk melihat seperti apa kepemimpinan dari seorang pemimpin di sekolah dapat dilihat melalui beberapa indikator yang dirumuskan oleh beberapa ahli. Menurut Wahjosumidjo dalam E Mulyasa (2018:115) menjelaskan indikator dari kepemimpinan kepala sekolah adalah: mempunyai kepribadian yang kuat, pengetahuan yang dimiliki, visi misi, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi. Selain itu indikator lain dari kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari:

1) Pelaksanaan Monitoring

Pelaksanaan monitoring adalah kegiatan yang dilakukan kepala sekolah untuk mendapatkan informasi dengan maksud mengetahui kesesuaian kegiatan yang sedang berlangsung dengan perencanaan atau prosedur yang telah disepakati.

2) Kemampuan membagi tugas kepada bawahan.

Kemampuan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam membagi tugas kepada bawahan secara adil sesuai dengan bidang keahlian guru.

3) Memberikan sanksi terhadap pelanggaran

Kemampuan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam membagi tugas kepada guru yang yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan

4) Memberikan penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin kepada guru yang memiliki prestasi atau ungu dalam bidang tertentu

5) Kemampuan berkomunikasi

Seorang pemimpin hendaknya mampu berkomunikasi secara lisan dengan guru dan para stafnya, mampu meninstruksikan guru dan mampu menciptakan hubungan yang harmonis disekolah.

6) Kemampuan mengambil keputusan

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah diharapkan mampu mengambil keputusan yang tepat, mampu mengambil sebuah keputusan bersama guru, mampu mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal dan internal guru.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, adapun rumusan indikator yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan monitoring kepala sekolah, kemampuan kepala sekolah memberi tugas kepada bawahan, memberikan sanksi pelanggaran, memberikan penghargaan dan kemampuan kepala sekolah berkomunikasi.

3. Motivasi Kerja Guru

a. Pengerian Motivasi Kerja Guru

Setiap individu memerlukan motivasi agar bisa bersemangat dan giat dalam beraktivitas. Motivasi yang besar akan membuat setiap individu bersemangat untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja.

Omar Hamalik (2004:179) menjelaskan bahwa dalam melaksanakan suatu pekerjaan individu yang memiliki motivasi akan lebih berhasil dibandingkan individu yang tidak memiliki motivasi, oleh sebab itu motivasi adalah hal yang terpenting yang wajib dimiliki.

Ayat Al-Qur'an yang memberikan motivasi untuk bekerja, terdapat dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa sebagai seorang muslim selain beribadah, Allah memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja dan beramal. Karena Allah melarang hamba-Nya untuk bersikap malas dan membuang-buang waktunya. Allah selalu melihat setiap amalan yang kita kerjakan. Oleh sebab itu setiap amal yang dilakukan haruslah dikerjakan dengan ikhlas bukan karena riya' dan mengharapkan pujian dari orang lain. Allah juga memberikan motivasi kepada hambaNya untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Sejalan dengan itu, Imam (2012:101) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah faktor dari setiap individu yang dapat menggerakkan, dan memberikan semangat kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Sementara itu, Hamzah (2003:72) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja guru merupakan upaya yang dilakukan untuk menggerakkan ataupun mengarahkan agar sikap ataupun perilaku guru dapat diarahkan pada upaya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Jadi motivasi kerja guru merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh guru dalam mengarahkan, menggerakkan untuk melaksanakan kegiatan ataupun pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan melaksanakan tugas dan kewajibannya saat guru tersebut mendapatkan motivasi dari dalam dirinya ataupun dari luar .

Selanjutnya Pupuh,dkk (2012:63) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan bagi guru untuk melaksanakan pekerjaan agar mencapai tujuan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Motivasi juga merupakan dorongan bagi guru untuk senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan. Motivasi yang dimiliki guru dapat membuat guru menyelesaikan pekerjaannya dengan disiplin dikarenakan pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana awal dan tujuan awal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan dapat digambarkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru untuk agar guru tersebut mampu bergerak dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dari sini tergambar jelas bahwa motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja guru.

b. Fungsi Motivasi Kerja Guru

Sadirman (2011:85) menjelaskan bahwa ada beberapa fungsi dari motivasi kerja guru:

1. Menggerakkan manusia untuk melakukan sesuatu atau sebagai penggerak. Artinya motivasi berfungsi sebagai pendorong atau setiap kegiatan yang dilakukan
2. Menentukan arah tindakan, jika seseorang memiliki motivasi ke arah yang positif maka ia akan menghasilkan perilaku yang positif pula. Namun, jika seseorang memiliki motivasi negatif maka ia akan menghasilkan perilaku yang negatif pula.
3. Agar terseleksiya perbuatan, yaitu dengan membuang perbuatan atau perilaku yang tidak memiliki manfaat dalam pencapaian tujuan.

Motivasi yang dimiliki oleh seseorang dapat mempengaruhi kinerja yang dilakukan.

Sedangkan menurut Arep (2003:16) manfaat atau fungsi utama dari motivasi adalah untuk memperoleh gairah kerja, dengan adanya gairah kerja, maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Sementara itu, jika seseorang bekerja dengan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi, maka orang tersebut akan menjadi termotivasi juga. Artinya, apabila seseorang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan dilakukan secara optimal serta telah mencapai tujuan yang ingin dicapai, maka dapat disimpulkan bahwa orang tersebut mempunyai motivasi yang tinggi di dalam dirinya.

c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja yang terdapat dalam setiap diri guru itu berbeda, hal ini tergambar dari prestasi kerja yang di capai dan padatnya kegiatan yang diikuti oleh guru tersebut baik kegiatan di sekolah ataupun di luar sekolah. Pemberian motivasi yang positif dapat menambah semangat kerja guru dan prestasi bagi guru. Motivasi ini dapat diberikan dengan cara memberikan kesempatan untuk mengekspresikan diri, maupun dengan cara memberikan apresiasi. Nana (2009:61) menjelaskan motivasi terbentuk oleh dorongan fisik, dorongan rohani, kebutuhan dan keinginan ataupun hasrat.

Sejalan dengan itu, Hamzah (2013:10) menjelaskan bahwa motivasi muncul, “karena adanya hasrat, keinginan, serta harapan dan cita-cita, dalam melaksanakan kegiatan”. Jadi motivasi kerja guru ada disebabkan adanya hasrat melaksanakan kegiatan, adanya keinginan, adanya penghargaan terhadap diri.

Berdasarkan pendapat tersebut, beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru meliputi desakan, motif, hasrat dalam melaksanakan kegiatan, kebutuhan melakukan kegiatan, harapan dan penghargaan terhadap diri.

d. Indikator Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja yang dimiliki guru hanya dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya karena motivasi tersebut tidak dapat diamati secara langsung. Dalam melaksanakan tugasnya guru membutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari dirinya sendiri maupun dari luar. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru hal penting yang menjadi landasan guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Pupuh,dkk (2012:64) menjelaskan rumusan indikator untuk mengukur motivasi kerja guru terdiri dari: imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, keamanan kerja. Sedangkan menurut Hamzah (2013) menguraikan bahwa indikator motivasi kerja terdiri dari:

1) Motivasi kerja internal guru

Motivasi kerja internal guru adalah motivasi yang berasal dari dalam diri guru, motivasi tersebut terdiri dari: tanggung jawab melaksanakan tugas, tanggung jawab melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, adanya umpan balik dari hasil pekerjaan, memiliki perasaan senang dalam bekerja, berusaha mengungguli orang lain, mengutamakan prestasi diri.

2) Motivasi Kerja eksternal guru adalah motivasi yang berasal dari luar diri guru yang terdiri dari penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup, kesenangan dalam memperoleh kebutuhan hidup, keinginan guru dalam memperoleh intensif, keinginan mendapatkan perhatian.

Berdasarkan pendapat tersebut tentang rumusan indikator motivasi kerja, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dapat diukur melalui 2 dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Jadi, indikator yang akan peneliti gunakan adalah indikator yang dirumuskan oleh Hamzah dikarenakan rumusannya lebih rinci dan jelas.

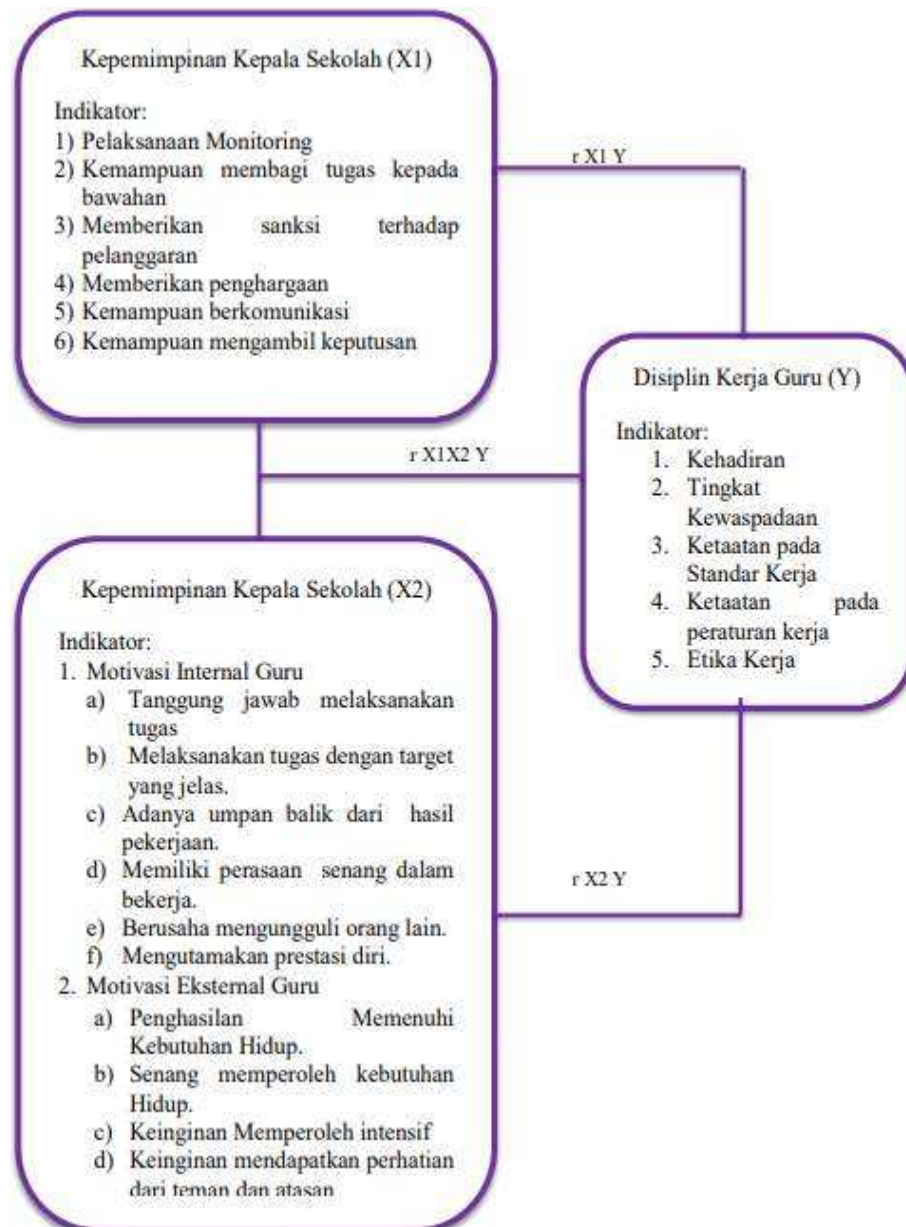
B. Penelitian yang Relevan

Dari penulisan literature, ditemukan beberapa hasil penelitian yang membahas bahasan yang serupa dengan kajian yang ada dalam tesis ini, antara lain:

NO	Judul Penelitian	Nama peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan dalam penelitian
1	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru di SMA N 14 Samarinda	Maharani (2005)	Kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang erat dengan disiplin kerja guru terutama pada indikator ketaatan jam kerja, prosedur kerja dan instruksi atasan.	Persamaan: Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin Kerja Guru Perbedaan: Motivasi kerja guru
2	Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMA N 2 Pekanbaru	Rina triana,(2013)	Motivasi yang tinggi mempengaruhi disiplin kerja guru	Persamaan: Motivasi kerja, Disiplin kerja Perbedaan: Kepemimpinan Kepala sekolah
3	Analisis pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, dan Tim Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai	Afifah Magdalena, dkk (2015)	Komunikasi Kepemimpinan dan Tim Kerja Berpengaruh Positif terhadap kedisiplinan Pegawai	Persamaan: Disiplin kerja Perbedaan: Komunikasi dan Tim Kerja
4	Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru	Ainur Rofiq (2018)	Manajemen Kondlik dapat meningkatkan Disiplin Kerja	Persamaan: Disiplin kerja Perbedaan: Manajemen Konflik

C. Kerangka Berfikir

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam disiplin kerja guru. Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah motivasi kerja. Kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan rancangan *ex-post facto* dimana peneliti meneliti apa yang telah ada pada subjek penelitian tanpa adanya usaha sengaja memberi perlakuan khusus untuk memunculkan variabel penelitian (Dartes dalam Sukayana 2019:10).

Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), variabel terikat adalah disiplin kerja guru (Y). Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dan terikat digunakan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi Linier Berganda.

B. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian dilaksanakan pada SMP Negeri Kabupaten Agam Wilayah Timur. Adapun penelitian ini direncanakan berlangsung selama pada bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Juli 2021.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur. Adapun jumlah guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur adalah 583 orang yang terdapat pada lampiran I.

2. Sampel

Sampel penelitian ini dengan teknik *cluster sampling* yaitu teknik sampling berdasarkan pertimbangan luas daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas (Martono). Untuk menggunakan teknik *clustersampling* ini diperlukan data yang memiliki normalitas, kesamaan rata-rata dan kesamaan variansi. Teknik ini melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual. Teknik ini mengambil secara acak populasi yang ada dan tidak membedakan antara subjek yang satu dengan yang lain.

Pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto (2010:112) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan keterangan tersebut sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10 % dari banyak populasi, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 583 guru. Untuk pengambil sampel pada masing-masing kelompok dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Anggota Sampel

N = Jumlah Populasi

d² = Presisi (Presisi yang ditetapkan adalah 10%)

$$n = \frac{583}{583 \cdot 10\%^2 + 1} = 85$$

Guru yang ada di SMP Kabupaten Agam Wilayah Timur yang jumlah sekolah SMP sebanyak 33 sekolah berjumlah 33 sekolah Negeri, Jumlah Responden ditentukan dengan menggunakan rumus Parel yang menyatakan bahwa metode tersebut merupakan desain pengambilan sampel yang setiap elemen tunggal dalam peluang mempunyai peluang diketahui dan sama untuk terpilih menjadi objek. Rumus (Parel 1983) yang digunakan yaitu:

$$s = \frac{n}{N} \times S$$

Dimana:

s = jumlah sampel uni secara proporsional

S = jumlah seluruh sampel

N = jumlah populasi

N = jumlah unit sampel

Sampel penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur yang berjumlah 85 orang. Hasil perhitungan sampel Penelitian terdapat dalam lampiran I.

D. Instrumen Penelitian

1. Kisi-Kisi Instrumen

Penelitian ini menggunakan angket berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Instrumen atau angket disusun dengan bentuk skala Likert berupa pernyataan angket terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif. Setiap pernyataan diberi lima alternatif jawaban yaitu, Selalu(SL), Sering(SR), Kadang-kadang(KD), Jarang(JR) dan Tidak Pernah (TP), untuk angket motivasi kerja dan disiplin kerja guru.

Sedangkan angket kepemimpinan kepala sekolah diberi alternatif jawaban Sangat Setuju(SS), Setuju(S), Ragu(R), Tidak Setuju(TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan positif diberi skor 5 4,3,2,1 dan untuk pernyataan negatif diberi skor berturut-turut 1,2,3,4,5”

Butir-butir angket diturunkan dari indikator-indikator dari ketiga variabel yang diteliti, diuraikan pada Tabel 3.3

Tabel 3.3. Indikator Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Guru serta Jumlah Butir Pernyataan

No	Variabel	Indikator	Item	
			Positif	Negatif
1	Kepemimpinan Kepala sekolah (Kuswaeri, 2016)	1.1 Pelaksanaan Monitoring	4	4
		1.2 Kemampuan membagi tugas kepada bawahan	2	2
		1.3 Memberikan sanksi terhadap pelanggaran	2	2
		1.4 Memberikan penghargaan	2	2
		1.5 Kemampuan berkomunikasi	3	3
		1.6 Kemampuan mengambil keputusan	2	2
2	Motivasi Kerja guru	2.1 Tanggung jawab melaksanakan tugas	2	2
		2.2 Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	2	2
		2.3 Adanya umpan balik dari hasil pekerjaan.	2	2
		2.4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	2	2
		2.5 Berusaha mengungguli orang lain.	2	2
		2.6. Mengutamakan prestasi diri.	2	2
		2.7. Penghasilan Memenuhi Kebutuhan Hidup.	1	1
		2.8. Senang memperoleh kebutuhan Hidup.	2	2
		2.9. Keinginan Memperoleh intensif	1	1
		2.10. Keinginan mendapatkan perhatian dari teman dan atasan	1	1
3	Kinerja Guru	1.1. Kehadiran	4	4
		3.2. Tingkat Kewaspadaan	2	2
		3.3. Ketaatan pada Standar Kerja	2	2
		3.4. Ketaatan pada peraturan kerja	3	3
		3.5. Etika Kerja	2	2

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini sebelum digunakan diujicobakan terlebih dahulu. Ujicoba dilakukan setelah instrumen diuji. Ujicoba instrumen

dilakukan dengan memperhatikan prosedur pelaksanaan menurut Sugiyono (2018:55) yaitu: 1) memvalidasi instrumen kepada tim ahli, 2) menentukan responden ujicoba, responden ujicoba adalah guru-guru SMP Negeri Kabupaten Agam Wilayah Timur yang masuk ke dalam populasi, 3) Pelaksanaan ujicoba dilakukan pada bulan Juli 2021, 4) Menganalisis validitas dan reliabilitas instrumen

Analisis instrumen penelitian dilakukan untuk memenuhi syarat instrumen yang baik yaitu valid dan reliabel (Arikunto, 2016). Analisis ini untuk memastikan apakah instrumen yang akan digunakan valid dan reliabel. Valid (sahih) yaitu alat ukur dapat mengukur apa yang hendak diukur sedangkan reliabel (handal) adalah untuk mengetahui apakah alat ukur dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda. Uji yang akan dilakukan terhadap instrumen ini yaitu:

a. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat ketepatan antara data yang sebenarnya pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti” (Sugiyono (2016:177). Suatu instrumen dikatakan mempunyai validitas tinggi jika instrumen tersebut mempunyai hasil ukur yang sesuai dengan maksud pengukuran tersebut. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan kisi-kisi atau matriks pengembangan instrument. Menurut Sugiyono (2016:179), pengujian validitas dilakukan dengan cara:

(1) Pengujian Validitas Isi dan Muka

Penelitian ini menggunakan validitas isi dan muka pada setiap instrument baik test maupun nontest terdapat item pernyataan atau pertanyaan. Langkah untuk menguji validitas item instrument, setelah dikonsultasikan dengan ahli, maka selanjutnya diujicobakan, dan dianalisis dengan analisis item atau uji beda.

Validasi ditentukan dengan pertimbangan dua orang dosen yang bergelar doctor sesuai dengan ruang lingkup penelitian dan 1 orang Wakil Kurikulum di Salah satu SMP Negeri yang terdapat di Kabupaten Agam Wilayah Timur. Skala penilaian dalam

instrument menggunakan skala likert. Aspek penilaian validitas isi angket meliputi: kejelasan, ketepatan isi, Relevansi, kevalidan isi, tidak adanya pernyataan yang bias dan ketepatan bahasa yang digunakan..

Penilaian validitas isi dan muka ini diberikan kepada Bapak Dr.Adripen,M.Pd dan Ibu Dr.Hj.Demina,M.Pd sebagai dua orang dosen Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam IAIN Batusangkar serta kepada Ibu Dr.Elfi Monalisa,MA. Kepada Validator diberikan lembaran penilaian dengan skala penilaian: a) Layak digunakan untuk uji coba tanoa revisi, b) layak digunakan untuk uji coba setelah revisi, c) tidak layak digunakan untuk uji coba. Lembar hasil validasi oleh validator dapat dilihat pada lampiran III.

Secara umum Bapak Dr.Adripen,M.Pd dan Ibu Dr.Elvi Monalisa,MA memberikan penilaian angket tersebut layak digunakan untuk uji coba setelah revisi, sedangkan ibu Dr.Hj Demina,M.Pd dan memberikan penilaian angket tersebut layak digunakan uji coba tanpa revisi.

Ketiga validator memberi masukan untuk :

- a. Menambahkan penjelasan pilihan jawaban sehingga membantu guru mempertimbangkan jawaban.
- b. Merevisi Penyusunan kalimat dan tata bahasa yang lebih baik lagi
- c. Jumlah item/ pernyataan disesuaikan dengan kebutuhan dan indikator
- d. Pernyataan angket difokuskan pada satu gagasan

(2) Pengujian validitas konstruk

Pengujian ini dapat dilakukan dengan ujicoba instrumen terhadap populasi yang mempunyai kriteria yang sama untuk mengetahui ketepatan yang dimiliki oleh sebuah item. Ujicoba instrumen dilakukan pada guru-guru SMP Negeri di Kabupaten

Agam Wilayah Timur selain dari anggota sampel. Peneliti melakukan ujicoba terhadap 30 orang guru, hasil pengujian validitas angket uji coba dari ketiga variabel yang diujikan dapat dilihat pada Lampiran V kriteria hasil pengujian tersebut adalah jika r hitung $>$ r tabel, artinya item tersebut valid dan jika tidak maka sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan ukuran atau alat pengukur. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila instrumen tersebut sebagai alat pengumpul data yang dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen angket dengan skor skala bertingkat dapat digunakan rumus Alpha (Arikunto,2016:190), dengan Rumus Alpha Cronbach :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_r^2} \right]$$

Keterangan

- r = reliabilitas instrumen
- k = banyak butir pertanyaan atau banyak soal
- $\sum \alpha_b^2$ = jumlah varians butir
- α_t^2 = varians total

Pengukuran variabel dengan uji statistik digunakan *Alpha Cronbach* (α). variabel dikatakan reliabel saat *Alpha Cronbach* (α) lebih dari 0,60 dan sebaliknya, jika nilai *Alpha Cronbach* (α) kurang dari 0,60 maka variabel tidak reliabel. Menurut Triton skala *Alpha Cronbach* dikelompokan ke dalam lima kelas seperti pada Tabel 3.7

Tabel 3.7 .Skala Reliabilatas Variabel

Skala	Keterangan
0 – 0,20	Kurang Reliabel
0,21 – 0,40	Agak Reliabel
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel

Berikut hasil uji reliabilitas ketiga variabel dengan menggunakan SPSS 24.00. dapat dilihat pada Tabel 3.8

Tabel 3.8.Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Kepemimpinan Kepala sekolah (X1)	0,886	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.916	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja Guru (Y)	0,917	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut ditunjukkan bahwa pada pengujian setiap variabel didapat dengan (α) > 0,6 berarti variabel dapat disebut reliabel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik angket atau kuesioner. Angket ini terdiri dari angket kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru. Angket tersebut diberikan kepada sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Data yang terkumpul di skor dengan kriteria pengukuran skala Likert. Pertanyaan angket adalah berupa pertanyaan tertutup yang pilihan jawabannya bertingkat mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Skala pengukuran Data yang diperoleh dari hasil angket adalah data kuantitatif yang selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan uji parametrik.”

F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh peneliti menggunakan teknik deskriptif dan inferensial. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi ini adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Untuk mendeskripsikan data kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja guru dibantu oleh program SPSS versi 24.00 sehingga diperoleh nilai (mean), maksimum, minimum dan simpangan baku variabel. Untuk indentifikasi kecenderungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja digunakan dengan rumus yang dikutip oleh Arikunto (2015) yaitu mean ideal (M) dan standar deviasi ideal (SD) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja guru dapat diklasifikasikan menjadi lima kategori seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9 Klasifikasi Deskriptif Data Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Guru

No	Rentangan	Kategori
1	$(M_i + 1,5 S_{di}) - \text{ke atas}$	Sangat Baik
2	$(M_i + 0,5 S_{di}) - (M_i + 1,5 S_{di})$	Baik
3	$(M_i - 0,5 S_{di}) - (M_i + 0,5 S_{di})$	Sedang
4	$(M_i - 1,5 S_{di}) - (M_i + 0,5 S_{di})$	Kurang Baik
5	$(M_i - 1,5 S_{di}) - \text{ke bawah}$	Tidak Baik

Besarnya rata-rata (M) dihitung dengan rumus:

$M = \frac{1}{2}$ (Nilai idea terendah + Nilai idea tertinggi) sedangkan untuk menghitung besarnya simpangan baku idea (SD) = $\frac{1}{6}$ (Nilai ideal tertinggi – Nilai ideal terendah).

2. Statistik Inferensial

a. Uji Persyaratan Analisis

Uji prasyarat analisis data meliputi :

1). Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam pengujian ini adalah semua variabel yang diteliti, yang terdiri dari variabel Kepemimpinan Kepala sekolah

(X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin kerja Guru (Y). Hasil uji ini digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas data dilakukan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Test (Z). Adapun kriteria pengujian ini adalah

- a. apabila sig. yang didapatkan $> 0,05$, artinya sampel berdistribusi normal.
- b. Apabila $< 0,05$, artinya sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal.

Taraf signifikansi uji adalah $= 0,05$. Hipotesis yang diuji adalah:

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS 24 untuk mempermudah dalam melakukan uji normalitas data.

2). Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk melihat apakah ada hubungan yang linier antara variable bebas dengan variable terikat. Uji linearitas ini menggunakan uji Ramsey. Uji ini dikembangkan oleh Ramsey pada tahun 1969 (Ghozali, 2005). Pengujian linieritas persamaan regresi dilakukan dengan melihat nilai *test of linearity* pada tabel Anova. Dengan kriteria pengambilan keputusannya:

- a. Jika Nilai sig. pada Linearity \leq dari 0,05 artinya terdapat hubungan linier.
- b. Jika Nilai sig. pada Linearity $> 0,05$ artinya tidak terdapat hubungan linier

3). Uji Homogenitas

Uji homogenitas yaitu untuk menguji sama tidaknya data dalam variabel X dan Y. Pengujian ini berguna untuk menguji kesamaan terhadap variabel terikat (Y) apakah distribusi jawaban instrumen berasal dari sampel yang homogen. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji homogenitas dalam penelitian ini adalah.

- a. Nilai Sig. $< 0,05$, artinya varians dari dua atau lebih kelompok data adalah tidak homogen.
- b. Nilai Sig. $> 0,05$, artinya varians dari dua atau lebih kelompok data adalah homogen.

4). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini berfungsi untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variable independent atau variable bebas. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak adanya hubungan atau interkorelasi antar variable bebas dalam penelitian.

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas ini adalah :

- a. Nilai toleransi $> 0,10$ artinya tidak terjadi hubungan interkorelasi antara variabel bebas
- b. Nilai VIF $< 10,00$ artinya juga tidak terjadi hubungan interkorelasi antar variabel bebas (Anwar Hidayat, 2016)

5). Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasika uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

Kriteria Uji:

Bila signifikansi hasil korelasi lebih dari $0,05$ (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya Emi Wakhyuni (2019).

b. Uji Hiptesis

Hipotesis penelitian diuji menggunakan teknik analisis korelasi parsial, regresi sederhana dan regresi ganda dengan menggunakan proram SPSS versi 24.00.

1. Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengukur korelasi antara kedua variabel dengan menggunakan pengaruh dari variabel lainnya atau untuk melihat hubungan murni antara variabel bebas dengan variabel terikat. Korelasi parsial yang dilakukan untuk melihat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Motivasi kerja(X_2), terhadap Disiplin kerja Guru(Y) yang meniadakan pengaruh (X_1).
2. Regresi Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk mendapatkan pengaruh variabel (X_1) terhadap (Y) dan variabel (X_2) terhadap (Y), Menggunakan rumus *uji-t* dengan model regresi sederhana. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel independen untuk uji hipotesis pertama dan kedua. Persamaan umum adalah:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subjek variabel independen yang diprediksi

a = nilai Y ketika $X=0$ (nilai Konstan)

b = koefisien regresi yang menentukan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan atas perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu. Artinya nilai b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka nilai b besar, dan sebaliknya. Selain itu, bila koefisien korelasi negative maka nilai b juga negative, dan sebaliknya.

Uji T berfungsi untuk melihat seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan variabel dependen, tujuannya adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah untuk uji t :

1) Menentukan H₀ dan H_a

H₀ : $\beta_i = 0$: Artinya variabel independen secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_a: $\beta_i \neq 0$: Artinya variabel independen secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Menentukan *Level Of Significance*

Level Of Significance yang ditetapkan sebesar 5 % atau (α) = 0,05.

3) Pengambilan keputusan (dengan nilai signifikansi)

a) Jika sig. > 0,05, artinya H₀ diterima dan H_a ditolak.

b) Jika sig.< 0,05 artinya H₀ ditolak dan H_a diterima.

Selanjutnya , uji t dilakukan dengan melihat nilai t hitung dengan melihat output SPSS 24 dan membandingkannya dengan t tabel.

Kriteria uji t adalah :

1) Jika t hitung < t tabel, artinya H₀ diterima dan H_a ditolak, maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh bermakna (signifikan) oleh variabel X dan Y.

2) Jika t hitung > t tabel, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, maka kesimpulannya terdapat pengaruh bermakna (signifikan) antara variabel X dan Y.

Cara membaca t tabel adalah :

1) Menentukan tingkat/ taraf signifikan pengujian.

2) Menentukan derajat bebas (df) dengan rumus $n - k$.

Dimana:

n = banyaknya observasi

k = variabel (bebas dan terikat).

nilai a dan b juga dicari dengan rumus berikut (Sugiyono,2016:216):

$$\alpha = \frac{(\sum Y_i^2)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Langkah selanjutnya adalah uji signifikan dengan rumus *uji-t*, karena simpangan baku populasinya tidak diketahui. Simpangan baku dihitung berdasarkan data yang terkumpul. Rumus uji signifikan dalam penelitian ini adalah *uji-t*.

3. Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan pengaruh dua variabel (X_1) dan (X_2), terhadap variabel (Y) secara bersama-sama ini digunakan untuk uji hipotesis ketiga. Uji hipotesis ini menggunakan persamaan regresi linier berganda untuk tiga predictor yaitu:

$$\bar{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$F = \frac{Jk(reg)/k}{Jk(res)/(N-k-1)}$$

$$Jk(reg) = (a_1 \cdot \sum X_1 Y) + (a_2 \cdot \sum X_2 Y)$$

$$Jk(res) = \sum Y^2 - Jk(reg)$$

n = banyak responden

k = banyak kelompok

dengan $F_t = F_{\alpha}(k; n - k - 1)$

Uji F adalah pengujian terhadap variabel independen secara bersama sama (simultan) yang ditujukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y)

Uji dilakukan dengan langkah-langkah berikut:"

1) Merumuskan hipotesis

Ho : Seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Ha: Seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

- 2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.
- 3) Mengambil keputusan (dengan nilai sig.), dengan kriteria:
 - a) Jika nilai sig > 0,05, artinya Ho diterima dan Ha ditolak.
 - b) Jika nilai sig.< 0,05, artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Selanjutnya , uji F dilakukan untuk melihat nilai F hitung dengan melihat output (tabel *anova*) SPSS 24 dan membandingkannya dengan F tabel.”

Cara membaca F tabel adalah :

- 1) Menentukan tingkat/ taraf signifikan pengujian.
- 2) Menentukan *degree of freedom* (df) dengan rumus :

$$df1 = k-1$$

$$df2 = n-k$$

dimana :

n = banyaknya observasi

k = banyak variabel (bebas dan terikat).

Dengan syarat adalah tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan begitu sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima dk pembilang = k dan dk penyebut = $(n - k - 1)$ dengan taraf sig. $\alpha = 0,05$. Jika pengujian hipotesis penelitian menggunakan SPSS maka yang menggunakan uji probabilitas(p) dengan level dari signifikansi $\alpha = 0,05$ atau taraf kepercayaan 95%. Pengujian ini didasarkan atas nilai signifikansi dari setiap koefisien regresi variabel (X) dengan variabel (Y). Menurut Santoso (2000:224) dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai sig $<0,05$ (taraf kepercayaan 95%), maka kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) signifikan.
- b. Jika nilai sig $>0,05$ (taraf kepercayaan 95%), maka kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidak signifikan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

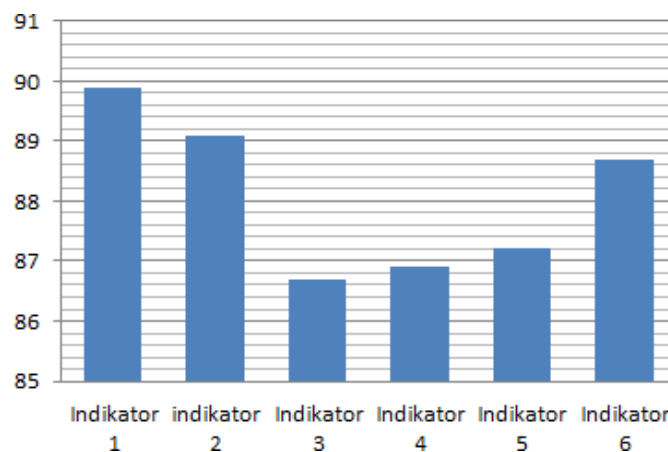
1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari deskripsi hasil penelitian, ditemukan bahwa dari Enam indikator yang telah diujikan, setiap indikator kepemimpinan kepala sekolah dapat disimpulkan merata. Hal itu menunjukkan bahwa masing-masing indikator saling berkaitan satu sama lain.

Tabel 4.1. Deskripsi Data kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Statistik	Kepemimpinan Kepala Sekolah
1.	Skor Total	105
2.	Skor Tertinggi	105
3.	Skor Terendah	60
4.	Rata-rata	92,66
5.	Standar Deviasi	8,61
6.	Modus	93
7.	Median	95

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dan median tidak jauh berbeda, dan skor kepemimpinan kepala sekolah berpusat di 93. Jika dilihat berdasarkan skor indikator angket kepemimpinan kepala sekolah, maka diperoleh data seperti pada Gambar, 4.1.berikut ini.



Gambar 4.1 Rata-Rata Skor Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

Keterangan:

Indikator 1: Pelaksanaan Monitoring

Indikator 2: Kemampuan membagi tugas kepada bawahan

Indikator 3: Memberikan sanksi terhadap pelanggaran

Indikator 4: Memberikan Penghargaan

Indikator 5: Kemampuan berkomunikasi

Indikator 6: Kemampuan Mengambil Keputusan

Berdasarkan gambar 4.1, dari 21 item dengan 6 indikator angket kepemimpinan kepala sekolah yang diisi oleh 85 orang responden. Disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki rata-rata skor paling tinggi adalah indikator pertama dengan skor 89,9 yaitu skor pelaksanaan monitoring dan skor terendah adalah pada indikator ketiga, yaitu memberikan sanksi terhadap pelanggaran dengan nilai 86,7.

Dari gambar diagram tersebut dapat kita lihat bahwa indikator yang paling mempengaruhi disiplin kerja guru adalah indikator pelaksanaan monitoring yang dilakukan oleh kepala sekolah. Monitoring yang dilakukan kepala sekolah secara tidak langsung akan memberikan manfaat dalam memastikan pola kerja guru apakah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku atau tidak. Pelaksanaan monitoring tersebut juga menjadi sumber informasi bagi kepala sekolah dalam menentukan pengelolaan selanjutnya dalam meminimalisir ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh guru.

Data angket kepemimpinan kepala sekolah yang diisi responden juga dapat dikelompokkan ke dalam tabel distribusi frekuensi yang terdapat pada lampiran VIII halaman 128. Dari analisis perhitungan distribusi frekuensi skor kepemimpinan kepala sekolah dapat dibuat kategori lima kelompok kategori yaitu seperti yang terlihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Klasifikasi data Kepemimpinan kepala sekolah

Kategori	Rentang	Jumlah Responen	Persentase(%)
Sangat Baik	≥ 93	47	55,29
Baik	86 – 93	25	29,41
Sedang	78 – 86	6	7,06
Kurang Baik	71 – 78	3	3,53
Tidak Baik	≤ 71	4	4,71
JUMLAH		85	100

Dari Klasifikasi data tersebut diperoleh 47 responden (55,29%) termasuk kategori sangat baik, 25 responden (29,41%) termasuk kategori baik, 6 responden (7,06%) termasuk sedang, 3 responden (3,53%) termasuk kurang dan 4 responden (4,71%) termasuk tidak baik. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa lebih dari 50% klasifikasi sangat baik, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur berada pada level sangat baik.

2. Variabel Kompetensi Motivasi Kerja

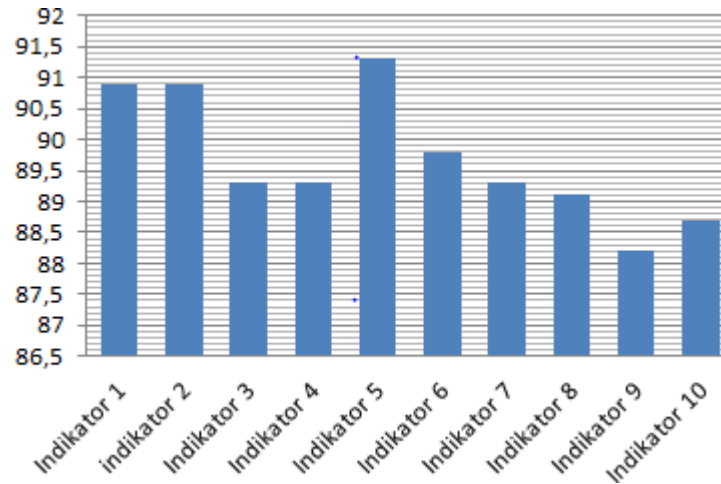
Dari deskripsi hasil penelitian, ditemukan bahwa dari Sepuluh indikator yang telah diujikan, setiap indikator motivasi kerja guru dapat disimpulkan merata. Hal itu menunjukkan bahwa masing-masing indikator saling berkaitan satu sama lain.

Tabel.4.3. Deskripsi Data Motivasi Kerja.

No	Statistik	Motivasi Kerja
1	Skor Total	130
2	Skor Tertinggi	125
3	Skor Terendah	91
4	Rata-rata	116,59
5	Median	120
6	Modus	120
7	Standar Deviasi	8,61

Dari Tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dan median adalah 120 dan skor motivasi kerja berpusat di 120. Berdasarkan skor indikator

angket motivasi kerja, diperoleh data seperti yang terdapat pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Rata-rata Skor Angket Motivasi Kerja

Keterangan:

Indikator 1: Tanggung Jawab melaksanakan tugas

Indikator 2: Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

Indikator 3: Adanya umpan balik dari hasil pekerjaan

Indikator 4: Memiliki perasaan senang dalam bekerja

Indikator 5: Berusaha mengungguli orang lain

Indikator 6: Mengutamakan prestasi diri

Indikator 7: Penghasilan yang diterima memenuhi kebutuhan hidup

Indikator 8: Senang memperoleh kebutuhan hidup

Indikator 9: Keinginan memperoleh intensif

Indikator 10: Keinginan mendapatkan perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan gambar 4.2, dapat disimpulkan bahwa dari 10 indikator dan 26 item angket motivasi kerja guru yang memiliki rata-rata skor paling tinggi adalah indikator kelima yaitu berusaha mengungguli orang lain, dengan skor 91,3 dan skor terendah adalah 88,2 pada indikator kesembilan yaitu keinginan memperoleh intensif. Dari tingginya nilai indikator kelima tersebut tergambar bahwa motivasi kerja yang berasal dari dalam diri guru yaitu berusaha untuk

mengungguli orang lain adalah motivasi yang paling kuat untuk mempengaruhi disiplin kerja guru. Dimana motivasi tersebut adalah motivasi yang membuat hasrat guru menjadi lebih bersemangat dalam melaksanakan segala aktivitas dan tanggung jawabnya disekolah. Dengan adanya keinginan guru untuk berusaha unggul dari rekan kerjanya yang lain secara tidak langsung juga akan membuat guru tertantang untuk bekerja dengan progress yang lebih baik dan lebih berdisiplin sesuai dengan aturan kerja di sekolah. Untuk lebih memahami hasil penelitian motivasi kerja, maka peneliti membuat Tabel distribusi frekuensi angket motivasi kerja guru yang terdapat pada lampiran ke VIII halaman 128. Dari distribusi frekuensi tersebut dapat dibuat lima kelompok kategori yaitu seperti yang terdapat pada tabe 4.4l.

Tabel 4.4. Klasifikasi data Motivasi Kerja

Kategori	Rentang	Jumlah Responen	Persentase(%)
Sangat Baik	≥ 117	62	72,94
Baik	111 – 117	12	14,12
Sedang	105– 111	0	0,00
Kurang Baik	99– 105	1	1,18
Tidak Baik	≤ 99	10	11,76
JUMLAH		85	100

Klasifikasi data motivasi kerja berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh 62 responden (72,94%) termasuk kategori sangat baik, 12 responden (14,12%) termasuk kategori baik, 1 responden (1,18%) termasuk kurang dan 3 responden (3,13%) termasuk tidak baik. Dengan melihat data tersebut bahwa lebih dari 87,06% klasifikasi sedang ke atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur berada pada level sedang.

3. Variabel Disiplin Kerja Guru

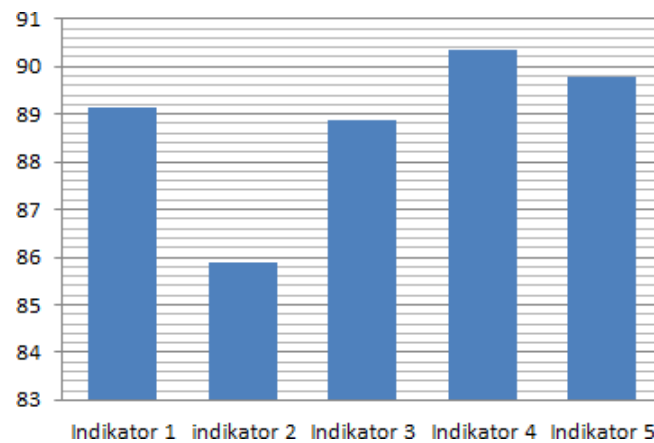
Dari deskripsi hasil penelitian, ditemukan bahwa dari lima indikator yang telah diujikan, setiap indikator disiplin kerja guru dapat disimpulkan merata .

Hal itu menunjukkan bahwa masing-masing indikator saling berkaitan satu sama lain. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel.4.5. Deskripsi Data Disiplin Kerja Guru.

No	Statistik	Disiplin Kerja Guru
1	Skor Total	110
2	Skor Tertinggi	106
3	Skor Terendah	75
4	Rata-rata	97,93
5	Median	100
6	Modus	100
7	Standar Deviasi	7,03

Dari tabel 4.5, dapat dilihat bahwa nilai median dan modulusnya sama artinya skor angket disiplin kerja guru berpusat pada 100, Sedangkan dilihat dari skor indikator angket disiplin kerja guru , diperoleh data seperti yang terdapat pada Gambar 4.3.



Gambar4.3. Rata-rata Skor Disiplin Kerja guru.

Keterangan:

Indikator 1: Kehadiran guru

Indikator 2: Tingkat Kewaspadaan guru

Indikator 3: Ketaatan guru pada standar kerja

Indikator 4: Ketaatan guru pada peraturan kerja

Indikator 5: Etika kerja

Dari Gambar 4.3, terlihat bahwa rata-rata skor paling tinggi adalah indikator keempat yaitu ketaatan pada peraturan kerja dengan skor 90,35 dan skor terendah adalah pada indikator kedua yaitu tingkat kewaspadaan dengan skor 85,88.

Dari penjelasan tersebut tergambar jelas bahwa Setiap guru yang mematuhi dan taat pada peraturan kerja cenderung lebih memiliki tingkat kedisiplinan tinggi karena guru tersebut secara tidak langsung akan melaksanakan segala tanggung jawabnya sesuai aturan dengan tepat waktu. Guru yang taat terhadap aturan akan bekerja lebih tertata sehingga secara tidak langsung membuat guru tersebut bekerja lebih efektif, efisien.

Untuk lebih jelasnya Data hasil penelitian disiplin kerja guru dibuat dalam bentuk distribusi frekuensi yang terdapat pada lampiran VIII halaman 128. Dari distribusi frekuensi skor disiplin kerja guru tersebut dapat dibuat lima kelompok kategori yaitu seperti pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Klasifikasi Disiplin Kerja Guru.

Kategori	Rentang	Jumlah Responen	Persentase(%)
Sangat Baik	≥ 98	57	67,06
Baik	93 – 98	15	17,65
Sedang	88 – 93	4	4,71
Kurang Baik	82 – 88	2	2,35
Tidak Baik	≤ 82	7	8,24
JUMLAH		85	100

Tabel 4.6 menunjukkan klasifikasi disiplin kerja guru diperoleh 57 responden (67,06%) termasuk kategori sangat baik, 15 responden (17,65%) termasuk kategori baik, 4 responden (4,71%) termasuk sedang, 2 responden (2,35%) termasuk kurang dan 7 responden (8,24%) termasuk tidak baik. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa lebih dari 89,42% klasifikasi sedang ke atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur berada pada level sedang.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual yang normal menggambarkan model regresi yang baik. Penelitian ini memakai uji Kolmogorov Smirnov untuk menguji normalitas data. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS :

Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas

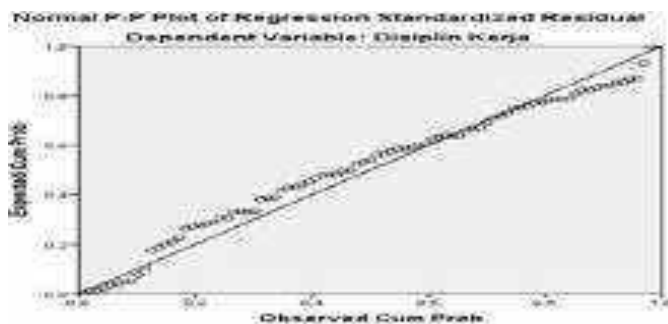
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,81038625
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,085
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2021

Syarat pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila $\text{sig.} > 0,05$ maka nilai residualnya berdistribusi normal namun apabila sebaliknya maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 4.10 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,64 sehingga bisa disimpulkan bahwa $\text{sig.} > 0,05$ dengan nilai residual berdistribusi normal.

Untuk lebih jelasnya sebaran data dari nilai residual dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini:



Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2021
Gambar 4.4. Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar 4.4 terlihat bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal yang merupakan tanda untuk data berdistribusi normal. Artinya dapat dikatakan bahwa nilai residual data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel. Adapun hasil uji linearitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Uji Linearitas Variabel

Variabel	Sumber	Statistik				
		SS	Df	MS	F	Sig
X1 * Y	Linear	2066,166	1	2066,166	73,717	,000 ^a
X2 * Y	Linear	2806,696	1	2806,696	178,779	,000 ^a

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji linearitas dari masing- masing variabel dengan menggunakan tabel anova maka didapatkan hasil sebagai berikut: untuk kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05. Artinya berdasarkan kriteria uji, dapat diketahui jika nilai $\text{sig.} < 0,05$ berarti terdapat hubungan yang linier dan sebaliknya.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang saling linier terhadap disiplin kerja guru. Begitupun dengan motivasi kerja juga memiliki hubungan yang linier dengan disiplin kerja guru.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas yaitu untuk menguji sama tidaknya data dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Pengujian ini dilakukan dengan menguji keselarasan terhadap variabel terikat apakah distribusi jawaban instrumen berasal dari sampel yang homogen. Hasil analisisnya dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10. Rangkuman Uji Homogenitas variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru

Test of Homogeneity of Variances			
Disiplin Kerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,494	17	61	,128

Tabel 4.11. Rangkuman Uji Homogenitas variabel Motivasi kerja dan disiplin kerja guru

Test of Homogeneity of Variances			
Disiplin Kerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,258	13	66	,261

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Levene Statistic* yang dipakai untuk homogenitas untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 1,494, nilai signifikan sebesar 0,128. Untuk variabel motivasi kerja guru *Levene Statistic* didapat angka 1,258 dengan nilai signifikan 0,261. Artinya berdasarkan kriteria uji jika nilai $\text{sig.} < 0,05$ dikatakan bahwa varians dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama (tidak homogeny) sebaliknya jika $> 0,05$ maka dapat dikatakan varians dua atau lebih kelompok populasi data Homogen. Artinya dapat disimpulkan bahwa responden berasal dari kelompok populasi yang homogen.

d. Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas berfungsi untuk melihat apakah ada hubungan yang kuat (interkoneksi) antar variabel independent atau variabel bebas. Cara akurat untuk mendeteksi hubungan interkoneksi antar variabel adalah dengan metode VIF(Variable Inflation Factor) dan toleransi. Untuk mendapatkan uji multikolenieritas peneliti menggunakan SPSS versi 24 sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,469	4,463		1,225	,224		
	Kepemimpinan Kepala sekolah	,363	,039	,445	9,204	,000	,835	1,198
	Motivasi Kerja	,504	,038	,641	13,276	,000	,835	1,198

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2021

Berdasarkan Tabel 4.14, terlihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,1 yaitu 0,835. Sementara itu untuk Hasil perhitungan VIF menunjukkan nilai kecil dari 10. Berdasarkan kriteria uji jika toleransi $>0,10$ artinya terjadi hubungan interkorelasi dan jika nilai VIF $<$ dari 10,00 maka juga tidak terjadi hubungan interkorelasi antar variabel bebas. Maka dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolenieritas.

e. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasika antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Dengan kriteria uji jika nilai sig hasil korelasi $>0,05$

(5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Berikut hasil pengujian Heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.4.

Correlations					
			Kepemimpin an Kepala sekolah	Motivasi Kerja	Unstandariz ed Residual
Spearman's rho	Kepemimpinan Kepala sekolah	Correlation Coefficient	1,000	,371**	-,073
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,505
		N	85	85	85
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,371**	1,000	-,017
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,879
		N	85	85	85
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,073	-,017	1,000
		Sig. (2-tailed)	,505	,879	.
		N	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2021

Gambar 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari output diatas terlihat nilai sig. Kepemimpina kepala sekolah terhadap Disiplin kerja sebesar 0,505 > 0,05 tidak terjadi heteroskadastisitas, Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja sebesar 0,879 > 0,05. Artinya disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tidak terjadi heteroskadastisitas. sehingga dapat diambil interpretasi dan dapat dilanjutkan ke analisis selanjutnya dengan pengujian hipotesis yang menggunakan *multiple regression analysis.*”

C. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Adapun hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

Ho: “Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru

Ha: “Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru“

Untuk memprediksi pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru (Y) dapat dilihat pada lampiran dan hasil analisis regresi pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Koefisien Regresi Sederhana Kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dengan disiplin kerja guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,556	5,916		7,531	,000
	Kepemimpinan Kepala sekolah	,576	,064	,705	9,060	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2021

Dari tabel 4.12 dapat dilihat nilai t_{hitung} konstanta = 7,531 > t_{tabel} = 1,663 dan $n = 85$ dengan signifikansi = 0,000 < kurang dari angka taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal tersebut mengartikan bahwa nilai konstanta pada persamaan regresi dapat dipakai dalam memprediksi disiplin kerja guru. Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 9,060 > t_{tabel} = 1,663$ dengan taraf signifikansi = 0,000 < signifikansi $\alpha = 0,05$. Kesimpulannya bahwa koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah dapat dipakai untuk memprediksi disiplin kerja guru.

Berdasarkan analisis tersebut diperoleh $a = 44,556$ dan $b_1 = 0,576$. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor prediktor dalam menentukan disiplin kerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 44,556 + 0,576 X_1$. Berdasarkan rumus regresi tersebut dapat diartikan apabila Kepemimpinan kepala sekolah naik satu satuan, maka disiplin kerja guru akan meningkat sebesar 0,576 satuan pada konstanta 44,556.

Selanjutnya “untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat pada lampiran dan hasil analisis regresi berikut:”

Tabel 4.13

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.491	5,017

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala sekolah

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi X_1 dan Y adalah sebesar 0,705 dengan pengaruh (R^2) sebesar 0,497.

Uraian di atas diyakini, bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah adalah 49,7% dan secara empirik kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru diwakili oleh pengaruh (r) sebesar 0,705. Sedangkan sisanya ($100\% - 49,7\%$) 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti. Dengan demikian hipotesis kerja (H_a) yang menyatakan “terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur dapat diterima.

2. Hipotesis Kedua

“Adapun hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:”

Ho : “Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru”

Ha : “Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru”

Untuk memprediksi pengaruh antara bahwa motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja guru (Y) dapat dilihat pada lampiran dan hasil analisis regresi pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14. Koefisien Regresi sederhana X_2 dengan Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,541	5,753		3,918	,000
	Motivasi Kerja	,647	,049	,822	13,142	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2021

Dari tabel 4.14 diketahui nilai t_{hitung} konstanta = 3,918 > $t_{\text{tabel}} = 1,663$ dan $n = 85$ dengan signifikansi = 0,000 < kurang dari angka taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal tersebut mengartikan bahwa nilai konstanta pada persamaan regresi dapat dipakai dalam memprediksi disiplin kerja guru. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja diperoleh $t_{\text{hitung}} = 13,142 > t_{\text{tabel}} = 1,663$ dengan taraf signifikansi = 0,000 < signifikansi $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien regresi motivasi kerja dapat dipakai untuk memprediksi disiplin kerja guru.

Berdasarkan analisis tersebut diperoleh $a = 22,541$ dan $b_1 = 0,647$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor prediktor dalam

menentukan disiplin kerja guru dengan persamaan regresi $Y = 22,541 + 0,647 X_2$. Berdasarkan rumus regresi dapat diartikan apabila motivasi kerja naik satu satuan, maka disiplin kerja guru akan meningkat sebesar 0,647 satuan pada konstanta 22,541.

Selanjutnya untuk melihat besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat pada lampiran dan hasil analisis regresi berikut:

Tabel 4.15

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,675	,671	4,031

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru adalah sebesar 0,822 dengan pengaruh (R^2) sebesar 0,675.

Dari penjelasan tersebut dipahami bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja adalah 67,5% dan secara empirik kekuatan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru diwakili oleh pengaruh (r) sebesar 0,822. Sedangkan sisanya ($100\% - 67,5\%$) 32,5% “dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dengan demikian hipotesis kerja (H_a) yang menyatakan “terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kab. Agam dapat diterima.

3. Hipotesis Ketiga

Adapun hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah

H_0 “Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru”

Ha “Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru”

Hipotesis ketiga ini dianalisis dengan menggunakan uji simultan (uji F). Pengujian ini bertujuan untuk menguji variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel 4.16

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3492,122	2	1746,061	215,805	,000 ^b
	Residual	663,455	82	8,091		
	Total	4155,576	84			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala sekolah

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2021

Dari tabel 4.16 terlihat nilai F_{hitung} konstanta = 215,805 > F_{tabel} = 3,11 dan $n = 85$ dengan signifikansi = 0.000 < angka taraf sig. $\alpha = 0,05$. Hal tersebut mengartikan bahwa nilai konstanta pada persamaan regresi dapat dipakai dalam memprediksi disiplin kerja guru.

Sementara itu Koefisien Regresi Ganda dapat dilihat pada tabel 4.17

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,489	4,483		1,225	,224
	Kepemimpinan Kepala sekolah	,363	,039	,445	9,204	,000
	Motivasi Kerja	,504	,038	,641	13,276	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh $a = 5,469$, $b_1 = 0,363$ dan $b_2 = 0,504$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan faktor prediktor dalam menentukan disiplin kerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 5,469 + 0,363 X_1 + 0,504 X_2$. Berdasarkan rumus regresi ganda dapat diartikan apabila X_1 dan X_2 naik satu satuan, maka \hat{Y} atau disiplin kerja guru akan meningkat sebesar $(0,363 + 0,504) 0,867$ satuan pada konstanta 5,469.

Selanjutnya untuk melihat kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja naik satu satuan, maka \hat{Y} atau disiplin kerja guru dapat dilihat pada lampiran 11 dan hasil analisis regresi berikut:"

Tabel 4.18

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,840	,836	2,844

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala sekolah

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2021

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar 0,917 dengan pengaruh (adjusted R²) sebesar 0,836.

Uraian tersebut diyakini, terdapat pengaruh sebesar 83,6% dan secara empirik kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru diwakili oleh pengaruh (r) sebesar 0,917. Sedangkan sisanya (100% - 83,6%) 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan begitu hipotesis kerja (Ha) yang menyatakan "terdapat pengaruh

kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kab. Agam dapat diterima.”

D. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 85 responden yang terdiri dari seluruh guru di SMP Negeri Kabupaten Agam Wilayah timur menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu: 1) Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru, 2) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru, serta 3) secara bersama-sama terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam wilayah Timur.

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap disiplin kerja Guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru. Dengan koefisien korelasinya adalah 0,705 dan koefisien determinan 0,497. Berarti kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 49,7% terhadap disiplin kerja guru dengan uji korelasi signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang berarti terhadap disiplin kerja guru. Jadi disiplin kerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 67,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Indikator kepemimpinan yang paling mempengaruhi kedisiplinan guru adalah pelaksanaan monitoring yang dilakukan kepala sekolah. Dimana monitoring yang dilakukan tersebut memberikan dampak yang cukup besar kepada guru dalam kedisiplinannya menjalankan tanggung jawab sebagai seorang guru. Karna monitoring tersebut secara tidak langsung bertujuan untuk memberikan manfaat dalam memastikan pola kerja guru sudah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku atau tidaknya. Pelaksanaan monitoring tersebut juga akan

menjadi sumber informasi bagi kepala sekolah dalam melakukan pengelolaan selanjutnya dalam meminimalisir ketidakdisiplinan yang dilakukan guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maharani(2005) yang membuktikan bahwa memang terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru. Ditambah lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Anna Nurfarhanna,dkk (2017) mengenai faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SMKN 1 Depok yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru secara parsial dan simultan.

Teard (2003:67) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah seni seorang pemimpin untuk bisa mempengaruhi guru agar mau bekerja. Ini juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Martoyo(dalam Fitria.2015) bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Sebagai pemimpin pendidikan di sekolahnya kepala sekolah diharapkan betul-betul menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin yang amanah dan bertanggungjawab. Hal ini Sesuai dengan hadist dalam kitab Al-Lu'lu' wal Marjan No.1199 sebagai berikut :

عن ابن عمر عن انبى - ص ه ع ه و س ه م -
 ي ال ان و ق بل -
 ا ا ك ه ك م ا راع ك ه م س ا ل
 عن و ه ل م م راع ر ع ا ن ذ ي ع ه ي
 ان ريس راع ي م س ا ل
 عن ر ع و ا ز ج م راع ع ه ي
 ا م ز ا ة راع ي ن ع ه ي
 ن ب ه ي

Artinya:

“Dari Ibn Umar R.A dari Nabi SAW sesungguhnya bersabda: Sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara adalah pemimpin atas rakyatnya dan akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin atas anggota keluarganya dan akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri adalah pemimpin atas rumah tangga dan anak-anaknya dan akan ditanya perihal tanggung jawabnya. Seorang pembantu/pekerja rumah tangga adalah bertugas memelihara barang milik majikannya dan akan ditanya atas pertanggungjawabannya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) darihal hal yang dipimpinnya” (HR.Muslim).

Hadist tersebut menegaskan tentang kepemimpinan setiap muslim dalam berbagai posisi dan tingkatannya. Setiap orang memiliki tanggung jawab masing-masing atas apa yang dikerjakannya dan akan dimintai pertanggungjawabannya oleh Allah swt atas kepemimpinannya kelak di akhirat. Tanggungjawab kepala sekolah adalah menjadikan sekolah terus berkembang sesuai tuntutan perubahan dan perkembangan zaman. Untuk merealisasikannya dibutuhkan sosok pemimpin yang bisa di jadikan teladan bagi guru-gurunya di sekolah. Seorang kepala sekolah dengan gaya kepemimpinannya harus mampu membawa guru ke perubahan tersebut dan menghasilkan kinerja yang baik dengan kedisiplinan yang tinggi sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai.

Kepala seolah yang memaksimalkan penerapan semua indikator kepemimpinan kepala sekolah tentunya akan menjadikan guru lebih berdisiplin sehingga kinerja guru dapat lebih baik dan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur

Dari analisis data penelitian, terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru. Dengan Koefisien korelasinya adalah 0,822 dan koefisien determinan 0,675. Berarti motivasi kerja memberikan pengaruh

sebesar 67,5% terhadap disiplin kerja guru dengan uji korelasi signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja guru. Jadi disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 67,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sementara itu jika dilihat dari indikator motivasi kerja yang paling memengaruhi disiplin kerja adalah indikator berusaha mengungguli orang lain dimana motivasi ini berasal dari dalam diri guru sendiri. Dimana motivasi tersebut adalah motivasi yang membuat hasrat guru menjadi lebih bersemangat dalam melaksanakan segala aktivitas dan tanggung jawabnya di sekolah. Dengan adanya keinginan guru untuk berusaha unggul dari rekan kerjanya yang lain secara tidak langsung juga akan membuat guru tertantang untuk bekerja dengan progress yang lebih baik dan lebih berdisiplin sesuai dengan aturan kerja di sekolah

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fitriana dan Syamsul Amar (2015) yang juga membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai pada DPPKA Tanah Datar. Ditambah lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Triana, (2013) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMAN 2 Pekanbaru yang menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh yang dapat dilihat dari koefisien regresi dimana arah hubungannya terlihat positif artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Arep (2003:16) mengungkapkan bahwa manfaat utama dari motivasi adalah untuk memperoleh gairah kerja, dengan adanya gairah kerja, maka produktivitas kerja dan kedisiplinan gurupun dalam bekerja akan meningkat. Artinya, jika seorang guru sudah mempunyai motivasi yang tinggi ditambah dengan dukungan yang positif dari orang-orang sekitarnya maka guru tersebut secara tidak langsung akan lebih bersemangat dalam

bekerja sehingga guru tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Motivasi yang seharusnya dimiliki oleh guru harusnya menjurus pada hal-hal yang positif dan baik, tidak tepat jika seorang guru mencari motivasi untuk hal-hal yang tidak di ridhoi oleh Allah, karena motivasi berarti dorongan, dimana dorongan tersebut harus berupa perbaikan diri dalam mencapai kualitas yang lebih baik sebagai hamba Allah. Pembahasan tentang motivasi kerja guru juga dibahas di dalam surat Al-Fajr ayat 27-30 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً فَادْخُلِي فِي عِبَادِي وَادْخُلِي جَنَّاتِي

Artinya: Wahai jiwa yang tenang! Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang rida dan diridai-Nya. Maka masuklah ke dalam golongan hamba-hamba-Ku, dan masuklah ke dalam surga-Ku. (Q.S. Al-Fajr [89]: 27-30)

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa ketenangan hati dan jiwa, adalah perwujudan motivasi dalam diri manusia yang selalu merasa dekat hanya kepada Allah SWT. Motivasi yang tinggi didapatkan oleh seorang, ketika dia melaksanakan semua perintah dan menjauhi semua larangan dari Allah SWT dan didalam melaksanakan tugas dan kewajiban haruslah didasarkan pada landasan motivasi untuk beribadah dan mendapatkan ridho-Nya.

Berdasarkan pembahasan dari temuan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru ditambah dengan teori dan beberapa penelitian terdahulu maka, disiplin kerja guru di SMP Negeri Kabupaten Agam Wilayah Timur dipengaruhi oleh motivasi kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur”

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. Dengan Koefisien korelasinya adalah 0,917 dan koefisien determinan 0,840. Berarti motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 84 % terhadap disiplin kerja guru dengan uji korelasi signifikan 5%. Hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $F_{hitung} = 215,805$ dan $F_{tabel} = 2,71$ pada taraf signifikansi 5%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur.

Jika dilihat dari segi indikator kepemimpinan dan motivasi kerja yang paling tinggi meningkatkan kedisiplinan kerja guru adalah indikator pelaksanaan monitoring kepala sekolah dan keinginan untuk lebih unggul dari orang lain. Dengan adanya pelaksanaan monitoring kepala sekolah yang dilakukan secara rutin dan diiringi motivasi yang besar yang dimiliki oleh guru untuk berusaha unggul dari rekan kerjanya yang lain secara tidak langsung membuat guru selalu berusaha dan berkompetensi untuk melaksanakan segala tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku (Asmendri,2014). Artinya Setiap guru yang mematuhi dan taat pada peraturan kerja cenderung lebih memiliki tingkat kedisiplinan tinggi karena guru tersebut secara tidak langsung akan bekerja dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fitriani Amelia (2016) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SD kecamatan Tlgowungu Kabupaten Pati sebesar 27,5%. Sementara itu hasil penelitian lain dari Hasil penelitian Cecep Kusnandar

(2017:147) didapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru dengan nilai R Square adalah 0,624. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi disiplin kerja sebesar 62,4% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang guru terhadap tugas yang diberikan. Al-Qur'an juga mengajarkan setiap muslim untuk berdisiplin dalam bekerja, QS Ali'Imran : 31 yang berbunyi:

قَالَ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: Katakanlah: "Jika kalian (benar-benar) mencintai Allah, maka ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosa kalian", dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang"

Dari ayat tersebut dapat kita maknai bahwa Barang siapa yang mencintai Allah dengan hatinya, hendaklah ia mencintai apa yang Allah cintai dan Rasul-Nya. Dengan cara bekerja sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku tetapi tidak meninggalkan segala perintah Allah, dan dalam bekerja haruslah menjauhi segala larangannya sesuai dengan ketetapan-Nya. Jika melakukan suatu perbuatan ataupun pekerjaan yang menyalahi kecintaannya maka sesungguhnya hal tersebut menandakan kurang cinta kita kepada Allah, maka dari itu bertaubatlah dan kembali sempurnakan cinta-Nya.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru yang mempunyai kedisiplinan tinggi terlihat dari rasa kepeduliannya, semngat kerja, dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan penjelasan dan analisis dari hasil penelitian di atas diperoleh bahwa pengaruh motivasi kerja lebih tinggi dibandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Ini juga sejalan penjelasan Ishak Arep (2003:16) yang menegaskan bahwa fungsi utama dari motivasi adalah untuk menggerakkan

manusia. Artinya jika seorang guru memiliki motivasi yang rendah maka guru tersebut tidak memiliki alasan untuk melakukan sebuah tindakan.

Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah memiliki fungsi yang salah satunya adalah sebagai motivator, artinya kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memotivasi para anggotanya (guru) agar bisa menjadi pegawai yang memiliki harga diri untuk bisa mengekspresikan dirinya dalam meningkatkan pola kerja yang sesuai dengan kode etik guru yang berlaku.

Arifin (2010:108) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah sebuah latihan batin dan karakter agar segala perbuatan atau kegiatan selalu mematuhi tata tertib dan peraturan yang berlaku. Untuk itu, banyak sekali faktor esensial yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru, diantaranya adalah kepemimpinan kepalasekolah dan motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah membantu guru dalam hal menambah tingkat kedisiplinan kerjanya sementara motivasi kerja merupakan daya penggerak seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,705 dengan pengaruh (R^2) sebesar 0,497. Jadi, besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah adalah 49,7% terhadap disiplin kerja guru.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,822 dengan pengaruh (R^2) sebesar 0,675. Jadi, besar pengaruh Motivasi Kerja guru adalah 67,5% disiplin kerja guru.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,917 dan pengaruh (R^2) sebesar 0,840. Jadi besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja . Jadi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan memberikan pengaruh signifikan sebesar 84% terhadap disiplin kerja guru.

B. Implikasi

Temuan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap disiplin kerja guru. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur.

Hal ini menunjukkan untuk peningkatan kedisiplin kerja bagi seorang guru bisa dicapai dengan cara melaksanakan kepemimpinan kepala sekolah dan

meningkatkan motivasi kerja. Untuk itu, hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran betapa pentingnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang dimiliki guru untuk dapat meningkatkan kedisiplinan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam, agar memberikan arahan dan kebijakan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan kepala sekolah untuk dapat meningkatkan Kedisiplinan guru
2. Kepala sekolah agar dapat meningkatkan dan melakukan inovasi dalam kepemimpinannya untuk menjadikan guru bekerja lebih optimal
3. Guru-guru SMP Negeri Pada Kabupaten Agam Timur diharapkan selalu senantiasa meningkatkan motivasi dalam menjalankan profesi sebagai seorang guru. Keikhlasan dalam beramal dan kesadaran diri sebagai guru, hendaknya menjadi jiwa guru dalam meningkatkan motivasi kerja.
4. Bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian mengenai disiplin kerja guru dengan variabel-variabel lainnya atau dengan variabel ini juga dengan tempat dan objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah Nasyahhta.2015.Analisi Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan dan Tim Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai Rumah sakit Surabaya.Jurnal Administrasi.Vo.3no.2
- Alex.S.Nitisemito.1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Ali Imron.1995. *Pembinaan Guru Indonesia*. Jakarta:Dunia Pustaka
- Anna Nurfarhana.2017. Faktor- FaktorDisiplin kerja Guru SMKN 1 Jakarta .
Research and Development Journal Of Education.Vol 4.N.1
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdyakarya.
- Arikunto Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*,Cet.k13.PT Rineka Cipta.Jakarta
- Asmendri.2015. Kompetensi Kepala Madrasah Dalam SNP.Vol.17,No.2 (Desember 2015)
- Asmendri dkk, 2019.Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di SMA N 1 Pariangan,Jurnal AlFikhrah,VolV.No2(Juli-desember)
- Davis Keith dan Newstrom. 2002. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga.Jakarta
- Decenzo David A, dkk.2010. *Fundamentals of Human Resource Management.12th edition*.new Jersey.John Wiley and Son.

Devito Joseph A.1997. *Human Communication*. Harper Collinc.Colege Publisher.New York.

Fitria dan Syamsul.2015.*Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar*.Jurnal UNP Riset Manajemen Bisnis dan Publik.Vol.3 No.3(2015).

Gundono.2011. *Analisis Data Multivariat*. (Edisi Pertama).Yogyakarta: BPFE

Gomez Mejia dkk,2012. *Managing Human Resources*,7th ed.New Jersey.Pearson.

Handoko Hani.2020. *Manajemen Personalia dan SDM* ,Edisi Kedua.Yogyakarta. BPFE UGM.

Hasibuan Malayu S.P.2008. *Manajemen SDM* . PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Henri.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:STIE YKPN.

J.H.Fernanda. *Analisis Faktor Konfirmatori pada Penilaian Publik terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten/ Kotamadya Jawa Timur*. Studi Kasus: Survey JPIP Tahun 2008

Makaye Jeriphanos dkk, 2012. *Conflict Resolution between Heads and Teachers: The case of 4 Schools in Masvingo Zimbabwe*, Greener Journal Of Education Research.Vol2.No.4

Malayu.2005. *Manajemen SDM* Jakarta: Bumi Aksara

Marihot Tua, Efendi Harianja.2002. *Manajemen SDM* .Jakarta: Gramedia Widiaswara.

- Nasyah Afifah, dkk. *Analisis Pengaruh komunikasi Kepemimpinan dan Tim Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Rumah Sakit X Surabaya*.Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia.Vol.3.No.2.
- Nurfahhana Anna,dkk.2017.*Faktor yang Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SMKS Yapan Indonesia*.Research and Development Journal Of Education.Vol.4.No.1
- Parkinson,dkk. 2017. *Manajemen Efektif di Tempat Kerja,Alih Bahasa Budi*. Binaputra Aksara.Jakarta.
- Riduwan dan Akdon. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung:Alfabeta
- Rofiq Ainur.2018. *Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*.Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.Vol3.No.4
- Saifuddin Azwar. 2006. *Reliabilitas dan Validitas*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Sadirman.2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Gramedia Persada Simamora.
- Sony Arwan.2009.*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan siswa dalam Kelas di SMK koperasi Yogyakarta*:UNY
- Sugiharjo Joko,2016. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*.Jurnal Ilmiah Volume2.No1
- Sugiyono.2009.*Metode Penelitian Kuantitatif,Kuantitatif R&D*.Alfabeta.Bandung.
- T ABrown.2006. *Confirmatory Faktor Analysis For Applied Research*.Ny:The Guilford Press.

LAMPIRAN I

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

A. Kisi- kisi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	Pernyataan (+)	Pernyataan (-)
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Melaksanakan Monitoring	1.Kepala sekolah selalu mengawasi kedisiplinan pada setiap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan guru di sekolah	5. Kepala sekolah bersikap acuh terhadap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan guru di sekolah
		2.Kepala sekolah selalu melakukan kunjungan kelas untuk melihat proses belajar mengajar guru dan peserta didik	6. Kepala sekolah tidak pernah melakukan kunjungan kelas untuk melihat proses belajar mengajar
		3.Kepala sekolah melaksanakan monitoring terhadap penyelenggaraan program-program sekolah setiap bulannya.	7. Kepala sekolah tidak pernah melaksanakan monitoring setiap bulannya di sekolah

Variabel	Indikator	Pernyataan (+)	Pernyataan (-)
		4. Kepala sekolah selalu mengadakan rapat setiap bulannya untuk mengevaluasi efektivitas ketercapaian dari perancangan program-program sekolah	8. Kepala sekolah mengadakan rapat hanya di akhir semester untuk mengevaluasi efektivitas ketercapaian dari perancangan program-program sekolah
	Membagi tugas kepada Bawahan	9. Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap guru sesuai dengan latar belakang pendidikannya	11. Kepala sekolah memberikan tugas kepada guru tanpa memperhitungkan latar belakang pendidikannya
		10. Kepala sekolah memberikan tugas secara bertahap kepada guru	12. Kepala sekolah selalu memberikan tugas yang banyak kepada guru
	Memberikan Sanksi Hukuman	13. Kepala sekolah selalu menegur ketidakdisiplinan yang dilakukan guru	15. Kepala sekolah bersikap acuh pada ketidakdisiplinan yang dilakukan guru
		14. Kepala sekolah memberikan sanksi bagi guru yang melanggar peraturan sekolah	16. Kepala sekolah bersikap acuh pada guru yang melanggar peraturan sekolah

Variabel	Indikator	Pernyataan (+)	Pernyataan (-)
	Memberikan Penghargaan	17. Kepala sekolah selalu memberi pujian kepada guru-guru yang berprestasi	19. Kepala sekolah tidak pernah memuji guru-guru yang berprestasi .
		18. Kepala sekolah selalu memberikan reward kepada guru-guru yang berprestasi	20. Kepala sekolah tidak pernah memberikan apapun kepada guru yang berprestasi
	Menjalin Komunikasi	21. Kepala sekolah selalu mengadakan rapat dengan guru setiap bulan	24. Kepala sekolah jarang mengadakan rapat dengan guru setiap bulannya.
		22. Kepala sekolah mampu membuat guru patuh terhadap peraturan kedisiplinan di sekolah	25. Kepala sekolah belum mampu membuat guru patuh terhadap peraturan kedisiplinan di sekolah
		23. Kepala sekolah mampu menciptakan hubungan yang harmonis di sekolah	26. Kepala sekolah belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis di sekolah.

Variabel	Indikator	Pernyataan (+)	Pernyataan (-)
	Mengambil Keputusan	27.Kepala sekolah mampu mengambil keputusan yang tepat terkait permasalahan kedisiplinan kerja dari para guru	28.Kepala sekolah belum mampu mengambil keputusan yang tepat terkait permasalahan kedisiplinan kerja dari para guru
		29.Kepala sekolah selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan terkait eksternal dan internal sekolah	30.Kepala sekolah belum tegas dalam mengambil keputusan terkait eksternal dan internal sekolah

B. Kisi- kisi Angket Kepemimpinan Motivasi Kerja

Variabel	Indikator		Pernyataan (+)	Pernyataan (-)
Motivasi Kerja (x2) Variabel Variabel	Motivasi kerja Internal guru	Tanggung Jawab Melaksanakan Tugas	1.Tugas mengajar merupakan bagian dari hidup saya	3.Tugas mengajar bukan bagian dari hidup saya.
			2.Saya mengerjakan setiap tugas sebagai guru dengan bersungguh-sungguh.	4.Saya hanya mengerjakan sebagian tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.
		Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	5.Saya menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan prioritas	7.Saya tidak pernah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
			6.Saya menyelesaikan semua tugas sesuai dengan perencanaan	8.Saya menyelesaikan semua tugas tidak berdsarkan dengan perencanaan
		Mempunyai tuntutan yang jelas	9.Saya melaksanakan tugas dengan giat dan tekun untuk mencapai prestasi terbaik	11.Saya melaksankan tugas dengan rasa penuh keterpaksaan.
			10.Saya melaksanakan semua pekerjaan atau tugas untuk mengembangkan kemampuan diri	12.Saya melaksanakan sebagian pekerjaan dan tugas untuk kepentingan pribadi.

Indikator		Pernyataan (+)	Pernyataan (-)
	Umpan balik atas hasil pekerjaan	13.Saya mendapatkan prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu	15.Saya belum pernah mendapatkan prestasi dari tugas yang dikerjakan
		14.Saya mendapatkan apresiasi dari hasil pekerjaan yang baik dari rekan kerja dan kepala sekolah	16.Saya belum pernah mendapatkan apresiasi dari hasil pekerjaan yang dilakukan dari rekan kerja dan kepala sekolah.
	Berusaha mengungguli orang lain	17.Dalam melaksanakan tugas yang sama, saya senantiasa tertantang untuk menyelesaikan dengan hasil yang lebih baik dari rekan yang lain	19.Dalam melaksanakan tugas saya tidak pernah merasa tertantang untuk menyelesaikannya dengan hasil yang lebih baik dari rekan yang lain
		18.Dalam bekerja saya berusaha untuk lebih disiplin dari rekan kerja saya yang lainnya	20.Dalam bekerja saya merasa tidak peduli dengan kedisiplinan.
	Mengutamakan Prestasi diri	21.Saya memiliki keinginan untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya dalam melaksanakan tugas guru	23.Saya tidak memiliki keinginan untuk mendapatkan prestasi dalam melaksanakan tugas sebagai guru

		Indikator	Pernyataan (+)	Pernyataan (-)
			22.Saya memiliki keinginan dalam meningkatkan karier yang dalam pengembangan potensi diri.	24.Saya tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan karier dalam pengembangan potensi diri.
Motivasi kerja eksternal Guru	Memenuhi Kebutuhan Hidup	25.Penghasilan yang saya terima sebagai guru dapat memenuhi kebutuhan hidup	26.Penghasilan saya sebagai guru belum mampu memenuhi kebutuhan hidup.	
	Senang memperoleh pujian	27.Saya merasa bangga mendapatkan pujian yang diberikan oleh kepala sekolah atas prestasi kerja yang dicapai	28.Saya merasa biasa saja setelah mendapat pujian dari kepala sekolah atas prestasi yang didapatkan	
		28.Saya merasa bangga dengan pengakuan dan apresiasi dari rekan kerja terkait pencapaian yang digapai	30.Saya merasa biasa saja dengan apresiasi dan pengakuan rekan kerja terkait pencapaian yang sudah digapai.	
	Keinginan memperoleh intensif	31.Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru	33.Saya merasa kurang puas dengan gaji yang diterima sebagai guru	
	Keinginan memperoleh perhatian dari teman dan atasan	32.Jika hasil pekerjaan saya bagus, maka kepala sekolah memperlihatkan pekerjaan tersebut kepada rekan kerja saya sebagai contoh acuan.	34.Jika hasil pekerjaan saya bagus, maka kepala sekolah tidak pernah memperlihatkannya kepada rekan kerja yang lain sebagai acuan.	

C. Kisi-Kisi Angket Disiplin Kerja Guru

Variabel	Indikator	Pernyataan (+)	Pernyataan (-)
Disiplin Kerja Guru (Y)	Kehadiran	1.Saya selalu mengisi absensi kehadiran (daftar hadir) sesuai dengan agenda jam kerja.	5.Saya tidak mengisi absensi kehadiran sesuai dengan agenda jam kerja
		2.Saya selalu datang di sekolah sebelum jam kerja dimulai	6.Saya selalu datang ke sekolah setelah jam kerja dimulai
		3.Saya meninggalkan sekolah sesuai dengan jadwal jam kerja selesai	7.Saya meninggalkan sekolah sebelum jadwal jam kerja selesai.
		4.Saya melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan ketentuan jam kerja	8.Saya tidak melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan ketentuan jam kerja.
	Tingkat Kewaspadaan	9.Saya selalu menyiapkan dokumen kelengkapan perangkat pembelajaran yang digunakan dalam proses pembelajaran	11.Saya menyiapkan dokumen kelengkapan perangkat pembelajaran yang digunakan dalam proses pembelajaran hanya saat diminta.
		10.Saya menyelesaikan tugas yang diperintahkan kepala sekolah dengan tepat waktu	12.Saya menyelesaikan tugas yang diperintahkan kepala sekolah tidak tepat waktu
	Ketaatan pada standar kerja	13.Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya berpedoman pada aturan dan kode etik jabatan guru	16.Saya merasa aturan dan kode etik guru dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang tidak perlu

Variabel	Indikator	Pernyataan (+)	Pernyataan (-)
Disiplin Kerja Guru (Y)		14.Saya mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang ada di sekolah	17.Saya hanya mematuhi sebagian peraturan dan ketentuan yang ada di sekolah.
		15.Melaksanakan semua pekerjaan dan tugas sebagai guru di sekolah merupakan kewajiban saya.	18.Melaksanakan semua pekerjaan dan tugas sebagai guru disekolah bukanlah tanggung jawab saya
	Ketaatan pada peraturan kerja	19.Dalam berbagai macam kegiatan sekolah, saya selalu berusaha untuk tepat waktu dan mematuhi segala aturan yang ditetapkan	21.Bersikap biasa dalam mematuhi segala aturan yang ditetapkan dan melaksanakan berbagai macam kegiatan.
		20.Dalam melaksanakan berbagai kegiatan sekolah saya selalu memakai seragam dan mematuhi aturan yang ditetapkan.	22.Bersikap acuh terhadap beberapa aturan seragam sekolah dan beberapa pelaksanaan kegiatan sekolah.
	Etika Kerja	23.Saya selalu berusaha menciptakan suasana yang harmonis antara guru, kepala sekolah dan peserta didik.	25.Saya tidak pernah berusaha menciptakan suasana yang harmonis antara guru, kepala sekolah dan peserta didik.
		24.Saya selalu menghargai setiap orang di lingkungan sekolah dan lingkungan sekitar.	26.Saya hanya menghargai kepala sekolah di lingkungan sekolah.

LAMPIRAN III

INSTRUMEN VALIDASI OLEH PAKAR

INSTRUMEN VALIDASI ANGKET

Lembar validasi angket validasi penelitian kuantitatif dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMP Negeri di Kabupaten Ajam Wilayah Timur

Nama Validator : Dr. Adhijana, M.Pd
 NIP : 196707041993031003
 Jabatan : Lektor Kepala
 Instansi : IAIN Dremongkar
 Tanggal pengisian : _____

A. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian bapak/ibu terhadap angket validasi instrument yang dibuat. Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. Petunjuk

1. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan skor pada setiap butir pernyataan dengan memberikan tanda cek (V) pada kolom dengan skala penilaian sebagai berikut.

5 = Sangat baik 2 = Kurang baik
 4 = Baik 1 = Tidak baik
 3 = Cukup baik

2. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan kritik dan saran perbaikan pada butir yang telah disediakan.

C. Penilaian

Aspek	Indikator	Skala Penilaian					Komentar
		1	2	3	4	5	
Kejelasan	1. Kejelasan judul lembar angket				✓		
	2. Kejelasan butir pernyataan			✓			
	3. Kejelasan petunjuk pengisian angket				✓		
Ketepatan isi	4. Ketepatan pernyataan dengan jawaban yang diharapkan			✓			
Relevansi	5. Pernyataan berkaitan dengan tujuan penelitian				✓		
	6. Pernyataan sesuai dengan aspek yang akan diteliti			✓			
Kevalidan isi	7. Pernyataan mengungkapkan informasi yang benar			✓			
	Tidak ada	8. Pernyataan berisi tata bahasa			✓		

Item	yang terdapat						
Ketersajian Bahasa	9. Bahasa yang digunakan mudah dipahami					✓	
	10. Bahasa yang digunakan efektif		✓				
	11. Perbaikan sesuai dengan EYD					✓	

D. Komentar umum dan saran

- Penyajian angket ada yg kurang: lebih data pgsu
- Penyajian tidak sesuai indikator yg ada.

E. Kesimpulan

Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan, lembar instrument untuk guru ini dinyatakan:

1. Layak digunakan untuk uji coba tanpa revisi
2. Layak digunakan untuk uji coba setelah revisi
3. Tidak layak untuk digunakan untuk uji coba

Mohon dilengkapi pada nomor yang sesuai dengan kesimpulan hasil/ibu

Dimasangkan, 5 Juli 2011

Validator,

Dr. Adripen, M.Pd.
NIP. 196503041980031003

LEMBAR INSTRUMEN VALIDASI ANGGKET

Lembar validasi angket validasi penelitian kuantitatif dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur

Nama Validator : Dr-Hj. Demina, M.Pd.
 NIP : 196906252000032001
 Jabatan : Lektor Kepala
 Instansi : IAIN Bitungkar
 Tanggal pengisian :

A. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian bapak/ibu terhadap angket validasi instrument yang dibuat. Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. Petunjuk

- Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan skor pada setiap butir pernyataan dengan memberikan tanda cek (V) pada kolom dengan skala penilaian sebagai berikut.
 5 = Sangat baik 2 = Kurang baik
 4 = Baik 1 = Tidak baik
 3 = Cukup baik
- Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan kritik dan saran perbaikan pada butir yang telah diindikasikan

C. Penilaian

Aspek	Indikator	Skala Penilaian					Komentar
		1	2	3	4	5	
Kejelasan	1. Kejelasan judul lembar angket				✓		
	2. Kejelasan butir pernyataan				✓		
	3. Kejelasan petunjuk pengisian angket					✓	
Kesepatan isi	4. Ketepatan pernyataan dengan jawaban yang diharapkan				✓		
Kejelasan	5. Pernyataan berkaitan dengan tujuan penelitian				✓		
	6. Pernyataan sesuai dengan aspek yang ingin dicapai				✓		
Kejelasan isi	7. Pernyataan mengungkapkan informasi yang benar				✓		
	Tidak ada			✓			
	8. Pernyataan benar satu jawaban			✓			

luas	yang lengkap						
Ketepatan Bahasa	9. Bahasa yang digunakan mudah dipahami					✓	
	10. Bahasa yang digunakan efektif					✓	
	11. Penulisan sesuai dengan EYD					✓	

B. Komentar umum dan saran

.....

.....

.....

.....

.....

E. Kesimpulan

Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan, lembar instrument untuk game ini dinyatakan:

1. Layak digunakan untuk uji coba tanpa revisi
2. Layak digunakan untuk uji coba setelah revisi
3. Tidak layak untuk digunakan untuk uji coba

Mohon diingkari pada server yang sesuai dengan kesimpulan bapak/ibu

Batangkar, 17 Juli 2021
 Validasi

Dr. H. Dharma, M.Pd.
 NIP. 194.096.73.2008013001

INTRUMEN VALIDASI ANGGKET

Lembar validasi angket validasi penelitian kualitatif dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur

Nama Validator : Ely Muliati, M.Pd
 Jabatan : Waka Kurikulum
 Tanggal pengisian : 2 Juli 2021

A. Pengantar

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian Ibu terhadap angket validasi instrumen yang dibuat. Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. Petunjuk

- Ibu dimohon untuk memberikan skor pada setiap butir pernyataan dengan memberikan tanda cek (V) pada kolom dengan skala penilaian sebagai berikut.
 5 = Sangat baik 2 = Kurang baik
 4 = Baik 1 = Tidak baik
 3 = Cukup baik
- Ibu dimohon untuk memberikan kritik dan saran perbaikan pada butir yang telah disediakan.

C. Penilaian

Aspek	Indikator	Skala Penilaian					Komentar
		1	2	3	4	5	
Kejelasan	1. Kejelasan judul lembar angket				✓		
	2. Kejelasan butir pernyataan					✓	
	3. Kejelasan petunjuk pengisian angket				✓		
Ketepatan isi	4. Ketepatan pernyataan dengan jawaban yang diharapkan				✓		
Kebaruan	5. Pernyataan berkaitan dengan tujuan penelitian				✓		
	6. Pernyataan sesuai dengan aspek yang ingin diteliti					✓	
Keseluruhan	7. Pernyataan mengungkapkan informasi yang benar				✓		
Tidak ada lain	8. Pernyataan berisi satu gagasan yang lengkap					✓	

Angket Pernyataan Disiplin kerja guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya selalu mengisi absensi kehadiran (daftar hadir) sesuai dengan agenda jam kerja.					
2	Saya selalu datang di sekolah sebelum jam kerja dimulai					
3	Saya meninggalkan sekolah sesuai dengan jadwal jam kerja selesai					
4	Saya melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan ketentuan jam kerja					
5	Saya tidak mengisi absensi kehadiran sesuai dengan agenda jam kerja					
6	Saya selalu datang ke sekolah setelah jam kerja dimulai					
7	Saya meninggalkan sekolah sebelum jadwal jam kerja selesai.					
8	Saya tidak melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan ketentuan jam kerja.					
9	Saya selalu menyiapkan dokumen kelengkapan perangkat pembelajaran yang digunakan dalam proses pembelajaran					
10	Saya menyelesaikan tugas yang diperintahkan kepala sekolah dengan tepat waktu					
11	Saya menyiapkan dokumen kelengkapan perangkat pembelajaran yang digunakan dalam proses pembelajaran hanya saat diminta.					
12	Saya menyelesaikan tugas yang diperintahkan kepala sekolah tidak tepat waktu					
13	Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya berpedoman pada aturan dan kode etik jabatan guru					
14	Saya mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang ada di sekolah					

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
15	Melaksanakan semua pekerjaan dan tugas sebagai guru di sekolah merupakan kewajiban saya.					
16	Saya merasa aturan dan kode etik guru dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang tidak perlu					
17	Saya hanya mematuhi sebagian peraturan dan ketentuan yang ada di sekolah.					
18	Melaksanakan semua pekerjaan dan tugas sebagai guru disekolah bukanlah tanggung jawab saya					
19	Dalam berbagai macam kegiatan sekolah, saya selalu berusaha untuk tepat waktu dan mematuhi segala aturan yang ditetapkan					
20	Dalam melaksanakan berbagai kegiatan sekolah saya selalu memakai seragam dan mematuhi aturan yang ditetapkan					
21	Bersikap biasa dalam mematuhi segala aturan yang ditetapkan dan melaksanakan berbagai macam kegiatan.					
22	Bersikap acuh terhadap beberapa aturan seragam sekolah dan beberapa pelaksanaan kegiatan sekolah					
23	Saya selalu berusaha menciptakan suasana yang harmonis antara guru, kepala sekolah dan peserta didik.					
24	Saya selalu menghargai setiap orang di lingkungan sekolah dan lingkungan sekitar.					
25	Saya tidak pernah berusaha menciptakan suasana yang harmonis antara guru, kepala sekolah dan peserta didik					
26.	Saya hanya menghargai kepala sekolah di lingkungan sekolah.					

LAMPIRAN V

DATA UJI COBA INSTRUMEN

NO	Kepemimpinan Kepala sekolah	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja Guru
1	113	158	107
2	123	157	114
3	134	123	114
4	136	157	118
5	138	159	118
6	132	160	113
7	134	154	119
8	131	153	110
9	137	162	123
10	126	156	122
11	112	157	99
12	132	155	115
13	135	158	120
14	133	159	111
15	133	123	110
16	134	157	111
17	137	156	118
18	137	159	122
19	122	157	120
20	96	160	80
21	94	152	86
22	137	156	119
23	134	160	112
24	133	157	120
25	135	158	124
26	132	150	114
27	121	148	104
28	133	117	117
29	108	156	99
30	111	155	109

LAMPIRAN VI

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
INSTRUMEN PENELITIAN**

1. Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah
 - a. Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator X1	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Indikator 1	1	.546 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 1	2	.533 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 1	3	0,295	0.361	Tidak Valid
Indikator 1	4	.673 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 1	5	.666 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 1	6	.610 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 1	7	0,325	0.361	Tidak Valid
Indikator 1	8	0,101	0.361	Tidak Valid
Indikator 2	9	.673 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 2	10	.666 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 2	11	.610 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 2	12	.693 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 3	13	.435 [*]	0.361	Valid
Indikator 3	14	0,360	0.361	Tidak Valid
Indikator 3	15	.485 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 3	16	.412 [*]	0.361	Valid
Indikator 4	17	.664 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 4	18	.403 [*]	0.361	Valid

Indikator 4	19	.531**	0.361	Valid
Indikator 4	20	0,223	0.361	Tidak Valid
Indikator 5	21	0,194	0.361	Tidak Valid
Indikator 5	22	.643**	0.361	Valid
Indikator 5	23	.671**	0.361	Valid
Indikator 5	24	0,149	0.361	Tidak Valid
Indikator 5	25	.567**	0.361	Valid
Indikator 5	26	.646**	0.361	Valid
Indikator 6	27	0,043	0.361	Tidak Valid
Indikator 6	28	.557**	0.361	Valid
Indikator 6	29	0,300	0.361	Tidak Valid
Indikator 6	30	.603**	0.361	Valid

Berdasarkan tabel 1, pernyataan angket pada item 3,7,8,14,20,21,,24,27,29 tidak valid, sehingga item tersebut dibuang.

b. Realibilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	30

Dari hasil uji reliabilitas, yang dilihat adalah nilai cronbach's alpha, nilai cronbach's alpha yang di peroleh sebesar 0,886, artinya kuesioner yang di buat sudah reliabel karena lebih besar dari nilai 0,60

2. Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

a. Validitas Implementasi Motivasi Kerja

Indikator X1	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Indikator 1	1	-0,002	0.361	Tidak Valid Valid
Indikator 1	2	.712 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 1	3	.451 [*]	0.361	Valid
Indikator 1	4	0,096	0.361	Tidak Valid
Indikator 2	5	0,153	0.361	Tidak Valid
Indikator 2	6	.386 [*]	0.361	Valid
Indikator 2	7	.426 [*]	0.361	Valid
Indikator 2	8	.573 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 3	9	.886 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 3	10	0,222	0.361	Tidak Valid
Indikator 3	11	.751 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 3	12	.413 [*]	0.361	Valid
Indikator 4	13	0,216	0.361	Tidak Valid
Indikator 4	14	.608 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 4	15	.833 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 4	16	.610 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 5	17	.559 ^{**}	0.361	Valid

Indikator 5	18	.490 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 5	19	0,126	0.361	Tidak Valid
Indikator 5	20	0,098	0.361	Tidak Valid
Indikator 6	21	.545 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 6	22	.531 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 6	23	.458 [*]	0.361	Valid
Indikator 6	24	.617 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 7	25	.661 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 7	26	.428 [*]	0.361	Valid
Indikator 8	27	.712 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 8	28	.645 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 8	29	0,263	0.361	Tidak Valid
Indikator 8	30	.738 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 9	31	.712 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 9	32	.451 [*]	0.361	Valid
Indikator 10	33	.762 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 10	34	.483 ^{**}	0.361	Valid

Berdasarkan tabel , pernyataan angket pada item 1,4,5,10,13,19,20, dan 29 tidak valid, sehingga item tersebut dibuang.

b. Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	34

dari hasil uji reliabilitas, yang dilihat adalah nilai cronbach's alpha, nilai cronbach's alpha yang di peroleh sebesar 0,916 , artinya kuesioner yang di buat sudah reliabel karena lebih besar dari nilai 0,60.

3. Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja Guru

a. Validitas Disiplin Kerja Guru

Indikator Y	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Indikator 1	1	.697 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 1	2	.379 [*]	0.361	Valid
Indikator 1	3	.805 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 1	4	.711 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 1	5	.805 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 1	6	.711 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 1	7	.751 ^{**}	0.361	Valid

Indikator 1	8	.464 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 2	9	.515 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 2	10	.805 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 2	11	.523 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 2	12	.818 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 3	13	.751 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 3	14	.818 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 3	15	.379 [*]	0.361	Valid
Indikator 3	16	.805 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 3	17	.432 [*]	0.361	Valid
Indikator 3	18	.669 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 4	19	0,243	0.361	Tidak Valid
Indikator 4	20	0,245	0.361	Tidak Valid
Indikator 4	21	.517 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 4	22	0,350	0.361	Tidak Valid
Indikator 5	23	.614 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 5	24	.408 [*]	0.361	Valid
Indikator 5	25	.641 ^{**}	0.361	Valid
Indikator 5	26	0,350	0.361	Tidak Valid

Berdasarkan tabel , pernyataan angket pada item 22, 20, 19, dan 26 tidak valid, sehingga item tersebut dibuang.

b. Reliabilitas Disiplin Kerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	26

dari hasil uji reliabilitas, yang dilihat adalah nilai cronbach's alpha, nilai cronbach's alpha yang di peroleh sebesar 0,917, artinya kuesioner yang di buat sudah reliabel karena lebih besar dari nilai 0,60.

LAMPIRAN VII

INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN

ANGKET PENELITIAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

NIP :

Umur :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

Unit Kerja :

Alamat :

Petunjuk Pengisian:

1. Dibawah ini ada sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang kepemimpinan kepala transformasional kepala sekolah, kompetensi professional guru dan kinerja guru
2. Tulislah tanda ceklis (v) pada kolom yang telah disediakan untuk pilihan yang paling tepat menurut anda.

Pilihan untuk angket Kepemimpinan kepala sekolah:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. R : Ragu-Ragu
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Sedangkan pilihan untuk angket Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Guru:

1. S : Selalu
 2. SR : Sering
 3. JR : Jarang
 4. KD : Kadang-kadang
 5. TP : Tidak Pernah
3. Angket ini bersifat tertutup dan terjamin kerahasiaannya, hasil pengisian dari angket tidak akan berpengaruh terhadap apapun.

A. Angket Pernyataan Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kepala sekolah saya mengawasi kedisiplinan pada setiap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan guru di sekolah					
2	Kepala sekolah saya selalu melakukan kunjungan kelas untuk melihat proses belajar mengajar guru dan peserta didik					
3	Kepala sekolah saya mengadakan rapat pada setiap bulannya untuk mengevaluasi efektivitas ketercapaian dari perancangan program-program sekolah					
4	Kepala sekolah saya bersikap acuh terhadap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan guru di sekolah					
5	Kepala sekolah saya tidak pernah melakukan kunjungan kelas untuk melihat proses belajar mengajar					
6	Kepala sekolah saya memberikan tugas kepada setiap guru sesuai dengan latar belakang pendidikannya					
7	Kepala sekolah memberikan tugas secara bertahap kepada guru					
8	Kepala sekolah saya memberikan tugas kepada guru tanpa memperhitungkan latar belakang pendidikannya					
9	Kepala sekolah saya selalu memberikan tugas yang banyak kepada guru					
10	Kepala sekolah saya selalu menegur ketidakdisiplinan yang dilakukan guru					
11	Kepala sekolah saya bersikap acuh pada ketidakdisiplinan yang dilakukan guru					
12	Kepala sekolah saya bersikap acuh pada guru yang melanggar peraturan sekolah					
13	Kepala sekolah memberi pujian kepada guru yang berprestasi					
14	Kepala sekolah memberikan reward kepada guru-					

	guru yang berprestasi					
15	Kepala sekolah saya tidak pernah memuji guru-guru yang berprestasi .					
16	Kepala sekolah saya mampu membuat guru patuh terhadap peraturan kedisiplinan di sekolah					
17	Kepala sekolah saya mampu menciptakan hubungan yang harmonis di sekolah					
18	Kepala sekolah saya belum mampu membuat guru patuh terhadap peraturan kedisiplinan di sekolah					
19	Kepala sekolah saya belum mampu menciptakan hubungan yang harmonis di sekolah.					
20	Kepala sekolah saya belum mampu mengambil keputusan yang tepat terkait permasalahan kedisiplinan kerja dari para guru					
21	Kepala sekolah saya belum tegas dalam mengambil keputusan terkait eksternal dan internal sekolah					

B. Angket Pernyataan Motivasi Kerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya mengerjakan setiap tugas sebagai guru dengan bersungguh-sungguh					
2	Tugas mengajar bukan bagian dari hidup saya					
3	Saya menyelesaikan semua tugas sesuai dengan perencanaan					
4	Saya tidak pernah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
5	Saya menyelesaikan semua tugas tidak berdsarkan dengan perencanaan					
6	Saya melaksanakan tugas dengan giat dan tekun untuk mencapai prestasi terbaik					
7	Saya melaksanakan tugas dengan rasa penuh keterpaksaan.					
8	Saya melaksanakan sebagian pekerjaan dan tugas untuk kepentingan pribadi.					
9	Saya mendapatkan apresiasi dari hasil pekerjaan yang baik dari rekan kerja dan kepala sekolah					
10	Saya belum pernah mendapatkan prestasi dari tugas yang dikerjakan					
11	Saya belum pernah mendapatkan apresiasi dari hasil pekerjaan yang dilakukan dari rekan kerja dan kepala sekolah.					
12	Dalam melaksanakan tugas yang sama, saya senantiasa tertantang untuk menyelesaikan dengan hasil yang lebih baik dari rekan yang lain					
13	Dalam bekerja saya berusaha untuk lebih disiplin dari rekan kerja saya yang lainnya					
14	Saya memiliki keinginan untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya dalam melaksanakan tugas guru					
15	Saya memiliki keinginan dalam meningkatkan karier yang setinggi-tingginya dalam pengembangan potensi diri.					
16	Saya tidak memiliki keinginan untuk mendapatkan prestasi dalam melaksanakan tugas sebagai guru					
17	Saya tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan karier dalam pengembangan potensi diri.					

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
18	Penghasilan yang saya terima sebagai guru dapat memenuhi kebutuhan hidup					
19	Penghasilan saya sebagai guru belum mampu memenuhi kebutuhan hidup.					
20	Saya merasa bangga mendapatkan pujian yang diberikan oleh kepala sekolah atas prestasi kerja yang dicapai					
21	Saya merasa bangga dengan pengakuan dan apresiasi dari rekan kerja terkait pencapaian yang dicapai					
22	Saya merasa biasa saja dengan apresiasi dan pengakuan rekan kerja terkait pencapaian yang sudah dicapai.					
23	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru					
24	Jika hasil pekerjaan saya bagus, maka kepala sekolah memperlihatkan pekerjaan tersebut kepada rekan kerja saya sebagai contoh acuan.					
25	Saya merasa kurang puas dengan gaji yang diterima sebagai guru					
26	Jika hasil pekerjaan saya bagus, maka kepala sekolah tidak pernah memperlihatkannya kepada rekan kerja yang lain sebagai acuan.					

C. Angket Pernyataan Disiplin kerja guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya selalu mengisi absensi kehadiran (daftar hadir) sesuai dengan agenda jam kerja.					
2	Saya selalu datang di sekolah sebelum jam kerja dimulai					
3	Saya meninggalkan sekolah sesuai dengan jadwal jam kerja selesai					
4	Saya melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan ketentuan jam kerja					
5	Saya tidak mengisi absensi kehadiran sesuai dengan agenda jam kerja					
6	Saya selalu datang ke sekolah setelah jam kerja dimulai					
7	Saya meninggalkan sekolah sebelum jadwal jam kerja selesai.					
8	Saya tidak melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan ketentuan jam kerja.					
9	Saya selalu menyiapkan dokumen kelengkapan perangkat pembelajaran yang digunakan dalam proses pembelajaran					
10	Saya menyelesaikan tugas yang diperintahkan kepala sekolah dengan tepat waktu					
11	Saya menyiapkan dokumen kelengkapan perangkat pembelajaran yang digunakan dalam proses pembelajaran hanya saat diminta.					
12	Saya menyelesaikan tugas yang diperintahkan kepala sekolah tidak tepat waktu					
13	Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya berpedoman pada aturan dan kode etik jabatan guru					
14	Saya mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang ada di sekolah					
15	Melaksanakan semua pekerjaan dan tugas sebagai guru di sekolah merupakan kewajiban saya.					
16	Saya merasa aturan dan kode etik guru dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang tidak perlu					

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
17	Saya hanya mematuhi sebagian peraturan dan ketentuan yang ada di sekolah.					
18	Melaksanakan semua pekerjaan dan tugas sebagai guru disekolah bukanlah tanggung jawab saya					
19	Bersikap biasa dalam mematuhi segala aturan yang ditetapkan dan melaksanakan berbagai macam kegiatan.					
20	Saya selalu berusaha menciptakan suasana yang harmonis antara guru, kepala sekolah dan peserta didik.					
21	Saya selalu menghargai setiap orang di lingkungan sekolah dan lingkungan sekitar.					
22	Saya tidak pernah berusaha menciptakan suasana yang harmonis antara guru, kepala sekolah dan peserta didik					

LAMPIRAN IX

PERHITUNGAN DITRIBUSI FREKUENSI

Berdasarkan perhitungan frekuensi untuk masing-masing variabel mengacu pada pendapat Sidijono (2010:175)

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 105 - 60 \\ &= 45 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas} &= 1 + 3,3 \log N \\ &= 1 + 3,3 \log 85 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,92 \\ &= 1 + 6,33 \\ &= 7,33 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentangan} &= \frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{45}{7} = 6,42 \text{ (dibulatkan 6)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
60-66	3	3,53
67-73	1	1,18
74-80	5	5,88
81-87	4	4,71
88-94	29	34,12
95-101	37	43,53
102-108	6	7,06
Total	85	100

2. Variabel Motivasi Kerja(X₂)

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 125 - 91 \\ &= 34 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas} &= 1 + 3,3 \log N \\ &= 1 + 3,3 \log 85 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,92 \\ &= 1 + 6,33 \\ &= 7,33 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentangan} &= \frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas}} \\ &= \frac{34}{7} = 4,85 \text{ (dibulatkan 5)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
90-95	9	10,59
96-101	2	2,35
102-107	0	0,00
108- 113	3	3,53
114-119	25	29,41
120-125	46	54,12
126-131	0	0,00
Total	85	100

3. Variabel Disiplin Kerja Guru (Y)

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\ &= 106 - 75 \\ &= 31 \end{aligned}$$

$$\text{Banyak Kelas} = 1 + 3,3 \log N$$

$$\begin{aligned}
 &= 1 + 3,3 \log 85 \\
 &= 1 + 3,3 \times 1,92 \\
 &= 1 + 6,33 \\
 &= 7,33 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rentangan} &= \frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas}} \\
 &= \frac{31}{7} = 4,42 \text{ (dibulatkan 4)}
 \end{aligned}$$

Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
75-79	2	2,35
80-84	5	5,88
85-89	4	4,71
90-94	6	7,06
95-99	13	15,29
100-104	49	57,65
105-109	6	7,06
Total	85	100

LAMPIRAN XII

SURAT IZIN PENELITIAN

PEMERINTAH KABUPATEN AGAM
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU DAN KETENAGAKERJAAN
 Jl. Veteran No.1 Padang Besar, Lubuk Basung, Telp/Fax : (0752) 62-452 Kode Pos : 26-418
 web : www.dpmptspkaker.agamkab.go.id email: dpmptspk@jakabagaram@gmail.com nomor rtel: 081364008770

IZIN PENELITIAN
 Nomor : 61/Perzinan/PNI/Agam/2021

Betelah mempelajari Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam Nomor B.070/054/KES.BKP/2021 tanggal 9 Juli 2021 perihal Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian, dengan ini menyatakan tidak keberatan atas maksud melaksanakan Izin Penelitian di Kabupaten Agam, yang dilakukan oleh :

Nama	: Diva Putri
Tempat / Tanggal Lahir	: Bukittinggi / 31 Maret 1986
Pelajaran	: Pelajar/Mahasiswa
Alamat	: Perumnas Biaro Gadang Jorong Biaro, Nagari Biaro Gadang, Kecamatan Ampek Angkek
Nomor Kartu Identitas	: 130607710396001
Lokasi Kegiatan	: SMP Negeri Se- Kabupaten Agam Wilayah Timur
Waktu Kegiatan	: 0 Juli 2021 s/d 31 Juli 2021
Anggota	: -
Judul Kegiatan	: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMP Negeri Se- Kabupaten Agam Wilayah Timur

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak boleh menyimpang dari kerangka serta tujuan Izin Pengambilan Data
2. Membertahukan kedatangan serta maksud kegiatan yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan penelitian, serta melaporkan diri sebelum meninggalkan daerah / wilayah penelitiannya kepada pemerintah setempat.
3. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dengan menghormati adat dan kebijaksanaan pada masyarakat setempat.
4. Mengirim laporan hasil kegiatan sebanyak 1 (satu) eksemplar, masing-masing untuk Bupati Agam Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dan Camat / Instansi yang bersangkutan.
5. Bilamana terjadi penyimpangan / pelanggaran terhadap ketentuan tersebut diatas maka izin penelitian ini dicabut

Ditetapkan di Lubuk Basung
 Pada tanggal 09 Juli 2021

KEPALA,

Dra. Hj. RETMIWATI
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19620219 1982102 001




Tambahan disampaikan kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam, di Lubuk Basung.
2. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam, di Lubuk Basung.
3. Kepala Sekolah, yang bersangkutan, di Tempat.
4. Direktur DITN Lubukbasung, di Lubukbasung.
5. Arap.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR
PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Sudirman No. 137 - Kubunjo Batusangkar 20213
Telp. (0752) 71150, 574221, 574222 Fax (0752) 71877
<http://www.iainbatusangkar.ac.id> e-mail: info@iainbatusangkar.ac.id

Nomor : B- 143 /In.27/D.1/PP.00.9/07/2021
Lampiran : 1 Rangkap
Hal : Mohon Rekomendasi Izin Penelitian

7 Juli 2021

Yth. Kepala Kantor KESSANGPOL Kabupaten Agam

di
Tempat

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Dengan hormat,

Dengan ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa Mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama/NIM : DIVA PUTRI/1902012007
Tempat/tanggal Lahir : Bukittinggi, 31 Maret 1996
Kartu identitas : No. KTP 1306077103960001
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Perumnas Biaro Gadang Jorong Biaro, Kel. Biaro Gadang, Ket. Ampek Angkek

Akan melakukan pengumpulan data untuk proses penulisan Tesis Magisternya sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur
Lokasi : SMP Negeri di Kabupaten Agam Wilayah Timur
Waktu : Juli 2021

Untuk itu diharapkan kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin dalam rangka pelaksanaan penelitian mahasiswa bersangkutan.

Damikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

A.n Direktur
Wakil Direktur

Dr. H. M. Yusuf Sahin, S.Ag., MA.