

**HUBUNGAN PERAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU
DENGAN KEDISIPLINAN KERJA GURU
DI SD NEGERI SE-KOTA BLITAR**

*The Correlations of The Principals Role and Teachers Work's Motivation with
Teachers Work's Discipline in Elementary School Within Blitar City*

**Fenty Riyan Nova
M. Huda A.Y
Wildan Zulkarnain**

e-mail: fentyriyannova@gmail.com
**Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No 5 Malang 65145**

Abstract: The aims of this study are to find out the principles role, teachers work's motivation, and teachers work's discipline and to explain the correlation of the principles role and teachers work's motivation with teachers work's discipline . The approach of this study is quantitative that is correlation descriptive research with 242 respondents. As for collecting data is questionnaire. The results of statistical analyses indicate that the principles role, teachers work's motivation, teachers work's discipline in high category, and there are a correlation of the principles role and teachers work's motivation with teachers work's discipline.

Keywords: the principles role, teachers work's motivation, teachers work's discipline

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kedisiplinan kerja guru, serta hubungan peran kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif korelasional, dengan 242 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah, motivasi kerja guru, kedisiplinan kerja guru tergolong tinggi, dan terdapat hubungan peran kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru.

Kata Kunci: peran kepala sekolah, motivasi kerja guru, kedisiplinan kerja guru

Peningkatan kualitas mutu pendidikan saat ini sangatlah penting dilakukan. Keberhasilan suatu bangsa dilihat dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang

berkualitas terutama dihasilkan melalui pendidikan yang berkualitas. Pendidikan merupakan modal dasar dalam menciptakan SDM yang unggul. Pendidikan yang dimaksud adalah sekolah.

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan yang memiliki visi, misi tujuan, dan fungsi tertentu. Untuk melaksanakan hal tersebut diperlukanlah tenaga yang profesional dan pihak-pihak yang dapat mendukung pelaksanaannya dengan baik. Guru merupakan salah satu SDM penting yang ada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kedisiplinan kerja menjadi sorotan berbagai pihak khususnya pemerintah. Menurut Huda (2010:110-111), dalam melaksanakan tugasnya, guru perlu dilandasi oleh sikap disiplin yang kuat. Kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas di sekolah tidak hanya berdasarkan peraturan yang berlaku, tetapi juga berdasarkan kesadaran diri sebagai pribadi yang utuh yang bersumber pada norma atau etika (kode etik guru). Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kedisiplinan kerja yang baik. Upaya pemerintah dalam menegakkan disiplin pegawai tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Adanya hal tersebut diharapkan guru dapat lebih kompeten dan juga harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kedisiplinan guru dipengaruhi oleh semangat kerja. Apabila guru mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, maka umumnya mereka akan disiplin. Sebaliknya, apabila semangat kerja rendah, maka mereka tidak akan maksimal dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat timbul hal-hal negatif seperti kurang disiplin. Selain itu disiplin juga dipengaruhi oleh hubungan kerja yang baik dengan sesama guru. Untuk mendisiplinkan guru di sekolah, diperlukan seorang pemimpin (kepala sekolah) yang baik. Menurut Mulyasa (2011:98), kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator dan Motivator* (EMASLIM). (1) Menurut Mulyasa (2013:100), “sebagai *educator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru”, (2) Kepala

sekolah sebagai *manager* harus dapat memberdayakan profesionalisme kerja guru di sekolah secara efektif dan efisien dan mendorong keterlibatan guru dalam setiap kegiatan di sekolah, (3) Peran kepala sekolah sebagai *administrator* menurut Soetopo (dalam Zulkarnain, 2013:89), menjelaskan bahwa, “kepala sekolah memiliki peran ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah supaya tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi agar guru bertambah baik dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid”, (4) Kepala sekolah sebagai *supervisor*, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai *supervisor* dapat melakukan beberapa cara yang efektif diantaranya diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran (Mulyasa, 2011:113), (5) Menurut Mulyasa (2011:115), “kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas”, (6) Menurut Mulyasa (2011:119), kepala sekolah sebagai *innovator* yaitu “harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan”, dan (7) Menurut Mulyasa (2011:120), sebagai *motivator* “kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya”. Dalam hal ini pengalaman kepala sekolah akan sangat mempengaruhi dalam mendukung terbentuknya pemahaman guru terhadap pelaksanaan tugasnya sebagai seorang tenaga kependidikan. Seorang kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai pemimpin di sekolah melainkan juga harus memiliki karakter yang baik sebagai seorang pemimpin.

Kepala sekolah harus selalu berupaya melaksanakan segala peran dan fungsinya dengan baik untuk mencapai tujuan. Secara garis besar kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat menjadi teladan atau contoh bagi bawahannya (guru) dan memiliki kemampuan dalam memotivasi bawahannya, serta dapat berkomunikasi dengan baik khususnya dengan bawahan. Dari semua komponen yang

harus dimiliki seorang kepala sekolah tersebut, maka motivasi kerja adalah hal yang utama. Seorang guru dapat bekerja secara profesional apabila dirinya mendapatkan motivasi yang tinggi. Selain itu guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan semangat dan ikhlas, sehingga hasil yang diperoleh akan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah merupakan motivator bagi kepatuhan diri pada kedisiplinan kerja guru. Hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran. Pada tahap ini kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin dan mengelola sekolah, selain itu juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memberikan dorongan kepada semua komponen yang ada di sekolah khususnya guru agar dapat mencapai tujuan dengan baik.

Sekolah Dasar (SD) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang mempunyai andil cukup besar dalam pencapaian peningkatan kualitas SDM. Hal ini dikarenakan di sekolah dasarlah pondasi utama peningkatan kualitas tersebut dimulai untuk dikembangkan. Siswa diberikan kemampuan dasar yang diperlukan untuk persiapan memasuki jenjang pendidikan berikutnya. Sedangkan sekolah negeri adalah sekolah yang dikelola oleh pemerintah, jadi kinerja sekolah tersebut sangat diperhatikan khususnya kedisiplinan guru.

Berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, telah disebutkan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kedisiplinan adalah salah satu bagian dalam kompetensi kepribadian. Kedisiplinan yang dimaksud adalah disiplin: masuk dan keluar kelas, menyediakan perangkat pembelajaran, mengadakan penilaian dengan benar dan membuat remedial.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif-korelasional. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas/independen dan variabel terikat/dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah peran kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kedisiplinan kerja guru. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri se-Kota Blitar yang terdiri dari 48 SDN dengan 626 orang guru. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik *Area Simple Random Sampling*. Hal ini dikarenakan, populasinya tergolong besar, maka peneliti membagi sekolah menjadi empat bagian terlebih dahulu berdasarkan arah mata angin yaitu bagian utara, selatan, timur dan barat. Kemudian peneliti melakukan pengambilan sampel per area arah mata angin dengan cara menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Jadi sampel yang diteliti adalah 244 guru dari 13 SDN di Kota Blitar.

Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket jenis tertutup karena telah disediakan jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban. Pengukuran dalam penelitian ini dengan skala *Likert 4* (empat) poin untuk mengurangi kecenderungan jawaban netral. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskripsi untuk mengetahui tingkatan peran kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kedisiplinan kerja guru yang dibagi menjadi 3 tingkatan, yaitu tingkat tinggi, sedang, dan rendah. Selanjutnya, analisis korelasi *Product Moment Pearson* dimaksud untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X (peran kepala sekolah dan motivasi kerja guru) dengan variabel Y (kedisiplinan kerja guru). Untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X_1 (peran kepala sekolah) dan X_2 (motivasi kerja guru) dengan variabel Y (kedisiplinan kerja guru) digunakan analisis korelasi ganda (*multiple correlation*).

HASIL

Peran Kepala Sekolah di SD Negeri se-Kota Blitar

Pada distribusi frekuensi dan persentase peran kepala sekolah dapat diketahui bahwa tidak ada guru atau 0% responden yang memilih bahwa peran kepala sekolah dalam kategori rendah. Sebanyak 43 guru atau 17,62% responden memilih bahwa peran kepala sekolah dalam kategori sedang. Kemudian sebanyak 201 guru atau 82,38% responden memilih bahwa peran kepala sekolah dalam kategori tinggi.

Motivasi Kerja Guru di SD Negeri se-Kota Blitar

Pada distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru diketahui bahwa tidak ada guru atau 0% responden memiliki tingkat motivasi kerja rendah. Sebanyak 59 guru atau 24,18% responden memiliki tingkat motivasi kerja sedang. Sedangkan 185 guru atau 75,82% responden memiliki tingkat motivasi kerja tinggi.

Kedisiplinan Kerja Guru di SD Negeri se-Kota Blitar

Pada distribusi frekuensi dan persentase kedisiplinan kerja guru diketahui tidak ada guru atau 0% responden memiliki kedisiplinan kerja rendah. Sebanyak 39 guru atau 15,98% responden memiliki kedisiplinan kerja sedang. Sedangkan, 205 guru atau 84,02% responden memiliki kedisiplinan kerja tinggi.

Uji Prasyarat Analisis

Prasyarat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Tujuan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria jika nilai *asympt. Sig (2 tailed)* > α , a 0,05, maka data berdistribusi normal. Diketahui nilai signifikansinya yaitu 0,614 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang sempurna antara variabel-variabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak terjadi multikolinieritas. Batas bawah dari *tolerance value* adalah 0,1 dan batas atas dari VIF adalah 10. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Diketahui nilai *tolerance* = 0,885 $> 0,1$ dan nilai $VIF = 1,130 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antarvariabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Diketahui titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Uji Korelasi *Product Moment*

Sampel yang digunakan sebanyak 244 responden, dari sini didapat nilai $df = n - 2 = 244 - 2 = 242$, sehingga r_{tabel} pada signifikansi 5% didapatkan angka $r_{tabel} = 0,138$. Hasil statistik uji *product moment*, yaitu:

1. Diperoleh r_{hitung} sebesar 0,379 dan nilai signifikansi 0,000. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,379 > 0,138$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara peran kepala sekolah dengan kedisiplinan kerja guru di SD Negeri se-Kota Blitar.
2. Diperoleh r_{hitung} sebesar 0,574 dan nilai signifikansi 0,000. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,574 > 0,138$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja guru di SD Negeri se-Kota Blitar.

Analisis Uji F

Pada tabel ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 70,188 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} ($70,188$) $>$ F_{tabel} ($3,03$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan antara peran kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru di SD Negeri se-Kota Blitar..

PEMBAHASAN

Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan mampu mempengaruhi perilaku yang harus dilakukan oleh guru sehingga kepala sekolah maupun guru mampu mencapai tujuan lembaga pendidikan yang telah direncanakan secara maksimal. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007:845), “peranan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan”. Sedangkan menurut Kozier (2008:48), “peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu sistem”. Jadi dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah adalah seperangkat tingkah laku kepala sekolah yang diharapkan sesuai dengan kedudukannya dalam sekolah. Kepala sekolah harus mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi yang telah dilakukan sebelumnya, tingkat peran kepala sekolah berada dalam kategori tinggi. Peran kepala sekolah yang tertinggi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah sebagai *leader*. Hal ini dapat diartikan bahwa kepala sekolah di SD Negeri se-Kota Blitar sudah mampu menjadi seorang pemimpin yang baik dengan cara memberikan petunjuk atau bimbingan dan pengawasan terhadap guru. Sedangkan, peran kepala sekolah terendah adalah kepala sekolah sebagai *motivator*. Hal ini berarti bahwa kepala sekolah di SD Negeri belum cukup memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Menurut Mulyasa (2011:98), kepala sekolah sedikitnya harus berfungsi sebagai *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator* dan *Motivator* (EMASLIM). Keberhasilan kepala sekolah dapat diukur dengan menggunakan dimensi keenam fungsi tersebut. Kepala sekolah sangat berpengaruh dalam menentukan baik tidaknya suatu lembaga pendidikan. Dalam organisasi pendidikan yang menjadi pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bisa menjalankan fungsinya secara optimal.

Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar guru. Seorang guru akan bekerja dengan giat apabila dia mempunyai motivasi yang tinggi. Menurut Hamalik (dalam Aunurrahman, 2009:114-115), motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang dilandasi dengan timbulnya afektif (perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan). Tingkat motivasi kerja dari masing-masing guru berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan perubahan energi yang ada dalam dirinya.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan sebelumnya, tingkat motivasi kerja guru rata-rata berada dalam kategori tinggi. Faktor tertinggi yang mempengaruhi motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah tanggung jawab. Hal ini dapat diartikan bahwa guru SD Negeri mempunyai tanggung jawab yang besar dalam melakukan pekerjaannya dengan cara selalu melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. Dengan kesadaran akan tanggung jawab yang besar tersebut diharapkan mampu membawa instansi atau lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Tanggung jawab adalah salah satu faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Astuti dan Supriyanto (2012:559). Selain itu kebutuhan akan berprestasi yang cukup besar diharapkan dapat menambah motivasi guru untuk sukses dan selalu berusaha menjadi yang terbaik.

Kedisiplinan Kerja Guru

Kedisiplinan kerja guru adalah sikap dan perbuatan guru dalam menaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk terciptanya tujuan sebuah lembaga pendidikan. Menurut Siagian (2008), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Kedisiplinan kerja guru merupakan salah satu faktor penting penunjang keberhasilan pendidikan.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja guru berada dalam kategori tinggi. Indikator tertinggi yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru dalam penelitian ini adalah kesadaran dalam bekerja. Dengan adanya kesadaran dalam bekerja yang tinggi dapat membuat guru melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Kedisiplinan kerja guru merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan. Begitu juga yang terjadi di sekolah, dengan disiplin yang tinggi berarti guru mempunyai kesadaran dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja guru, diharapkan hasil kerja semakin baik. Hal ini berarti guru SD Negeri se-Kota Blitar mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi dalam hal kesadaran dalam bekerja. Sedangkan indikator terendah adalah kepatuhan dalam peraturan. Hal ini berarti guru SD Negeri dalam penelitian ini belum sepenuhnya bisa secara maksimal patuh dengan peraturan yang ada di sekolah. Kepatuhan pada peraturan disini dapat berupa kerjasama, taat pada aturan dan sanksi.

Hubungan Peran Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007:845), “peranan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan”. Sedangkan menurut Koziar (2008:48), “peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu sistem”. Jadi dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah adalah seperangkat tingkah laku kepala sekolah yang diharapkan sesuai dengan kedudukannya dalam sekolah. Sedangkan kedisiplinan

kerja guru merupakan salah satu faktor penting penunjang keberhasilan pendidikan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:90), disiplin kerja adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Siagian (2008), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Jadi kedisiplinan kerja guru adalah sikap dan perbuatan guru dalam menaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk terciptanya tujuan sebuah lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel peran kepala sekolah (X_1) dengan variabel kedisiplinan kerja guru (Y) di SD Negeri se-Kota Blitar. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah ada tidaknya keteladanan kepala sekolah. Keteladanan merupakan salah satu aspek di dalam peran kepala sekolah. Hal ini berarti apabila peran kepala sekolah tinggi maka kedisiplinan kerja guru juga akan tinggi. Pada penelitian ini terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan kerja guru di SD Negeri se-Kota Blitar.

Hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru

Menurut Hamalik dalam Aunurrahman (2009:114-115), motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang dilandasi dengan timbulnya afektif (perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan). Perubahan tersebutlah yang nantinya akan mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Samsudin (2005), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Jadi motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar guru. Sedangkan kedisiplinan kerja guru merupakan salah satu faktor penting penunjang keberhasilan pendidikan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:90), disiplin kerja adalah “sikap kesediaan dan

kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Siagian (2008), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Jadi kedisiplinan kerja guru adalah sikap dan perbuatan guru dalam menaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk terciptanya tujuan sebuah lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel motivasi kerja guru (X_2) dengan variabel kedisiplinan kerja guru (Y) di SD Negeri se-Kota Blitar. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2000:145) yang menyebutkan bahwa salah satu tujuan dari motivasi adalah untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kesejahteraan karyawan khususnya dalam hal kedisiplinan kerja guru. Sehingga tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh guru dapat sesuai dengan yang diharapkan. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja guru SD Negeri se-Kota Blitar.

Hubungan Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru

Pada penelitian ini, terdapat hubungan antara peran kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru di SD Negeri se-Kota Blitar. Keberhasilan kepala sekolah menurut pendapat Mulyasa (2011:98), dapat diukur dengan menggunakan dimensi keenam fungsi, salah satunya adalah kepala sekolah sebagai motivator. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Selain itu seorang pemimpin juga dapat menjadi sumber pengaruh bawahannya. Menurut Lunenburg & Orstein (dalam Wiyono, 2013:3), terdapat lima faktor yang dapat menjadi sumber pengaruh sebagai seorang pemimpin, salah satunya adalah kekuatan paksaan. Kekuatan memaksa merupakan pengaruh yang

ditekankan pada kemampuan untuk mengontrol atau mengelola hukuman terhadap anggota. Dengan hal ini, kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja guru, sehingga guru akan menjalankan tugasnya dengan baik.

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2000:145) salah satunya adalah meningkatkan kedisiplinan guru. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kesejahteraan karyawan khususnya dalam hal kedisiplinan kerja guru. Sehingga tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh guru dapat sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, pendapat dari Pasolong (2010) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru dalam faktor eksternal salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini berarti kepala sekolah juga sangat berperan dalam mempengaruhi motivasi guru. Motivasi sangat mempengaruhi kerja guru, jadi apabila peran kepala sekolah tergolong tinggi maka motivasi kerja guru juga akan tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Peran kepala sekolah di SD Negeri se-Kota Blitar tergolong tinggi, (2) Motivasi kerja guru di SD Negeri se-Kota Blitar tergolong tinggi, (3) Motivasi kerja guru di SD Negeri se-Kota Blitar tergolong tinggi, (4) Terdapat hubungan antara peran kepala sekolah dengan kedisiplinan kerja guru di SD Negeri se-Kota Blitar. Hal ini berarti peran kepala sekolah di SD Negeri se-Kota Blitar mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru, (5) Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja guru SD Negeri se-Kota Blitar. Hal ini berarti apabila motivasi kerja guru di SD Negeri se-Kota Blitar tinggi maka kedisiplinan kerja guru juga akan tinggi, dan (6) Terdapat hubungan antara peran kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru di SD Negeri se-Kota Blitar. Hal ini berarti peran kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) Kepala UPTD se-Kota Blitar, agar memberikan saran dan masukan terhadap kepala sekolah untuk tetap mempertahankan kepemimpinannya yang sudah tergolong tinggi, (2) Kepala SD Negeri se-Kota Blitar, agar selalu memperhatikan motivasi kerja guru karena dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja guru, (3) Guru SD Negeri se-Kota Blitar, agar selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, (4) Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan, agar dapat digunakan sebagai kajian dalam mengembangkan matakuliah Kepemimpinan Pendidikan dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), (5) Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan, agar dapat digunakan sebagai referensi ilmu pengetahuan khususnya tentang Kepemimpinan Pendidikan dan MSDM, dan (6) Peneliti lain, agar dapat menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang hubungan peran kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kedisiplinan kerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, H. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Astuti, A.D. & Supriyanto, A. 2012. Hubungan Motivasi Kerja dan Iklim organisasi dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 23 (6):556-562.
- Aunurrahman. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M.S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, A.Y. 2010. *Kajian Filosofis Otonomi Daerah Bidang Pendidikan*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Kozier, B. 2008. *Pengertian Peranan*. (Online). <http://www.raseko.com/2013/05/pengertian-peranan.html>, diakses 25 Mei 2017.
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Samsudin, S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S.P. 2008. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.
- Wiyono, B.B. 2013. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Zulkarnain, W. 2013. *Dinamika Kelompok: Latihan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.