

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMP NEGERI 11 PRABUMULIH

Rusnita¹⁾, Yasir Arafat²⁾, Mulyadi³⁾
^{1,2,3} Pascasarjana, Universitas PGRI Palembang
Correspondence address: rusnitaitoet@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and describe the effect of principal leadership and teacher work motivation together on the work discipline of teachers at SMP Negeri 11 Prabumulih. This study uses a quantitative method with a correlational approach (cause and effect). Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The research got the conclusion (1) There is an effect of the principal's leadership on the work discipline of teachers at SMP Negeri 11 Prabumulih. (2) There is an effect of teacher work motivation on teacher work discipline at SMP Negeri 11 Prabumulih. (3) There is an influence of the leadership of the principal and the work motivation of teachers together on the work discipline of teachers at SMP Negeri 11 Prabumulih.

Keywords: *The Influence, Leadership, Work Motivation and Discipline.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri 11 Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional (sebab akibat). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian mendapatkan kesimpulan (1) Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 11 Prabumulih. (2) Ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 11 Prabumulih. (3) Ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 11 Prabumulih.

Kata kunci: *Pengaruh, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang utama kedudukannya dan sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan apa yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab II pasal 3 yang menyatakan bahwa fungsi pendidikan nasional untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Untuk mencapai tujuan Nasional Pendidikan peran guru dalam dunia pendidikan tidak hanya sebatas menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi

guru dituntut untuk dapat menjadi informator, organisator, *motivator*, fasilitator, mediator, inisiator dan *evaluator*. Seorang pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengajar, mendidik, melatih peserta didik agar mampu menjadi individu yang berkualitas, baik dari sisi intelektual maupun akhlnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat betapa pentingnya peran seorang guru dalam meningkatkan sumber daya manusia (dalam hal ini adalah peserta didik). Guru memiliki peran dan fungsi yang penting dalam membentuk kepribadian, akhlak, mentalitas dan moral peserta didik. Artinya, untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah sangat

dipengaruhi oleh sikap guru dalam melaksanakan tugas dan profesinya. Kenyataan inilah yang mengharuskan seorang guru memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, karena guru adalah tokoh yang menjadi panutan bagi peserta didik dilingkungan sekolahnya.

Menurut Hasibuan (2010:64), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan semua tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediannya adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak, sedangkan menurut Arikunto (2000:114), pengertian disiplin adalah suatu kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Jadi disiplin bagi seorang guru merupakan kepatuhan seorang guru yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mengikuti peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Ada dua hal yang berkaitan dengan disiplin, yaitu disiplin waktu dan disiplin dalam hal perbuatan. Untuk disiplin waktu, seorang guru harus datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sedangkan untuk disiplin yang berhubungan dengan perbuatan adalah kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi akan tugas-tugas yang dibebankan kepada seorang guru. Seorang guru harus memiliki administrasi pembelajaran dengan lengkap.

Berdasarkan hasil observasi yang dilihat, maka penulis menemukan masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam mematuhi peraturan di sekolah maupun dalam kegiatan mengajar di sekolah, yakni masih ada guru yang sering datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan masih ada

guru yang tidak masuk dan meninggalkan jam mengajar dengan berbagai alasan.

Hasil pengamatan peneliti diketahui bahwa selama tahun 2019 (Januari sampai dengan Desember) rata-rata kehadiran guru di SMP Negeri 11 Prabumulih sebesar 94,5% dan rata-rata ketidakhadiran sebesar 5,5%. Ketidakhadiran guru tersebut dikarenakan beberapa alasan, seperti sakit, izin, cuti, bahkan ada yang tanpa berita. Hal ini bisa dikatakan bahwa guru di SMP Negeri 11 Prabumulih kurang memperhatikan kedisiplinannya dalam bekerja.

Menurut Martoyo dalam Sandra (2012:16), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satu faktor tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Bagi seorang guru, motivasi memberikan cara gairah kerja baru, supaya guru bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah mampu memberi manfaat dalam peningkatan disiplin kerja guru. Menurut Hasibuan (2013:94), ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin seseorang dalam organisasi salah satunya adalah teladan pimpinan. Teladan pimpinan akan sangat berperan dalam meningkatkan disiplin kerja guru, karena pimpinan merupakan panutan bagi bawahannya. Hal ini sesuai dengan Permendikbud Nomor 13 tahun 2007 tentang Kepala Sekolah. Salah satu tugas pokok dan fungsi (tupoksi) kepala sekolah adalah kepala sekolah sebagai motivator. Artinya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kepada guru.

Munculnya motivasi kerja yang baik pada guru akan menimbulkan disiplin kerja yang baik yang tercermin dalam

kesungguhan seorang guru dalam meningkatkan hasil prestasi belajar siswa di kelas. Guru yang motivasi kerjanya tinggi akan senantiasa melaksanakan tugas pokoknya dengan baik, dan akan menggunakan prosedur pembelajaran yang sesuai dengan ketentuan secara optimal baik pada saat di disupervisi maupun tidak sedang disupervisi oleh kepala sekolah. Guru selalu bekerja dengan penuh semangat dengan persiapan mengajar yang lengkap, melaksanakan dan mengevaluasi hasil belajar dan mengajar yang dilandasi oleh motivasi kerja yang tinggi serta disiplin dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis di SMPN 11 Prabumulih, masih terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan kurang optimalnya seorang guru dalam melaksanakan disiplin dalam hal waktu dan perbuatan. Hal ini terbukti dengan masih ada guru yang datang dan pulang tidak tepat waktu, dan masih ada sebagian guru yang tidak mengumpul administrasi pendidikan. Dari observasi itu maka penulis berniat mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 11 Prabumulih.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional (sebab-akibat). Penelitian berjenis korelasional bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan sebab-akibat yang saling mempengaruhi dan berhubungan antar variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini berupa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 11 Prabumulih adalah 50 orang dengan

jumlah sampel diambil dari seluruh anggota populasi.

Kepemimpinan kepala sekolah kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Variabel kepemimpinan kepala sekolah diukur menggunakan 5 indikator, yaitu memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru, memiliki visi dan memahami misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkepemimpinan.

Motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Variabel prestasi kerja diukur menggunakan 3 indikator, yaitu 1) kebutuhan eksistensi (existence needs) berhubungan dengan fisik dari eksistensi guru seperti makan, pakaian, gaji, minum, tunjangan dan keamanan kondisi kerja; 2) kebutuhan relasi yaitu kepuasan berinteraksi dalam lingkungan kerja; dan 3) kebutuhan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan dan potensi diri yang berhubungan dengan kecakapan guru dan kemampuan.

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Variabel disiplin kerja diukur menggunakan 4 indikator, yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Hasil analisis data deskriptif statistik variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah pada indikator kepemimpinan ke bawah menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 9,8% menjawab tidak setuju, 7,3% menjawab ragu-ragu, 36,8% menjawab setuju, dan 26,0% menjawab sangat setuju. Pada indikator kepemimpinan ke atas menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 6,7% menjawab tidak setuju, 7% menjawab ragu-ragu, 21,2% menjawab setuju, dan 45,2% menjawab sangat setuju. Kemudian pada indikator kepemimpinan horizontal menunjukkan 2,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% menjawab tidak setuju, 6,4% menjawab ragu-ragu, 30,1% menjawab setuju, dan 58,0% menjawab sangat setuju. Pada indikator kepemimpinan diagonal diketahui tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 7,3% menjawab tidak setuju, 6,3% menjawab ragu-ragu, 26% menjawab setuju, dan 60,4% menjawab sangat setuju.

Secara keseluruhan, terdapat rata-rata 1,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 4,3% responden menjawab tidak setuju, 6,8% responden menjawab ragu-ragu, 28,5% responden menjawab setuju dan 47,4% responden menjawab sangat setuju. Artinya ada beberapa responden yang menginginkan Kepemimpinan Kepala Sekolah perlu diperbaiki dan ditingkatkan karena masih ada responden yang menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil uji linieritas data didapatkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Disiplin Kerja (Y) memiliki hubungan yang linear. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (*linierity*) sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} Motivasi Kerja Guru (2,968) > t_{tabel} (1,67722) dan nilai t_{sig} Motivasi Kerja Guru (0,007) < α (0,05). Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi yang berpedoman pada Tabel 4.12 (koefisien), dapat dijelaskan bahwa jika nilai koefisien variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) meningkat 1 unit skor, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,430.

Khairani, Efendi, dan Saputra (2018) menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah memang melaksanakan kepemimpinan interpersonal dengan para guru dan staf dalam meningkatkan Disiplin Kerja Madrasah Aliyah Negeri 1 Aceh Timur. Sedangkan bentuk Kepemimpinan yang dilaksanakan kepala madrasah dengan para guru dan staf dalam meningkatkan kepemimpinan interpersonal yaitu kepala madrasah menggabungkan dengan kepemimpinan internal yang ada dalam kepemimpinan organisasi, pertama kepala madrasah melaksanakan kepemimpinan ke bawah (*dawnward communication*) yaitu kepemimpinan yang datangnya dari kepala madrasah kepada para guru dan staf. Kedua kepala madrasah juga melaksanakan kepemimpinan ke atas (*upward communication*). yaitu kepemimpinan yang datangnya dari para guru dan staf kepada kepala madrasah. Kedua bentuk tersebut dilakukan secara langsung maupun menggunakan media, dan selalu dengan Qaulan Layingina.

Rahayu (2017) menyimpulkan hasil penelitiannya 1) Kepemimpinan interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi mempunyai kontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja guru; 2) Kepemimpinan interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi berkontribusi secara

langsung terhadap motivasi kerja; dan 3) Motivasi kerja berkontribusi secara langsung terhadap kepuasan kerja guru.

Robbins (2006:72) Kepemimpinan menjalankan empat fungsi utama didalam kelompok atau organisasi: pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi dan informasi. Tidak satupun dari keempat fungsi ini yang harus dipandang sebagai hal yang lebih penting daripada yang lain. Agar berkinerja secara efektif, kelompok perlu mempertahankan beberapa pengendalian terhadap anggotanya, merangsang para anggotanya untuk berkinerja, menyediakan sarana untuk pengungkapan emosi, dan membuat pilihan-pilihan keputusan.

Kepemimpinan, yang merupakan keterkaitan antara individu-individu dengan organisasi, mempunyai peranan yang cukup penting bagi berjalannya fungsi-fungsi dalam suatu organisasi. Seorang manajer yang dinamis harus memiliki tiga peran penting, yaitu: peran antarpribadi, peran informasional, dan peran keputusan. Peran antarpribadi mencakup peran tokoh figur, peran pemimpin dan peran penghubung. Sedangkan peran informasional mencakup peran *monitoring*, peran penyebar, dan peran juru bicara. Sementara itu peran keputusan mencakup peran wirausaha, peran pengalokasi sumber daya, dan peran negosiator.

Secara umum, kepemimpinan mempunyai dua fungsi penting dalam organisasi: (1) kepemimpinan memungkinkan orang-orang untuk saling bertukar informasi; (2) kepemimpinan membantu menghubungkan sekelompok anggota dalam organisasi yang terpisah dari anggota lainnya. Pada umumnya, organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan untuk mencapai tujuannya (Purwanto, 2012:34).

Sebuah hasil penelitian yang dilakukan oleh Sproul dalam Purwanto (2012:37) menunjukkan bahwa, orang-orang dalam organisasi menggunakan 69 persen dari hari-hari kerja mereka dengan

menggunakan kepemimpinan verbal, baik itu berbicara, mendengarkan, menulis ataupun membaca. Namun, itu tidak berarti bahwa bentuk kepemimpinan yang lain, yaitu kepemimpinan nonverbal, tidak penting bagi organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan analisis data statistik variabel Motivasi Kerja Guru pada indikator perencanaan supervisi akademik menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 5,8% menjawab tidak setuju, 5,8% menjawab ragu-ragu, 35% menjawab setuju, dan 53,3% menjawab sangat setuju. Pada indikator pelaksanaan supervisi akademik menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 8,3% menjawab tidak setuju, 10,8% menjawab ragu-ragu, 34,2% menjawab setuju, dan 46,7% menjawab sangat setuju. Kemudian pada indikator tindak lanjut supervisi akademik menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 25,8% menjawab tidak setuju, 10% menjawab ragu-ragu, 41,7% menjawab setuju, dan 36,6% menjawab sangat setuju.

Secara keseluruhan, terdapat rata-rata 8,6% responden menjawab tidak setuju, 8,9% responden menjawab ragu-ragu, 37% responden menjawab setuju dan 45,5% responden menjawab sangat setuju. Artinya ada beberapa responden yang menginginkan Motivasi Kerja Guru perlu ditingkatkan karena masih ada responden yang menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil uji linieritas data didapatkan bahwa variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) dan Disiplin Kerja (Y) memiliki hubungan yang linear. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (*linierity*) sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} Kepemimpinan Kepala Sekolah (3,844) >

t_{tabel} (1,67722) dan nilai t_{sig} Motivasi Kerja Guru (0,001) $< \alpha$ (0,05). Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi yang berpedoman pada Tabel 4.13 (koefisien), dapat dijelaskan bahwa jika nilai koefisien variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) meningkat 1 unit skor, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,447.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ardiana (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien regresi (b_0) sebesar 103,459. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila tidak terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (konstan) maka Disiplin Kerja akuntansi sebesar 103,459 satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan kata lain tanpa adanya Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja akuntansi sebesar 3,459. Selanjutnya, Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,406. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel Motivasi Kerja Guru sebesar satu satuan maka Disiplin Kerja akuntansi akan naik sebesar 0,406 satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Besarnya keragaman Motivasi Kerja Guru (X) yang dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja akuntansi (Y) adalah 0,806 (R Square) atau sebesar 80,6% sedangkan hal-hal lain yang juga berpengaruh terhadap Disiplin Kerja akuntansi diantaranya sarana prasarana sekolah, lingkungan kerja sebesar 19,4%.

Besarnya keragaman X terhadap Y sebesar 0,806 (R Square) atau sebesar 80,6%. Hal ini menunjukkan bahwa antara Motivasi Kerja Guru (X) terhadap Disiplin Kerja akuntansi SMK di Kota Madiun (Y) ada pengaruh besar dan positif. Sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh hal-hal diluar Motivasi Kerja Guru. Oleh karena itu seharusnya motivasi guru mendapat perhatian yang paling serius dibanding variabel bebas yang lain.

Variabel Motivasi Kerja Guru yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan Disiplin Kerja akuntansi SMK di Kota Madiun. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani, sehingga Disiplin Kerja akuntansi semakin meningkat di sekolah menengah kejuruan (SMK) Kota Madiun. Meskipun tanpa adanya Motivasi Kerja Guru, kinerja dari guru akuntansi di SMK di Kota Madiun sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi untuk variabel konstan sebesar 103,459.

Renata (2018) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa; 1) ada pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap efektivitas guru nilai t_{hitung} sebesar 2,452 dan t_{tabel} sebesar 1,980, 2) ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap efektivitas guru dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,607 dan t_{tabel} sebesar 1,980, dan 3) ada pengaruh Motivasi Kerja Guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap efektivitas guru dengan nilai t_{hitung} sebesar 23,618 dan t_{tabel} sebesar 3,267. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa untuk meningkatkan efektivitas guru maka diperlukan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi.

Riastuti (2017) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa; (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} 4.209 $> t_{\text{tabel}}$ 1.993, sementara kontribusi yang diberikan sebesar 19,5%, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap Disiplin Kerja dengan nilai t_{hitung} 3.715 > 1.993 , sementara kontribusi yang diberikan sebesar 15,9% (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap Disiplin Kerja dengan nilai f_{hitung} 14.287 $> f_{\text{tabel}}$ 3.124. Sedangkan kontribusi supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap Disiplin Kerja sebesar 28,4%.

Penelitian Rifaldi dan Roesminingsih (2017) menyimpulkan hasil penelitian bahwa: (1) tingkat Motivasi Kerja Guru termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 65,68%, (2) tingkat motivasi kerja guru termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 83,57%, (3) tingkat kepuasan kerja guru termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 89,18%, (4) Motivasi Kerja Guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$) dengan jumlah nilai sebesar 4,641, (5) motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$) dengan jumlah nilai sebesar 5,764, (6) Motivasi Kerja Guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan guru dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$) serta Motivasi Kerja Guru (X1) dan motivasi kerja guru (X2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru (Y) dengan jumlah nilai sebesar 53,593.

Selanjutnya penelitian Riyadi (2019) tentang pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. Hipotesis yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dapat diterima dan terbukti benar dimana variabel Motivasi Kerja Guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja artinya setiap terjadi peningkatan Motivasi Kerja Guru pada RA di Kota Pekalongan akan meningkatkan Disiplin Kerja. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negative bagi seorang guru. Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan,

pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

Apabila pekerja mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkat pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkannya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi sehingga dapat mencapai target organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitnen dan Kinicki dalam Riyadi 2017:116). Manager dalam hal ini kepala sekolah perlu memahami proses psikologis, apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan guru guna menuju pada pencapaian target organisasi.

Guru merupakan orang yang karena profesinya sanggup menimbulkan dan mengembangkan motivasi untuk kepentingan proses aspek-aspek pembelajaran di dalam kelas yang keberadaan siswanya berbeda-beda secara individual, misalnya perbedaan minat, bakat, kebutuhan, kemampuan, latar belakang sosial dan konsep yang dipelajari. Dengan motivasi dari guru merupakan faktor yang berarti dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Dua pembangkit motivasi belajar yang efektif adalah keingintahuan dan keyakinan dalam kemampuan diri para siswa. Setiap siswa memiliki rasa ingin tahu, maka guru perlu memotivasi dengan pertanyaan diluar kebiasaan atau pemberian tugas yang menantang disertai penguatan bahwa siswa mampu melakukannya.

Kemudian penelitian Wihartuti (2017) tentang pengaruh Motivasi Kerja Guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap Disiplin Kerja SMP Negeri di Kabupaten Pematang. Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung = 57,334 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi

5% maka nilai tabel dengan $df1 = 2$ dan $df2 = n - k = 111 - 2 = 109$ diperoleh F tabel sebesar 3,09. Artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau taraf signifikansi $\alpha < 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau taraf signifikansi $\alpha < 0,05$, maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penghitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan garis regresi: $Y = 103,622 + 0,624 X$. Berdasarkan nilai t_{hitung} (7,572) $> t_{tabel}$ (1,660) dengan signifikansi t (0,000) $< 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nihil yang berbunyi H_0 , ditolak dan H_a , diterima. Pengujian signifikansi diperoleh skor probabilitas (sig) sebesar 0,000. Besaran skor probabilitas ternyata menyebabkan regresi yang signifikan. Pada tabel model *summary* diperoleh skor koefisien korelasi R sebesar 0,587 dengan $n=111$, $k=2$ dan taraf signifikansi (ts) 5 % di dalam tabel r di peroleh harga kritis sebesar 0,195, yang berarti $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan skor *Adjusted R square* sebesar 0,339.

Motivasi kerja guru merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja guru sehingga guru dapat bekerja secara optimal. Motivasi merupakan bagian dari unsur yang membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan tanggapan responden mengenai instrumen Motivasi kerja guru diperoleh skor rata-rata (mean) 74,08 berada pada klasifikasi tinggi. Jadi, dapat dikatakan bahwa rata-rata guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang memiliki Motivasi Kerja Guru yang tinggi, khususnya yang berkaitan dengan: 1) motivasi internal, meliputi: (a) dorongan untuk bekerja, (b) kemajuan dalam karier, (c) pengakuan yang diperoleh, (d) rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, (e) minat terhadap tugas, dan (f) dorongan berprestasi, dan 2) motivasi eksternal, meliputi: (a) hubungan antar pribadi, (b) penggajian/ honorarium, (c) Motivasi Kerja Guru, dan (d) kondisi kerja. Terdapat jawaban atas item

pertanyaan yang mendapat skor tertinggi dengan predikat tinggi terdapat pada item yang menanyakan “apakah pengakuan anda sebagai guru sesuai yang diharapkan?”. Artinya guru menyatakan bahwa dirinya mendapatkan pengakuan profesi sebagai guru sesuai yang diharapkan. Sedangkan jawaban item pertanyaan yang mendapat skor terendah dengan predikat cukup terdapat pada item yang menanyakan “apakah anda bersemangat untuk menjadi guru berprestasi?”. Artinya guru menyatakan bahwa dirinya cukup bersemangat untuk menjadi guru berprestasi.

Temuan penelitian ini juga selaras dengan penelitian Arafat (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada CV. Havraco Jaya di Palembang). Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Teknik analisa data yang digunakan berupa regresi linier berganda, determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F dengan bantuan aplikasi statistik program SPSS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai yang semuanya adalah pegawai di CV. Havraco Jaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa, 1) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, 2) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, 3) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Hal ini ditegaskan oleh pendapat Sunarto (2001: 6), bahwa Motivasi kerja guru merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja sebab Motivasi Kerja Guru sebagai rangsangan yang membangkitkan gairah guru dalam bekerja. Disiplin Kerja akan baik jika ada rangsangan yang membangkitkan motivasi, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Motivasi akan mengarah

ke hal yang positif jika berefek pada kepuasan pada diri guru dan sebaliknya, jika mengarah ke hal yang negatif maka akan berefek pada ketidakpuasan. Guru tanpa kepuasan kerja tidak dapat diharapkan akan memiliki komitmen tinggi pada organisasi. Ada kecenderungan guru menghindari dari pekerjaannya, seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak antusias dalam mengajar, menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi. bahkan bisa terjadi guru beralih ke pekerjaan lain atau organisasi lain jika ada kesempatan yang menjanjikan.

Siagian (2009: 107) menjelaskan bahwa para karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan. Penekanan teori ini ialah jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi, aspek motivasi yang penting, sedangkan jika tidak ada kepuasan, aspek hygiene yang menonjol. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan atau prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene meliputi: kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

Berdasarkan penjelasan di atas, Disiplin Kerja berkaitan erat dengan Motivasi kerja guru. Dengan demikian, Motivasi Kerja Guru merupakan unsur penting dalam meningkatkan Disiplin Kerja dan sumber daya manusia. Secara umum motivasi diartikan sebagai dorongan baik dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) dirinya sehingga guru akan dengan bekerja keras, ikhlas, dan tuntas serta berorientasi pada kualitas hasil kerja. Banyak pakar menyatakan bahwa sumber daya manusia

Indonesia bersifat “malas” (Suwanto dkk, 2009: 111) dalam arti bahwa kurang ada dorongan untuk bekerja keras dan kurang berorientasi pada kualitas. Jadi semakin tinggi Motivasi Kerja Guru seorang guru maka semakin tinggi pula Disiplin Kerja dan sebaliknya apabila Motivasi Kerja Guru menurun maka Disiplin Kerja juga menurun.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) Secara Bersama-Sama terhadap Disiplin Kerja (Y)

Hasil distribusi frekuensi menjelaskan bahwa Disiplin Kerja pada perencanaan pembelajaran menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 8,3% menjawab tidak setuju, 8,3% menjawab ragu-ragu, 29,2% menjawab setuju, dan 54,2% menjawab sangat setuju. Pada indikator pelaksanaan pembelajaran menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 5% menjawab tidak setuju, 5% menjawab ragu-ragu, 30% menjawab setuju, dan 60% menjawab sangat setuju. Kemudian pada indikator evaluasi pembelajaran menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 9,2% menjawab tidak setuju, 5% menjawab ragu-ragu, 21,7% menjawab setuju, dan 64,2% menjawab sangat setuju.

Secara keseluruhan, terdapat rata-rata 7,5% responden menjawab tidak setuju, 6,1% responden menjawab ragu-ragu, 27,0% responden menjawab setuju dan 59,5% responden menjawab sangat setuju. Artinya ada beberapa responden yang menginginkan kinerja perlu ditingkatkan karena masih ada responden yang menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil uji normalitas data diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0,477, variabel Motivasi Kerja Guru sebesar 0,380, dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,302. Seperti diketahui bahwa apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan

sebaliknya apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, data variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Disiplin Kerja berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Disiplin Kerja di atas nilai 0,05.

Hasil uji homogenitas data dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah $0,245 > 0,05$ dan nilai signifikansi Motivasi Kerja Guru $0,316 > 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dan satu variabel terikat berasal dari data yang sama atau homogen.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (48,522) > F_{tabel} (3,12)$ dan nilai $F_{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja. Nilai koefisien determinasi (*Adjust R Square*) sebesar 0,805, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel-variabel bebas (Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru) terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja) adalah sebesar 80,5%, sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan di mana Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Sukadi (2016) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah

terhadap Disiplin Kerja diperoleh persamaan regresi : $Y = 6,769 + 0,401X_1 + 0,275X_2$. Uji regresi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $137,168 > 3,090$ (taraf signifikansi 5%) berarti antara Motivasi Kerja Guru dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Uji t untuk variabel Motivasi Kerja Guru diperoleh $t_{hitung} >$ dari t tabel atau $4,872 > 1,985$ dan untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,172 > 1,985$ (taraf signifikansi 5%). Kedua variabel tersebut secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja di MTs Al Huda Karangpandan.

Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. (Mangkunegara, 2005: 104), menyimpulkan guru akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan Motivasi Kerja Gurunya rendah. Guru yang telah disupervisi administrasi akan lebih berprestasi apabila ditambah dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik. Davies (2003:129) menyatakan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja.

Septiana dkk (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan

Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja SMP Negeri Wonosari” menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Disiplin Kerja SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.468 > 1.993$) pada taraf signifikan $<$ 0.05 yaitu $0,016$. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula Disiplin Kerja dalam menjalankan tugasnya.

Setiyati (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Disiplin Kerja” menunjukkan bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Budaya Sekolah Terhadap Disiplin Kerja dimana kontribusi yang diberikan sebesar $42,2\%$. Penelitian setiyati memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Persamaannya yaitu pada variabel Y meneliti Disiplin Kerja. Sedangkan perbedaan penelitian setiyati pada variabel X_2 meneliti tentang motivasi Kerja, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan variabel X_2 membahas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja di Gugus 1 SD Negeri Kecamatan Lalan.

Motivasi Kerja Guru merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan Disiplin Kerja. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negative, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Anoraga dalam (Yenny, 2018) menjelaskan bahwa Motivasi Kerja Guru adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab

itu, Motivasi Kerja Guru dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak mempunyai motivasi, maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan atau motivasi ini sebagai pertanda apa yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Namun, temuan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Malik dan Sriwidodo (2013) yang menyimpulkan: pada pengujian hipotesis satu koefisien signifikansi variabel Motivasi Kerja Guru sebesar $0,145$, maka variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Pengujian hipotesis dua, koefisien signifikansi variabel kedisiplinan $0,372$, maka variabel kedisiplinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Pengujian hipotesis tiga, koefisien signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah $0,075$, maka variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dari hasil uji selisih mutlak, maka kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja. Demikian juga kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi kedisiplinan terhadap Disiplin Kerja. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh R^2 sebesar $0,310$, berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel Motivasi Kerja Guru dan kedisiplinan terhadap Disiplin Kerja dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi sebesar 31% , selebihnya dipengaruhi variabel lain. Jadi dengan adanya Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala

Sekolah yang tinggi maka Disiplin Kerja akan semakin meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 11 Prabumulih. Artinya, semakin tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka Disiplin Kerja akan semakin meningkat. Besar hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru adalah 43,0%.
2. Ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 11 Prabumulih. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru, maka Disiplin Kerja akan semakin meningkat. Besar hubungan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru adalah 44,7%.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 11 Prabumulih. Dengan demikian Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru dapat mempengaruhi disiplin kerja. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama mampu mempengaruhi disiplin kerja dengan kontribusi 80,5% sedangkan sisanya 19,5% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas PGRI Palembang Bapak Dr. H. Bukman Lian, M.M, Direktur Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang Bapak Dr. Syaipul Eddy, M.Si, dan Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang Ibu Dr. Happy Fitria, M.Pd,

Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang Bapak Dr. Mulyadi, M.A yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam pengurusan administrasi penulisan artikel ini, serta seluruh Dosen Pascasarjana terkhusus Jurusan Manajemen Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan wawasan yang bermanfaat. Mudah- mudahan ini dapat bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis dalam dunia pendidikan.

REFERENSI

- Arafat, Yasir. 2016. Manajemen Humas Untuk Meningkatkan Kredibilitas Sekolah. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*.
- Ardiana, T. E. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Hal. 14-23.
- Arikunto, S. 2000. *Peraturan dan Tata Tertib*. Jakarta: Reneika Cipta.
- Davies, H. 2003. *Human Behavior at Work Organization Behavior*. New Delhi: McGraw Hill Publishing Company.
- Hasibuan, M. S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairani, Efendi, dan Saputra. 2018. Analisis Kepemimpinan Interpersonal Kepala Madrasah kepada Guru dan Staf Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Madrasah Aliyah Negeri 1 Aceh Timur.
- Permendikbud Nomor 13 tahun 2007 tentang Kepala Sekolah.
- Purwanto, Erwan. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan*

- Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahayu. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Interpersonal, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Guru Sebagai Variabel Moderat.
- Renata. 2018. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Efektivitas Guru* (Tesis). Palembang: Universitas PGRI Palembang.
- Riastuti. 2017. *Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Guru Pai Terhadap Kinerja Guru PAI Di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo* (Tesis). Sala Tiga: Universitas IAIN Sala Tiga.
- Rifaldi & Roesminingsih. 2017. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smk Adb Invest Se-Kota Surabaya. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 4 No. 4, April 2014, hlm.122-133.
- Riyadi, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* Vol. 13 Tahun 2019.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sandra, I. K. 2012. Hubungan Antara Manajemen Waktu dan Efikasi Diri dengan Prokrastinasi Persona. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(3), 217-222.
- Setiyati, S. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 200-207.
- Sunarto, M. S. 2001. *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islam)*. Lombok: Holistica.
- Suwarto. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wihartuti. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja SMP Negeri di Kabupaten Pematang. *Jurnal Penelitian*.
- Yenny. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. *Jurnal Katalogis*, Volume 6 Nomor 2 Februari 2018. hal. 98-105.