

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEDISIPLINAN GURU SMPN DI KECAMATAN BANGGAE
TIMUR KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**MUHAMMAD IRFAN
2017.MM.2.0561**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN HASIL PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI
BERPRESTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEDISIPLINAN GURU SMPN DI KECAMATAN BANGGAE
TIMUR KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

**MUHAMMAD IRFAN
2017.MM.2.0561**

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Mengetahui :

~~Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,~~

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Prodi Magister Manajemen,

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING, DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEDISIPLINAN GURU SMPN DI KECAMATAN BANGGAE
TIMUR KABUPATEN MAJENE”

Nama Mahasiswa	: Muhammad Irfan
NIM	: 2017MM20561
Program Studi	: Magister Manajemen
Peminatan	: Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING

Ketua	: Prof. Dr. H. Saban Echdar, SE, M.Si.
Anggota	: Dr. Maryadi, SE. M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1	: Dr. Salim S, SE, MM.
Dosen Penguji 2	: Dr. Haeranah, SE, MM.

Tanggal Ujian	: 28 Januari 2020
SK Penguji Nomor	: 267/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORSINILITAS TESIS

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa,



MUHAMMAD IRFAN
2017.MM.2.0561

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan.

Tesis ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene”, ditulis sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana PPS STIE NOBEL INDONESIA Makassar. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- 1 Bapak Ketua STIE NOBEL INDONESIA Dr. H. MASHUR RAZAK, S.E. M.M. atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
- 2 Bapak Dr. Maryadi, SE, M.M. selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
- 3 Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen, atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan
- 4 Bapak Prof. Dr. H. Sabhan Echdar, SE, M.Si. selaku pembimbing pertama penulisan tesis ini yang dengan sabar dan penuh dedikasi membimbing, mengarahkan kami.
- 5 Bapak Dr. Maryadi, SE, M.M. selaku pembimbing dua penulisan tesis ini yang dengan sabar dan penuh dedikasi membimbing, mengarahkan

dan memberi motivasi dan semangat sehingga penulisan tesis ini bisa diselesaikan.

- 6 Bapak Penguji Dr. Salim S, SE. MM, dan Ibu Dr. Haeranah, SE.MM. Atas segala bimbingannya.
- 7 Bapak dan ibu dosen staf pengajar pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan PPSSTIE NOBEL INDONESIA yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.
- 8 Orang tua kami, HJ. Hapsah (almarhumah) dan Drs. Abd. Malik Sopus, atas segala do`a dan pegorbanannya membesarkan dan membimbing kami. Serta Saudara Kami Marsah, Riswan, Ernawati (almarhumah) dan Asyari yang senantiasa mendo`akan dan memotivasi kami.
- 9 Teman-teman di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan angkatan 2017 PPS STIE NOBEL INDONESIA yang telah memberi semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
- 10 Rekan-rekan dewan guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Semoga atas bantuan, bimbingan serta dorongan yang diberikan mendapat pahala dari Allah SWT. Harapan kami semoga tesis ini memberikan sumbangan bagi kemajuan dunia pendidikan. Aamiin .

Makassar, Desember 2019
Penulis,

Muhammad Irfan

ABSTRAK

Muhammad Irfan. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene (dibimbing oleh H. Saban Echdar dan Maryadi).

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene berjumlah 135 orang guru. Sampel ditentukan dengan teknik cluster random sampling, dengan menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 orang guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dengan menggunakan uji signifikansi simultan (Uji-F), uji signifikansi parsial (Uji-T).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, serta variabel kepemimpinan kepala sekolah yang paling dominan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin

ABSTRACT

Muhammad Irfan. 2020. *The Effect of Principal Leadership, Achievement Motivation and Compensation on the Discipline of SMPN Teachers in Banggae Timur District, Majene Regency (supervised by H. Saban Echdar and Maryadi)*

The study aims to determine and analyze the influence of school principal leadership, achievement motivation and partial and simultaneous compensation for the discipline of junior high school teachers in Banggae Timur District, Majene Regency, and the most dominant variable influencing the discipline of SMPN teachers in Banggae Timur District Majene Regency.

This research uses a quantitative approach with ex post facto design. The population in this study included all SMPN teachers in East Banggae Subdistrict, Majene Regency totaling 135 teachers. The sample was determined by cluster random sampling technique, using the Slovin formula, so that the number of samples used in this study were 57 SMPN teachers in East Banggae District, Majene Regency. Data analysis uses descriptive statistical analysis and multiple regression analysis (multiple regression analysis), using the simultaneous singnification test (F-Test), partial verification test (T-Test).

The results showed that the leadership of school principals, achievement motivation and partial and simultaneous compensation had a positive and significant effect on the discipline of junior high school teachers in Banggae Timur Subdistrict, Majene Regency, as well as the school principal leadership variable which was the most dominant influence on the discipline of SMPN teachers in Banggae Timur District Majene Regency .

Keywords: leadership, motivation, compensation and discipline

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN ORSINALITAS	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Kedisiplinan Guru.....	10
2.3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	16

	Halaman
2.3.1. Pengertian Kepemimpinan	16
2.3.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	20
2.3.3. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan	21
2.4. Motivasi Berprestasi	23
2.4.1. Pengertian Motivasi	23
2.4.2. Teori Motivasi.....	24
2.4.3. Motivasi Berprestasi.....	26
2.5. Kompensasi	27
2.5.1. Pengertian Kompensasi	27
2.5.2. Kompensasi yang diberikan pada Pegawai Negeri Sipil.....	28
2.5.3. Asas-asas Kompensasi	29
 BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	30
3.2. Hipotesis Penelitian	32
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
 BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Jenis dan Desain Penelitian	37
4.2. Lokasi dan Waku Penelitian.....	38
4.3. Populasi dan Sampel.....	38

	Halaman
4.4. Instrumen Penelitian	40
4.5. Jenis dan Sumber Data	46
4.6. Teknik Pengumpulan Data	57
4.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	47
4.8. Teknik Analisis Data	49
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	53
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
5.1.2. Karakteristik Responden	62
5.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	63
5.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian	67
5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
5.1.6. Uji Asumsi Klasik	88
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	91
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian	99
5.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene	99
5.2.2. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kedisiplinan Guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur	100

5.2.3. Pengaruh Kompensasi Yang Diterima Guru Terhadap Kedisiplinan Guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur.....	101
5.2.4. Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi Berprestasi guru dan Kompensasi Guru Terhadap Kedisiplinan guru di Kecamatan Banggae timur Kabupaten Majene	102

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan	104
6.2 Saran - saran	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin.....	62
Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Pendidikan	62
Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Masa kerja	63
Tabel 5.4. Hasil Uji Item Variabel.....	64
Tabel 5.5. Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel	66
Tabel 5.6. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Dimensi Edikator	67
Tabel 5.7. Deskripsi Varibel Kepemimpinan Dimensi Manager	68
Tabel 5.8. Deskripsi Varibel Kepemimpinan Dimensi Administrator	69
Tabel 5.9. Deskripsi Varibel Kepemimpinan Dimensi Supervisor	71
Tabel 5.10. Deskripsi Varibel Kepemimpinan Dimensi Leader	72
Tabel 5.11. Deskripsi Varibel Kepemimpinan Dimensi Innovator	73
Tabel 5.12. Deskripsi Varibel Motivasi Berprestasi Motivator	74
Tabel 5.13. Deskripsi Varibel Motivasi Berprestasi Kemauan	74
Tabel 5.14. Deskripsi Varibel Motivasi Berprestasi Dimensi Tanggung Jawab	76

	Halaman
Tabel 5.15. Deskripsi Variabel Kompensasi Dimensi Keberanian	78
Tabel 5.16. Deskripsi Variabel Kompensasi Dimensi Penghargaan	79
Tabel 5.17. Deskripsi Variabel Kedisiplinan Guru Dimensi Sangsi	81
Tabel 5.18. Deskripsi Variabel Kedisiplinan Guru Dimensi Ketaatan	82
Tabel 5.19. Deskripsi Variabel Kedisiplinan Guru Dimensi Pelaksanaan Tugas	83
Tabel 5.20 Deskripsi Variabel Kedisiplinan Guru Dimensi Etos Kerja	85
Tabel 5.21. Hasil Perhitungan Regresi.....	87
Tabel 5.22. Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 5.22. Hasil Uji Autokorelasi	90
Tabel 5.23. Hasil Uji t.....	92
Tabel 5.24. Hasil Uji F.....	96
Tabel 5.25. Hasil Uji Beta.....	98
Tabel 5.26. Hasil Uji Determinasi	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	32
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot.....	89
Gambar 5.2. Uji Normalitas.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2 : KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3 : DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 4 : HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. Tabulasi Hasil Kuesioner Penelitian
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data
3. Analisis Statistik
4. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinamika perubahan zaman dalam kehidupan global sekarang ini begitu cepat dan sulit diprediksi, hal ini disebabkan karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat sarat dengan kreatifitas dan inovasi tingkat tinggi yang dimunculkan oleh negara - negara maju di belahan dunia. Dalam menyikapi perkembangan dan persaingan global antar negara maka Bangsa Indonesia harus selalu siap menghadapi tuntutan zaman yang ada, maka tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi suatu keniscayaan yang tidak dapat tertawar lagi agar mampu beradaptasi dan bersaing dengan negara yang lebih berkembang dan maju dari negara kita, sehingga peningkatan sumber daya manusia merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan yang diharapkan. Oleh sebab itu salah satu kunci pokok utama yang harus dijadikan dasar peningkatan sumber daya manusia, yaitu melalui peningkatan mutu pendidikan.

Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas bukanlah hal yang mudah karena memerlukan suatu sinergitas sistem pendidikan yang baik. Sistem pendidikan yang baik sangat ditentukan oleh kesiapan mutu melalui 8 Standar Pendidikan Nasional, dan salah satu standar pendidikan yang memberi pengaruh besar terhadap mutu pendidikan adalah standar pendidik dan tenaga pendidik. Standar pendidik dalam hal ini adalah guru merupakan kunci utama dalam proses pembelajaran yang mengantarkan peserta didik dalam capaian pendidikan yang berkualitas, oleh sebab

itu peranan guru dalam pendidikan berkualitas melalui pembelajaran sangatlah dominan, artinya bahwa mutu guru sangat menentukan baik tidaknya mutu pendidikan, sehingga seorang guru harus mampu secara profesional menjalankan tugas pokoknya secara konsisten dan penuh tanggung jawab, agar terjadi sebuah pembelajaran yang efektif dan menyenangkan dengan mengedepankan nilai – nilai karakter di dalam proses pembelajaran peserta didiknya.

Guru harus mampu menjalankan tugasnya secara professional, menurut Suryosubroto (2014 : 170-174), tugas guru selain mengajar, mendidik, dan melatih siswa, masih dibebani tugas tambahan, yaitu membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut: 1) bidang administrasi, 2) manajemen kelas dan sekolah 3) program pengajaran dan 4) bidang kesiswaan. Sedangkan dalam Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2013 pada pasal 39 (UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2013) tugas tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Berdasarkan isi Undang-Undang di atas, maka tenaga kependidikan yang dalam hal ini guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan di suatu sekolah. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesadaran dan kesediaan guru dalam mempersiapkan dan melaksanakan proses belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Seiring dengan program pembangunan pemerintah Kabupaten Majene khususnya dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, tentu dibutuhkan suatu pola manajemen dan strategi yang efektif dan efisien guna mewujudkan pelayanan pendidikan yang maksimal dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Oleh sebab itu melalui penelitian ini mencoba menganalisis sebuah persoalan yang dapat menjadi kajian penting untuk melihat korelasi variabel terhadap sebuah pengelolaan satuan pendidikan khususnya masalah kedisiplinan guru dalam satu wilayah kecamatan khususnya di Kecamatan Banggae Timur dengan pertimbangan sekolah yang ada di kecamatan ini umumnya sekolah yang unggul dengan status sekolah rujukan dan sekolah model, dan juga termasuk sekolah yang banyak memiliki prestasi peserta didik pada tingkat provinsi dan tingkat nasional.

Dari hasil prasarvei, kondisi kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, dalam berbagai hal sudah banyak mencerminkan budaya disiplin yang dilakukan oleh para guru. Pada umumnya kedisiplinan tersebut misalnya berhubungan dengan masuk kerja, tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, maupun pulang kantor sesuai dengan jam kerja usai, tepat waktu datang ke sekolah dan disiplin masuk kelas sesuai dengan waktunya. Menurut Miller (2012: 123), keberhasilan suatu organisasi dapat menciptakan kesatuan (integral diantara orang-orang dalam organisasi, dan antara organisasi dengan para anggotanya). Semangat kesatuan, keserasian tujuan, kepentingan bersama, dan tindakan akan merupakan ciri khas organisasi yang sangat berhasil. Orang atau individu akan merasa bahwa organisasi atau lembaga tersebut memilikinya, dan dia adalah bagian yang saling tergantung dari

keseluruhan, dan menciptakan rasa kepentingan timbal balik yang makin meningkat antar setiap anggota organisasi.

Semangat dan kesadaran para anggota di dalam mencapai tujuan bersama, bergantung pada tingkat kedisiplinan anggota di dalam menegakkan aturan dan ketentuan yang telah disepakati bersama. Kedisiplinan ini bisa ditegakkan bergantung pada beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari luar anggota, maupun faktor yang berasal dari dalam diri anggota itu sendiri.

Faktor yang berasal dari luar anggota, antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah, dan kompensasi. Sedangkan salah satu faktor yang berasal dari dalam anggota, adalah adanya motivasi berprestasi dari para guru itu sendiri. Motivasi adalah sesuatu berupa kemauan/kebutuhan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rendahnya motivasi kerja guru akan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dalam pelaksanaan tugasnya yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Proses belajar mengajar dan pelayanan administrasi dapat terlaksana dengan baik diperlukan figur kepala sekolah yang berwibawa, jujur, antusias, memiliki pengetahuan yang luas, dan berwawasan ke depan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat memotivasi guru dan karyawan untuk bekerja dengan baik dalam pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga akan menghasilkan hasil belajar siswa seperti yang diharapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik juga dapat meningkatkan kepercayaan orang tua dan masyarakat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan

partisipasinya terhadap usaha pengembangan sekolah, baik yang berupa pembangunan sarana penunjang, pembangunan lingkungan yang bersih dan rindang, maupun kelengkapan alat-alat yang dibutuhkan.

Untuk meningkatkan kedisiplinan guru diperlukan sosok seorang pemimpin (kepala sekolah) yang baik. Kepala Sekolah tidak saja dituntut menguasai bidangnya (*professional knowledge*) namun yang lebih penting yaitu perlu mempunyai karakter yang unggul. Karakter unggul merupakan perwujudan adanya keharmonisan antara pikiran (*thought*), kata (*words*), dan perbuatan (*deeds*).

Sangatlah beralasan, untuk dapat meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah, maka diperlukan keteladanan dari kepala sekolah, meningkatkan kepemimpinannya menjadi lebih baik, di samping itu perlu diupayakan meningkatkan motivasi berprestasi guru, dengan berbagai hal yang dapat merangsang guru untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Tidak kalah pentingnya memberikan kompensasi-kompensasi baik materiil maupun non materiil kepada guru sesuai dengan tingkat prestasi kerjanya. Kegagalan seorang kepala sekolah dalam menggerakkan sumber daya manusia yang ada di sekolah, tidak menutup kemungkinan dapat menyebabkan kegagalan di semua lini dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Dari uraian pada latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengungkapkan seberapa besar kepemimpinan seorang kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi akan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru Sekolah Menengah Atas Hal tersebut menarik untuk diteliti, sebab dengan mengetahui kepemimpinan seorang kepala sekolah, akan diketahui pula seberapa besar kepemimpinan tersebut akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan para gurunya.

Demikian pula dengan mengetahui tingkat motivasi diri untuk berprestasi akan diketahui pula seberapa besar motivasi ini akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan para guru SMP, serta seberapa besar kompensasi yang diterima oleh guru dari kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kedisiplinannya sebagai guru, dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara serempak terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengungkap tentang:

1. pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.
2. pengaruh motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.
3. pengaruh kompensasi yang diterima guru dari kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.
4. pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara serempak terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis:

bagi pengembangan ilmu, sebagai sumbangan pemikiran bagi para ilmuwan dalam mengembangkan ilmu, khususnya ilmu tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis:

- a. bagi para guru, sebagai landasan untuk menemukan langkah penyempurnaan diri, dalam rangka membantu kepala sekolah mengelola pendidikan dasar dan menengah
- b. bagi para kepala sekolah, sebagai pedoman untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang akan dipergunakan di unit kerjanya dalam rangka mengoptimalkan fungsi, peran, tugas, dan tanggung jawab para guru, dan

- c. bagi para penentu kebijakan dapat dipergunakan sebagai acuan untuk peningkatan mutu pendidikan dasar dan menengah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Heru Wahyudi (1998) dalam penelitiannya yang berjudul “Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara Magelang”. Penelitian yang dilakukan terhadap 100 orang responden tersebut mendapatkan hasil yaitu bahwa ada hubungan/korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin pegawai. Sehingga gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi disiplin. Kesimpulan selanjutnya yaitu bahwa Pemimpin Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara Magelang menggunakan gaya kepemimpinan otokratik. Hal ini nampak dari cara memberikan tugas terhadap bawahan, yaitu selalu bersifat instruktif, kurang menerima pendapat yang dikemukakan bawahannya, dan selalu menganggap bawahan kurang memahami tugas dan pekerjaannya. Selain itu pimpinan bersifat “Bossy”. Hal tersebut ditunjukkan dengan $X^2 = 88,588$ pada prob. = 0,000000448 dan $KK = 0,68$ dengan $KK \dots = 0,866$. Angka tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan mempengaruhi pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya hasil penelitian Endang Kusumaningsih Budi (1999) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Staf, suatu studi kasus di PT Kusumahadi Santosa, Palur, Jaten, Karanganyar, Surakarta, dalam penelitiannya terhadap 60 orang responden mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang

positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja staf. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,472803 dan hasil pengujian koefisien regresi tersebut diperoleh nilai F sebesar 41,649 dengan probabilitas kesalahan 0,00000241. Ini berarti gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan hasil analisa diskriptif, diperoleh fakta bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan cenderung demokratik.

Sementara hasil studi yang dilakukan oleh sarjana luar negeri menunjukkan bahwa kepala sekolah mempunyai posisi yang sangat penting. Hal ini sebagaimana dikutip oleh Dedi Supriadi (1998: 347-348) yang menyatakan bahwa kepala sekolah terbukti menunjukkan peranan kunci dalam menegakkan disiplin di sekolah, melalui kemampuannya dalam mengelola sekolah memberikan teladan kepada siswa maupun guru, serta melakukan teknik-teknik "*social reward*" kepada siswa dan guru. Studi lain yang telah dilakukan, menunjukkan eratnya hubungan antara mutu atau gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti disiplin sekolah (guru dan siswa), iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal siswa.

2.2. Kedisiplinan Guru

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain, serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Siagian, 2014: 305-307).

Dalam suatu organisasi sesederhana apapun bentuknya, terdapat dua jenis disiplin, yaitu disiplin yang bersifat preventif maupun yang bersifat korektif. Demikian pula bentuk pendisiplinan pun dalam organisasi mencakup pendisiplinan preventif yakni pendisiplinan yang bersifat tindakan yang mendorong para bawahan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Disiplin, dikembangkan melalui *human relations, motivations, remuneration* (penghargaan dan hukuman), serta *communication* yang efektif sehingga tidak timbul salah faham. Penegakan disiplin dalam suatu organisasi merupakan sesuatu yang mutlak harus dilaksanakan, demi peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi apabila bawahan menyimpang dari aturan (Gibson, 1996: 322).

Upaya untuk mendisiplinkan pegawai menurut Siagian (2014: 301) adalah sebagai berikut: agar upaya pendisiplinan di kalangan pegawai dapat tercapai, maka sanksi pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Pendisiplinan secara bertahap yaitu dengan mengambil langkah yang bersifat sanksi pendisiplinan mulai dari yang tingkat ringan hingga yang terberat, misalnya :

- a) peringatan lisan;
- b) pernyataan tertulis perihal ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c) penundaan gaji berkala
- d) penundaan kenaikan pangkat
- e) pembebasan dari jabatan
- f) pemberhentian sementara

- g) pemberhentian atas permintaan sendiri
- h) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; dan
- i) pemberhentian tidak dengan hormat

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur tentang kewajiban-kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri. Dalam Peraturan Pemerintah Tahun 2010 terdapat 26 butir kewajiban yang harus ditaati, dan 18 butir larangan yang tidak boleh dilanggar. Selain dari pada itu dalam Peraturan Pemerintah tersebut diatur pula tentang tata cara pemeriksaan, tata cara penjatuhan penyampaian hukuman disiplin, serta tata cara pengajuan keberatan apabila Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin itu merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

Tujuan dari adanya sanksi disiplin ini adalah koreksi, yaitu dengan adanya tahap peringatan yang jelas tentang apa yang diperlukan dan akibat-akibat ketidakpatuhan. Jika digunakan sistem progresif yang demikian, para arbiter akan mengevaluasi sanksi terhadap norma arbitrase untuk menentukan keadilan sistem disiplin. Sanksi-sanksi harus diberikan secara progresif. Tindakan disiplin awal adalah tepat bagi pelanggaran, dan pelanggaran yang lebih tinggi tingkatannya akan menghasilkan pula sanksi-sanksi yang lebih tinggi pula. Namun demikian, pendisiplinan bawahan memerlukan sikap manajemen yang tepat, karena masalah disiplin adalah masalah kepegawaian yang saling terkait.

Manajemen perlu mengingat, bahwa mereka tidak dapat membuat seseorang bekerja dengan efektif. Hanya pegawai/bawahan yang dapat membuat hal itu terjadi.

Para bawahan harus memahami bahwa sebagai hasil pelanggarannya, dia telah berada pada suatu jalan menuju ke sanksi tertentu, sesuai dengan bobot pelanggarannya. Interaksi dalam pendisiplinan bawahan ini menjelaskan bahwa disiplin bukan untuk bawahan tertentu saja, tetapi setiap bawahan dalam keadaan yang sama, akan diperlakukan dengan cara yang sama pula.

Tujuan utama dari tindakan pendisiplinan, adalah memastikan bahwa perilaku bawahan telah konsisten dengan peraturan organisasi. Faktor-faktor yang umum mempengaruhi disiplin bawahan, meliputi dimensi individu (kemampuan, persepsi, motif, sasaran, kebutuhan, dan nilai); suasana motivasi dan kompensasi; dimensi kelompok (status, norma, keeratan, dan komunikasi); dan struktur organisasi (termasuk unsur-unsur makro dalam pengendalian dan perencanaan).

Prestasi kerja mempengaruhi sasaran-sasaran organisasi dan individu. Prestasi kerja bawahan yang produktif, memberikan sasaran dan umumnya tidak memerlukan surat peringatan atau disiplin. Dan sebaliknya, prestasi kerja bawahan yang tidak produktif berasal dari sasaran-sasaran organisasi dan individu yang tidak terpenuhi.

Selanjutnya Timpe (1999: 426-428) merangkum pendapat yang dikemukakan oleh Richard Discenza dan Howard I. Smith, menyebutkan bahwa ada beberapa prinsip yang dikenali secara konsisten membentuk dasar-dasar organisasi dalam program disiplin bawahan yang baik. Prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Komunikasikan standar

Kebijakan- kebijakan, standar dan prosedur-prosedur disiplin lama dibuat secara tertulis dan dikomunikasikan kepada bawahan

2) Mengumpulkan fakta-fakta

Para pimpinan harus mengumpulkan data-data faktual jika suatu saat terjadi. Jika tindakan disiplin tertantang, beban pembuktian terletak pada pimpinan untuk memperlihatkan bahwa ada penyebab terhadap perlakuan yang demikian

3) Konsistensi

Disiplin harus diimplementasikan secara konsisten. Jika tidak, akan muncul keraguan terhadap standar diantara para pegawai. Para pimpinan harus menerapkan tindakan disiplin yang sama dalam keadaan-keadaan yang serupa.

4) Ketepatan waktu

Hukuman disiplin harus diterapkan secepat mungkin setelah terjadi suatu pelanggaran. Namun demikian, dalam keadaan di mana emosi sangat mudah meledak, maka penerapan terhadap prinsip ini dapat sedikit diperlonggar.

5) Keadilan

Tindakan disiplin harus diterapkan secara adil, sesuai dengan standar yang telah dilanggar. Pimpinan harus mampu memperlakukan bawahan dengan adil, jika program disiplin ingin berhasil. Penerapan disiplin yang tidak adil akan merusak kinerja dan kepuasan kerja pegawai

6) Tindakan positif

Disiplin harus berorientasi pada tindakan korektif dan positif. Jika mungkin disiplin harus memberi kesempatan bagi bawahan untuk memperbaiki kinerjanya

7) Pelaksanaan

Batasan sejauh mana setiap prinsip sepenuhnya dilaksanakan dalam sebuah organisasi, beraneka ragam dari tinggi ke rendah tergantung pada pandangan yang diberikan pelaksana program disiplin.

Semua prinsip yang mengatur disiplin bawahan dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian program yang dibuat dengan baik, yaitu apabila para bawahan memperoleh penjelasan-penjelasan kebijakan dan peraturan disiplin dengan jelas dan ringkas.

Program disiplin yang efektif akan berpengaruh kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah tersusun dalam suatu jaringan kerja (*network*). Ketepatan penyelesaian salah satu pekerjaan menjadi prasarat bagi kegiatan berikutnya, dan sebaliknya keterlambatan pada salah satu kegiatan akan mengganggu kegiatan lainnya. Dengan cara demikian maka segala aktivitas yang dilaksanakan dapat terselenggara dengan teratur dan tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Program disiplin yang efektif akan memberikan motivasi yang kuat terhadap kinerja pegawai dalam upaya memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Para pegawai yang sukses dalam karier mereka pada umumnya terobsesi dan tersosialisasi pada program disiplin yang efektif ini. Disiplin merupakan tingkatan loyalitas seorang pegawai atau staf selaku bawahan yang dilandasi adanya kesadaran dan tanggung jawabnya secara rasional, cermat, dan tertib. Disiplin ini akan lebih memantapkan jaringan kerja organisasi. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kualitas pencapaian tujuan organisasi.

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012: 193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kesadaran adalah sikap seseorang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Jelasnya organisasi akan sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka pengertian disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap atau tingkah laku seorang guru yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai peraturan dan norma-norma yang berlaku, dan melaksanakan tugas dan wewenangnya dengan baik.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud kedisiplinan guru adalah kesadaran dan kesediaan seseorang guru untuk menaati peraturan perundangan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekolah. Kedisiplinan guru tergambar dalam sikap dan perilakunya untuk senantiasa mentaati peraturan perundangan yang berlaku, melaksanakan tugas dan wewenangnya dengan baik dan memiliki etos kerja yang tinggi di sekolah.

2.3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan secara luas sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi

para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut (Yukl, 2014: 3). *Leadership* atau kepemimpinan merupakan bagian dari karakteristik individu. Sedangkan pemimpin adalah individu yang dapat membangun suatu visi dan perasaan bersama dalam suatu organisasi atau orang-orang yang dipimpinnya (Lowe dan Lewis, 1994: 47).

Kepemimpinan, merupakan proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan mencapainya. Sedangkan dalam rumusan lain, kepemimpinan diartikan sebagai : Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pihak lain berbuat sesuatu dengan kehendak orang lain, meskipun pihak lain itu tidak menghendaknya (BP-7). Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama (Nawawi, 2013: 20).

Selanjutnya, M. As'ad (2016: 2-3) merangkum pendapat para pakar manajemen tentang arti kepemimpinan, sebagai berikut :

1) Koontz and Cyrill O'Dannel

Kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok.

2) Terry

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar supaya bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama.

3) Fiedler

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

4) Stogdill

Kepemimpinan merupakan suatu proses atau tindakan untuk mempengaruhi orang, aktivitas suatu kelompok organisasi dalam usahanya untuk mempunyai tujuan yang telah ditentukan.

Dari beberapa pendapat tentang definisi kepemimpinan di atas, terdapat beberapa kata kunci tentang definisi kepemimpinan, yaitu seni atau proses, mempengaruhi atau menggerakkan orang lain atau bawahan, mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya, dari berbagai pendapat mengenai kepemimpinan, disarikan oleh Sutarto (1995: 23-24) menjadi :

- 1) aktivitas mempengaruhi (Tead)
- 2) kemampuan mengajar (Ronter, dan Devis)
- 3) kemampuan mengarahkan (Reuter)
- 4) kemampuan menciptakan (Freeman dan Taylor)
- 5) proses mempengaruhi (Stogdill, Tosi, Scott, Chung, Megginson, Sharma, Hersey, Blanchard, Hallander)
- 6) usaha mengarahkan (Haiman)
- 7) menggunakan wewenang dan membuat keputusan (Dubin)
- 8) awal dari tindakan (Homphill)
- 9) mengarahkan (Hemphill dan Coons)

- 10) kemampuan membuat orang bertindak (Moore)
- 11) hubungan kekuasaan (Janda)
- 12) kemampuan meyakinkan (Blac)
- 13) saling pengaruh antarpribadi (Tannenbaum, Irving, dan Fred)
- 14) hubungan dan pemeliharaan struktur (Sherif)
- 15) mempengaruhi (Negro, Terry, dan Stoner)
- 16) seni mengkoordinasi dan memotivasi (Piffner, dan Presthus)

Dalam teori kepemimpinan paternalistik, disebutkan bahwa seorang pemimpin adalah figur seorang bapak. Oleh karena itu maka sebagai figur seorang bapak, kepala sekolah haruslah memiliki segala kemampuan. Sebagaimana dikatakan oleh Siagian (2014: 34), bahwa persepsi bagi seorang pemimpin yang paternalistik, dalam melakukan peran kepemimpinannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh adanya harapan-harapan dari para pengikut kepadanya. Harapan itu biasanya berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya serta untuk memperoleh petunjuk atas segala permasalahan yang dihadapinya.

Kepala sekolah juga merupakan sosok “yang dituakan”, sehingga yang diharapkan darinya adalah contoh dan teladan yang baik. Sekolah dianggap sebagai keluarga besar yang memerlukan kerjasama antara warganya, dan kerja sama itulah yang merupakan landasan keberhasilan sekolah.

2.3.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Atmadiwiryono dan Totosiswanto (1991: 73), Agar kepemimpinan kepala sekolah efektif, beberapa sifat dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin

(kepala sekolah) dalam menggalang hubungan baik dengan orang-orang yang dipimpin yaitu:

- 1). memberi contoh
- 2). berkepentingan pada kualitas
- 3). bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan yang baik
- 4). memahami masyarakat sekitarnya
- 5). memiliki sikap mental yang baik
- 6). berkepentingan dengan staf dan sekolah
- 7). melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan
- 8). mempertahankan stabilitas
- 9). mampu mengatasi stress
- 10).menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi
- 11).mentolerir adanya kesalahan
- 12).tidak menciptakan konflik pribadi
- 13).memimpin melalui pendekatan yang positif
- 14).tidak mendahului orang-orang yang dipimpinnya
- 15).mudah dihubungi oleh orang; dan
- 16).memiliki keluarga yang serasi

Kepemimpinan kepala sekolah harus dapat menggerakkan dan memotivasi kepada :

- 1) guru, untuk menyusun program, menyajikan program dengan baik.
- 2) karyawan, untuk mengerjakan tugas administrasi dengan baik.

- 3) siswa, untuk rajin belajar secara tertib, terarah, dan teratur dengan penuh kesadaran yang berorientasi masa depan, kepemimpinan kepala sekolah harus dapat memberikan kesejahteraan lahir batin, mengembangkan kekeluargaan yang lebih baik, meningkatkan rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan dan menumbuhkan budaya positif yang kuat di lingkungan sekolah.

Kegiatan kepala sekolah tidak hanya berkaitan dengan pimpinan pengajaran saja, melainkan meliputi seluruh kegiatan sekolah, seperti pengaturan, pengelolaan sekolah, dan supervisi terhadap staf guru dan staf administrasi. Kepala sekolah pada dasarnya melakukan kegiatan yang beraneka macam dari kegiatan yang bersifat akademik, administratif, kegiatan kemanusiaan, dan kegiatan sosial.

Banyak kegiatan kepala sekolah yang sangat bermanfaat, yang bisa ditiru oleh kepala sekolah lain dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa sekolah yang mempunyai prestasi yang baik di dalam pengelolaan sekolah, (prestasi hasil belajar siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat) dapat dijadikan bahan kajian oleh sekolah lain dalam rangka mengelola sekolahnya sendiri.

2.3.3. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan

Dalam hubungannya dengan misi pendidikan, kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha kepala sekolah dalam memimpin, mempengaruhi, dan memberikan bimbingan kepada para personil pendidikan sebagai bawahan agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan (Anwar. 2013: 70).

Fungsi kepemimpinan pendidikan menunjuk kepada berbagai aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam upaya menggerakkan

guru-guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat agar mau berbuat sesuatu guna melaksanakan program-program pendidikan di sekolah.

Kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi orang lain didukung oleh kelebihan yang dimilikinya, baik yang berkaitan dengan sifat kepribadian maupun yang berkaitan dengan keluasan pengetahuan dan pengalamannya, yang mendapat pengakuan dari orang-orang yang dipimpin.

Menurut Lezotte (1991: 3), sekolah yang efektif tercipta karena kepemimpinan yang diterapkan di sekolah diarahkan pada proses pemberdayaan para guru sehingga kinerja guru lebih berdasarkan pada prinsip-prinsip dan konsep bersama, bukan karena satu instruksi dari pimpinan.

Peningkatan mutu sekolah memerlukan perubahan kultur organisasi. Suatu perubahan yang mendasar tentang bagaimana individu-individu dan kelompok memahami pekerjaan dan perannya dalam organisasi sekolah, kultur sekolah terutama dihasilkan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah harus memahami bahwa sekolah sebagai suatu sistem organik, sehingga mampu berperan sebagai pemimpin (*leader*) dibandingkan sebagai manager. Sebagai *Leader*, kepala sekolah harus :

- 1) Lebih banyak mengarahkan dari pada mendorong atau memaksa;
- 2) Lebih bersandar pada kerja sama dalam menjalankan tugas dibandingkan bersandar pada kekuasaan atau Surat Keputusan (SK);
- 3) Senantiasa menanamkan kepercayaan pada diri guru dan staf administrasi, bukannya menciptakan rasa takut;

- 4) Senantiasa menunjukkan bagaimana cara melakukan sesuatu dari pada menunjukkan bahwa ia tahu sesuatu
- 5) Senantiasa mengembangkan suasana antusias, bukannya mengembangkan suasana yang menjemukan; dan
- 6) Senantiasa memperbaiki kesalahan yang ada dari pada menyalahkan kesalahan pada seseorang, bekerja dengan penuh kesungguhan, bukannya ogah-ogahan karena serba kekurangan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peranan melaksanakan peranan kepemimpinannya baik peranan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar efektif.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas memadukan unsur-unsur sekolah dengan situasi lingkungan budayanya yang merupakan kondisi bagi terciptanya sekolah yang efektif. Sekolah yang efektif adalah sekolah yang memiliki mutu yang baik. Artinya, bahwa mutu siswa yang dihasilkan oleh sekolah itu mempunyai kemampuan dan ketrampilan sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dan menjawab tantangan moral, mental, dan perkembangan ilmu serta teknologi. Siswa yang bermutu adalah siswa yang memiliki kemampuan dan potensi mengembangkan dirinya menjadi warga yang berguna bagi nusa, bangsa, dan negara.

2.4. Motivasi Berprestasi

2.4.1. Pengertian Motivasi

Gitosudarmo dan Sudito (1997: 28) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Di sisi lain, Moekiyat (2010: 63)

memperkuat pengertian motivasi sebagai suatu proses psikologis yang azasi dalam perilaku manusia dan memberikan dasar untuk teori-teori dan penerapan motivasi kerja yang diperlukan.

Selanjutnya, motivasi sebagai suatu sistem, menurut Moekiyat (2010: 70-71) ada tiga unsur yang saling mempengaruhi dan saling bergantung, yaitu :

1) Kebutuhan-kebutuhan

Definisi kebutuhan dengan satu kata yang terbaik adalah kekurangan. Dalam arti homeostatis kebutuhan timbul apabila ada suatu ketidakseimbangan fisiologis atau psikologis.

2) Perangsang-perangsang

Dengan sedikit pengecualian, perangsang-perangsang atau motif-motif diperlukan untuk mengurangi kebutuhan-kebutuhan. Suatu perangsang dapat diidefinisikan secara sederhana sebagai suatu kekurangan akan pengarah. Perangsang merupakan inti dari proses memotivasi.

3) Tujuan-tujuan

Suatu tujuan dalam siklus motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu yang akan meringankan suatu kebutuhan dan mengurangi suatu perangsang. Dengan demikian, mencapai suatu tujuan akan cenderung memperbaiki imbalan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi atau menghilangkan perangsang.

2.4.2. Teori Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*", yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya, dan bawahan pada khususnya. Motivasi

mempersoalkan bagaimana cara menggerakkan dan mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012: 141).

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2012: 142-143), orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*), maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun non fisik. Selanjutnya disebutkan terdapat beberapa faktor yang menyebabkan orang mau bekerja, antara lain: (1) keinginan untuk hidup (*the desire live*), (2) keinginan untuk suatu posisi (*the desire for position*), (3) keinginan akan kekuasaan (*the desire for power*), dan (4) keinginan akan pengakuan (*the desire for recognition*). Teori dua faktor utama dari Herzberg dalam Hasibuan (2012: 157), menyebutkan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1) Faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance factors*)

Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh pemenuhan atas kekurangan badaniah. Dalam bekerja kebutuhan ini misalnya, memperoleh gaji, kepastian pekerjaan, dan supervisi yang baik.

2) Faktor-faktor motivasi (*motivation factors*)

Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan pekerja yang sesuai, dan lain-lain.

Teori harapan dari Vroom, yang dikutip oleh Siagian (2014: 292), motivasi merupakan akibat dari hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan, bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Apabila seseorang menginginkan sesuatu dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, maka seseorang akan berusaha mendapatkannya. Dalam konteks ini apabila seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Namun apabila kemungkinan itu tipis, maka motivasinya untuk berupaya pun juga akan menjadi rendah.

2.4.3. Motivasi Berprestasi

Mengenai motivasi berprestasi menurut McClelland dalam Mangkunegara (2011: 103) dinyatakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh 'virus mental' yang ada pada dirinya, yakni kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu: (1) *need for achievement*, (2) *need for power*, dan (3) *need for affiliation*.

Motivasi berprestasi diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji, (Mangkunegara, 2011: 103). Terdapat enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, menurut McClelland dalam Mangkunegara (2011: 103), adalah sebagai berikut:

- 1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) berani mengambil dan memikul risiko

- 3) memiliki tujuan yang realistis
- 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
- 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam semua kegiatan yang dilakukan dan
- 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan
- 7) Motivasi berprestasi guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya sebagai guru, dengan kesadaran dan ketulusan hati, tanggungjawab dan kreativitas tinggi untuk meraih hasil yang lebih baik.

Motivasi berprestasi guru diartikan sebagai kondisi yang mendorong guru memiliki kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berprestasi guru tergambar pada sikap dan perilakunya untuk senantiasa memiliki tingkatan kemauan yang positif, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan memiliki keberanian untuk mengambil resiko dalam pelaksanaan tugas tertentu di sekolah.

2.5. Kompensasi

2.5.1. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2012: 118-119) memberi definisi kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atau kerja mereka. Sedangkan Mangkunegara (2011: 84) membagi kompensasi ada dua bentuk, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Kompensasi instrinsik menyangkut nilai (nonmateri) yang diterimakan karena suatu tugas misalnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, rasa pertanggungjawaban, kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya keleluasaan

dalam menjalankan tugas, menjadikan pekerjaan lebih menarik dan keanekaragaman tugas. Kompensasi ekstrinsik menyangkut imbalan yang diterima dari lingkungan yang mengelilingi tugas itu sendiri dan terdiri dari kompensasi langsung (*direct compensation*), kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*), dan kompensasi non finansial.

Menurut Lawler (2013: 276), yang dinamakan paket kompensasi itu terdiri dari pembayaran dan keuntungan (*pay and benefit*). Pembayaran disebut juga kompensasi langsung, yang selanjutnya dibagi menjadi dua, yaitu sistem gaji dan penghasilan, ditambah imbalan berdasarkan kinerja. Sedangkan keuntungan disebut sebagai kompensasi tidak langsung merupakan berbagai keuntungan umum yang diberikan kepada karyawan, seperti program asuransi kesehatan, imbalan diwaktu tidak kerja, dan berbagai keuntungan pekerja lainnya.

2.5.2. Kompensasi yang diberikan pada Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, mengatur tentang kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil. Dalam Undang-Undang tersebut kompensasi bagi pegawai negeri dibedakan menjadi enam macam, adalah: (1) setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya, (2) setiap pegawai negeri berhak atas cuti, (3) setiap pegawai negeri yang ditimpa kecelakaan dalam menjalankan tugas kewajibannya berhak memperoleh perawatan, (4) setiap pegawai negeri yang menderita cacad karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan cacad, (5) setiap pegawai negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang

duka, dan (6) setiap pegawai negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak memperoleh pensiun.

2.5.3. Asas-asas Kompensasi

Kompensasi dimaksudkan untuk menjalin kerjasama dengan pekerja memberikan kepuasan kerja, efektivitas, memotivasi, memelihara stabilitas karyawan, mendisiplinkan, dan menyesuaikan dengan undang-undang perburuhan yang ada. Agar maksud tersebut terlaksana, suatu kompensasi harus mengikuti asas adil dan layak (Hasibuan, 2012: 122-123).

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolok ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah dan aturan secara konsisten.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

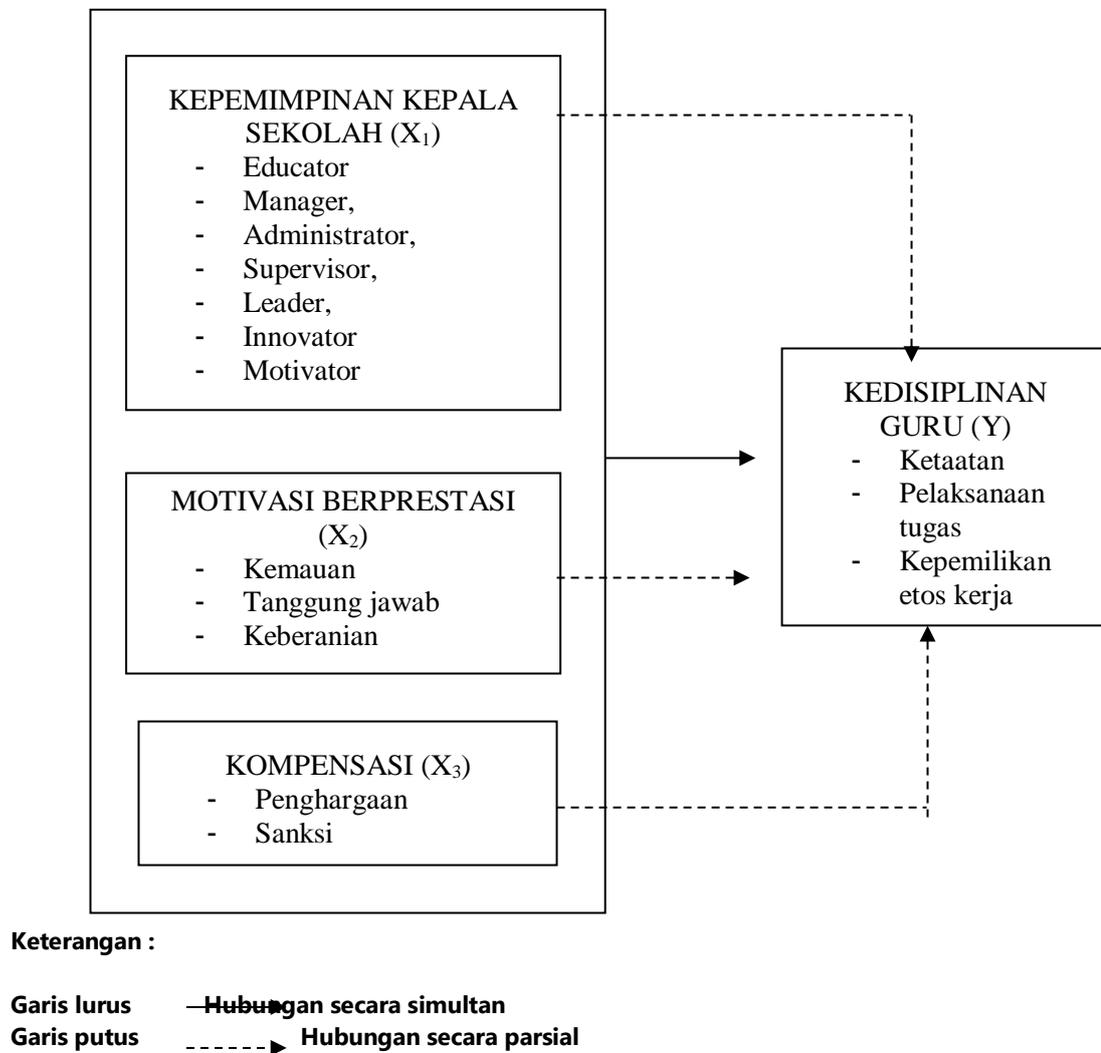
3.1. Kerangka Konseptual

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Faktor kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru selaku bawahannya. Hal ini disebabkan karena tingkat kedisiplinan guru bisa tumbuh tergantung dari bagaimana seorang kepala sekolah memperlakukan guru sebagai mitra kerjanya.

Motivasi merupakan dorongan atau kemauan seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas tertentu. Motivasi berprestasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas yang dilandasi oleh kesadaran dan tanggungjawab terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima seseorang sebagai konsekuensi logis dari apa yang telah kerjakannya. Dengan adanya kompensasi yang diterima guru dari kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kedisiplinan guru, karena ada dorongan psikologis bagi guru untuk senantiasa melakukan yang terbaik dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan adanya program kompensasi yang jelas dari kepala sekolah dan dilaksanakan secara tepat waktu dan sasaran, maka diduga akan menjadi pendorong secara psikologis bagi para guru untuk meningkatkan disiplin dan bekerja dengan baik.

Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan para guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini disebabkan karena tumbuhnya kedisiplinan guru tergantung dari bagaimana peran kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah, bagaimana kepala sekolah memperlakukan guru, bagaimana upaya kepala sekolah menumbuhkan motivasi berprestasi guru dan bagaimana kepala sekolah memberikan kompensasi kepada para guru. Sejalan dengan peran kepala sekolah tersebut, maka ia merupakan sosok pimpinan di lingkungannya yang dapat membuat kondisi organisasi sekolah berkembang ataupun sebaliknya, membuat sekolah menjadi maju dan berkualitas atau sebaliknya, sehingga kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan terhadap peningkatan kedisiplinan, motivasi berprestasi dan kinerja guru. Penelitian ini menempatkan kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsi guru, motivasi berprestasi guru dan kompensasi yang diterima guru dari kepala sekolah sebagai variabel bebas dan kedisiplinan guru sebagai variabel terikat. Selanjutnya paradigma dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam bentuk gambar sebagai berikut :



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

Dari landasan teori, hasil penelitian terdahulu yang relevan, dan kerangka pikir, serta paradigma di atas, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene
2. Ada pengaruh dari motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene
3. Ada pengaruh dari kompensasi terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene
4. Ada pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara serempak terhadap kedisiplinan guru Kedisiplinan Guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1. Variabel Penelitian

Sebagaimana dapat dilihat pada rancangan dan paradigma di atas, ada empat variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini. Empat variabel tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi. Sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene yang diberi simbol Y. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas dalam penelitian ini ada tiga macam yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsi guru, motivasi berprestasi guru dan kompensasi yang diterima guru dari kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah diberi simbol (X1), motivasi berprestasi guru diberi simbol (X2) dan kompensasi yang diterima guru dari kepala sekolah diberi simbol (X3).

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel bebas (*independent variable*).

Variabel bebas dalam penelitian ini ada tiga yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi, sebagai berikut:

1) Kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru

Secara operasional kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru diartikan derajat kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan peranan kepemimpinan sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, yaitu sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator (EMASLIM).

Kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dapat diukur dari hal-hal sebagai berikut:

- (1) Kemampuan kepala sekolah sebagai *educator*.
- (2) Kemampuan kepala sekolah sebagai *manager*.
- (3) Kemampuan kepala sekolah sebagai *administrato*.
- (4) Kemampuan kepala sekolah sebagai *supervisor*.
- (5) Kemampuan kepala sekolah sebagai *leader*.
- (6) Kemampuan kepala sekolah sebagai *innovator*.
- (7) Kemampuan kepala sekolah dibidang *motivator*.

2) Motivasi berprestasi guru

Secara operasional motivasi berprestasi yang dipersepsi guru diartikan sebagai kondisi yang mendorong guru memiliki kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Indikatornya meliputi: tingkat kemauan, tanggung jawab, dan

keberanian guru untuk mengambil resiko dalam pelaksanaan tugas tertentu di sekolah. Motivasi berprestasi guru diukur dari :

(1) tingkat kemauan guru, diukur dari : (a) rela berkorban, (b) tidak putus asa, dan (c) bertumpu pada kebenaran ;

(2) tanggung jawab guru, diukur dari : (a) penyelesaian tugas-tugas, (b) menjunjung tinggi kepercayaan, dan (c) pelaksanaan tugas dengan kesadaran tanpa pengawasan, (d) keteladanan dalam sikap dan perilaku, dan (e) menghormati hak-hak siswa.

(3) keberanian guru untuk mengambil resiko, diukur dari : (a) daya kreasi, (b) pantang menyerah, dan (c) aktif dalam pemberian saran;

3) Kompensasi yang diterima guru dari kepala sekolah

Secara operasional kompensasi yang diterima dari kepala sekolah menurut persepsi guru diartikan sesuatu yang diterima guru sebagai konsekuensi logis atas sikap dan perbuatan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya di sekolah. Indikator kompensasi ini dapat berupa penghargaan (*reward*), dan sanksi (*punishment*).

Kompensasi yang diterima guru diukur dari:

(1) penghargaan (*reward*) yang diperoleh dari kepala sekolah, diukur dari : (a) adanya pengakuan dari kepala sekolah atas prestasi, (b) bersifat verbal (berujud perkataan atau perbuatan), dan (c) berbentuk nominal (berujud nilai atau barang);

- (2) sanksi (*punishment*) yang diberikan oleh kepala sekolah, diukur dari : (a) menindak semua pelanggar, dan (b) bersifat progresif (makin tinggi tingkat pelanggaran, makin berat sanksi)

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan guru. Kedisiplinan yang dipersepsi guru diartikan sebagai tingkatan loyalitas seorang guru yang dilandasi adanya kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas dan wewenangnya secara rasional, cermat dan tertib. Indikator kedisiplinan guru tercermin pada: ketaatan terhadap aturan yang berlaku, pelaksanaan tugas-tugas di sekolah, dan tingkatan etos kerja guru. Kedisiplinan guru diukur dari:

- 1) ketaatan guru pada aturan, diukur dari : (1) pelaksanaan aturan kepegawaian, (2) pelaksanaan keputusan hasil rapat, dan (3) pelaksanaan kesepakatan hasil permufakatan.
- 2) pelaksanaan tugas-tugas guru, diukur dari : (1) penyelesaian tugas dan kewajiban yang menjadi kewenangannya. (2) pelaksanaan perintah atasan (kepala sekolah), dan (3) pengutamaan tugas dari pada kepentingan pribadi.
- 3) Tingkat kepemilikan etos kerja guru, diukur dari ; (1) kejujuran, (2) ketelitian dan kecermatan, dan (3)dedikasi dan semangat kerja.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Desain Penelitian

Rancangan penelitian adalah merupakan suatu kerangka dasar dari pemikiran-pemikiran yang ada, tentang bagaimana tempat atau lokasi penelitian diatur, permasalahan yang ada harus didekati, bagaimana data harus dikumpulkan dan dianalisis untuk dapat menjawab permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian. Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan kompensasi yang diterima guru dari kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan dalam penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan, yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Jadi dalam penelitian ini tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan oleh subyek penelitian. Artinya penelitian *ex post facto* merupakan pencarian empirik yang sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi atau menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene berjumlah 135 orang guru.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin yang dikemukakan oleh Slovin. (Saban Echdar. 2017 : 269). Rumus yang digunakan yaitu

$$e = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = persentase kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel. Pada kasus ini menggunakan e = 10 % (0,1).

Berdasarkan rumus di atas penentuan sampel sebagai berikut :

$$e = \frac{135}{1+135(0,1)^2} = \frac{135}{1+1,35} = \frac{135}{2,35} = 57$$

Sehingga jumlah sampel dari penelitian ini yaitu 57 guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur.

Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan daerah/kelompok populasi yang telah ditetapkan (Sugiyono.2012 : 121), pengambilan sampel dengan teknik ini mempertimbangkan proporsi jumlah populasi pada masing- masing kelompok/sekolah.

Berikut ini disajikan tabel jumlah sampel berdasarkan proporsi guru SMPN di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene:

Tabel 3.1 : Daftar Jumlah Populasi dan Sampel pada masing-masing Sekolah

No	Sekolah	Jumlah Guru	Proporsi	Jumlah Sampel
1	SMPN 2 Majene	38	0,28	16
2	SMPN 3 Majene	42	0,31	18
3	SMPN 4 Majene	22	0,16	9
4	SMPN 5 Majene	13	0,10	6
5	SMPN 7 Satap Majene	10	0,07	4
6	SMPN 8 Satap Majene	10	0,07	4
	JUMLAH	135	100	57

Sumber: Data Primer dan hasil perhitungan peneliti tahun 2019

Penentuan responden disetiap unit sekolah diambil secara acak, yaitu dengan cara memberi nomor urut 1 sampai dengan jumlah guru yang ada di masing-masing sekolah. Nomor-nomor tersebut dimasukan ke dalam kotak dan diambil

secara acak satu demi satu. Setiap nomor yang terambil dimasukan kembali dan diteruskan pengambilan berikutnya sampai jumlah sampel terpenuhi .

4.4. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah berbentuk kuesioner, dengan pengukuran menggunakan skala Likert, katagori jawaban terdiri atas 5 tingkatan. Menurut Malhotra (2015:278) skala Likert dalam penelitian berperilaku termasuk skala interval. Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Ragu-ragu (R), 4= Setuju (S), 5= Sangat Setuju (SS). Kisi kisi indikator untuk kuisisioner yang akan digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan, motivasi prestasi, kompensasi kepala sekolah, dan kedisiplinan guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel : Daftar kisi – kisi instrumen kepemimpinan kepala sekolah

NO	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR SOAL
	Edukator	<ul style="list-style-type: none"> ❖ menjelaskan tentang pembuatan Persiapan Mengajar ❖ setiap jam pelajaran pertama keliling kelas mengontrol pelaksanaan KBM ❖ memeriksa buku nilai hasil belajar siswa ❖ menganjurkan guru membuat program perbaikan dan pengayaan ❖ memeriksa hasil pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan 	1,2,3,4,5.
	Manager	<ul style="list-style-type: none"> ❖ menjelaskan visi, misi, serta tujuan sekolah 	6,7,8

		<ul style="list-style-type: none"> ❖ mengendalikan jalannya rapat sekolah, dan ❖ menyimpulkan hasil rapat. ❖ mengambil keputusan organisasi berdasarkan ❖ musyawarah mufakat 	
	Administrator	<ul style="list-style-type: none"> ❖ memperhatikan dan memberi saran kepada guru untuk menyusun dan mendokumentasikan administrasi KBM/BK dengan tertib. ❖ menganjurkan untuk dapat melaksanakan tertib ❖ administrasi kesiswaan ❖ mengingatkan dan menganjurkan untuk dapat melaksanakan administrasi ketenagaan dengan baik. ❖ menganjurkan untuk dapat melaksanakan administrasi keuangan secara tertib, transfaran dan akuntabel. ❖ memberikan penjelasan tentang pentingnya ❖ tertib administrasi sarana prasarana sekolah. ❖ menjelaskan pentingnya melaksanakan administrasi persuratan secara tertib dan cermat. 	9,10,11,12,13,14.
	Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> ❖ mengingatkan tentang perlunya pencapaian ❖ target kurikulum sesuai dengan pedoman yang ada. ❖ melaksanakan supervisi kunjungan kelas secara tertib dan teratur ❖ mengkoordinasikan kegiatan pengajaran serta ❖ pembuatan jadwal tugas mengajar untuk selama satu tahun pelajaran 	
	Leader	<ul style="list-style-type: none"> ❖ hadir dan pulang tepat waktu ❖ menegur siapapun guru yang 	18,19,20,21

		<ul style="list-style-type: none"> ❖ bersalah atau melanggar ❖ bertegur sapa atau berjabat tangan dengan rekan-rekan guru ❖ menengok rekan guru atau anggota keluarganya yang sakit 	
	Inovator	<ul style="list-style-type: none"> ❖ bekejasama dengan instansi lain termasuk dengan dunia usaha dan dunia industri. ❖ mengupayakan peningkatan citra sekolah melalui pembangunan fisik maupun non fisik. 	22,23
	Motivator	<ul style="list-style-type: none"> ❖ mengarahkan dengan memberi saran-saran kongkrit tentang pendayagunaan sarana prasarana sekolah. ❖ memberi dorongan kepada guru untuk senantiasa meningkatkan kualitas kinerja ❖ mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat dan mendorong guru untuk melanjutkan studi 	24,25,26

Tabel : Daftar kisi – kisi instrumen motivasi berprestasi kepala sekolah

NO	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR SOAL
	Kemauan	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Untuk mencapai tujuan rela berkorban ❖ Tetap berusaha dalam menghadapi kegagalan ❖ Melaksanakan tugas dengan bersemangat ❖ Bertumpu pada kebenaran dalam mengatasi masalah ❖ Menyelesaikan tugas-tugas secepatnya ❖ Menjadi teladan bagi orang lain di lingkungannya ❖ Berusaha menciptakan alat peraga sederhana 	1,2,3,4,5,6,7.

	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Melaksanakan tugas sesuai ketentuan ❖ Melaksanakan tugas sebagai amanah ❖ Melaksanakan tugas dengan kesadaran sendiri ❖ Melaksanakan tugas dengan ikhlas ❖ Menghargai hak-hak siswa secara proporsional ❖ Berusaha bekerja keras dalam menjalankan tugas 	8,9,10,11,12,13
	Keberanian	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Berusaha menciptakan metode yang lebih baik ❖ dalam mengajar ❖ Berusaha melakukan inovasi pembelajaran ❖ Memberikan usul, pendapat dalam rapat-rapat di sekolah ❖ Memberikan saran, pertimbangan dalam merumuskan kebijakan sekolah 	14,15,16,17,18

Tabel : Daftar kisi – kisi instrumen kompetensi kepala sekolah

NO	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR SOAL
	Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Membagi tugas sesuai dengan kemampuannya ❖ Memperhatikan kelancaran kenaikan pangkat/golongan ❖ Menyerahkan SK. kenaikan pangkat/golongan atau berkala tepat waktu ❖ Memberikan pujian kepada guru yang berhasil. ❖ Memberikan ucapan selamat kepada guru yang berhasil. ❖ Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi 	1,2,3,4,5,6

	Sangsi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Menegur guru yang sering datang terlambat ❖ Menegur guru yang mencemarkan nama baik sekolah ❖ Demi kewibawaan organisasi, menjatuhkan sanksi/ hukuman kepada siapapun yang melanggar. ❖ Memberikan rekomendasi penundaan usulan kenaikan pangkat bagi guru yang melakukan pelanggaran berat. 	7,8,9,10
--	--------	---	----------

Tabel : Daftar kisi – kisi instrumen kedisiplinan guru

NO	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR SOAL
	Ketaatan	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Pikiran saya akan sangat terganggu, apabila saya tidak hadir di tempat saya mengajar ❖ Sebagai guru, saya akan datang sekolah tepat waktu. ❖ Sebagai guru, saya akan menaatai jam kerja sesuai dengan aturan yang berlaku ❖ Sebagai warga sekolah, saya akan menerima dan menghormati keputusan hasil rapat ❖ Sebagai warga sekolah, saya akan melaksanakan keputusan hasil rapat dengan konsekuen ❖ Melaksanakan kesepakatan hasil permufakatan diantara rekan-rekan guru 	1,2,3,4,5,6
	Pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Melaksanakan tugas-tugas dan kewajiban yang menjadi kewenangannya dengan baik ❖ Betapapun beratnya tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dikerjakan dengan baik ❖ Sebagai bawahan, saya akan tunduk dan patuh terhadap apa yang diperintahkan oleh kepala sekolah ❖ Sebagai guru, saya akan mengutamakan pelaksanaan 	7,8,9,10,11,12.

		<p>tugas sekolah daripada kepentingan pribadi</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Saya akan menyelesaikan tugas sekolah terlebih dahulu, meskipun ada kepentingan pribadi yang bersamaan waktunya. ❖ Saya akan melaporkan semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya sebagaimana mestinya 	
	<p>Kepemilikan etos kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Sebagai wujud dari loyalitas bawahan terhadap atasan, saya akan melaksanakan perintah dari kepala sekolah ❖ Saya tidak akan menyalahgunakan kepercayaan yang telah diberikan oleh kepala sekolah selaku atasan saya ❖ Saya akan melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya secara jujur ❖ Saya akan melaksanakan tugas dari kepala sekolah dengan teliti dan cermat ❖ Saya merasa senang mengabdikan diri hidup saya dengan berprofesi sebagai guru ❖ Saya akan melaksanakan tugas mengajar dengan penuh semangat 	13,14,15,16,17,18.

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti hal yang akan diteliti. Untuk menyatakan butir valid atau tidak valid digunakan ketentuan *Corrected Item-Total Correlation* (CITC) atau disingkat dengan *r* (koefien korelasi), Jika *r* hitung > *r* tabel, maka dinyatakan valid, (Sugiyono, 2013:23). Uji reabilitas

dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila dipergunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji realibilitas terhadap kuesioner ini menggunakan uji *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal, bila memiliki koefisien keandalan atau $\text{Alpha} > 0.6$.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini untuk variabel terikat dan variabel bebas menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menganalisa kuesioner yang dibagikan kepada responden dan hasil kuesioner tersebut diberi skor antara 1 sampai dengan 5. Sedangkan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini sesuai dengan jenis datanya, yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara langsung kepada responden yang dilengkapi dengan daftar pertanyaan (kuesioner). Jenis data yang dikumpulkan meliputi antara lain : identitas responden, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dengan cara perolehannya tidak secara langsung dari sumbernya tetapi data yang dikumpulkan melalui studi pustaka dengan mempelajari literatur-literatur, laporan-laporan atau dokumen-dokumen dari divisi kepegawaian yang berkaitan dengan penelitian.

4.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Observasi

Penelitian observasi sebagai metode primer dirancang untuk menjawab suatu pertanyaan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, dengan menggunakan kendali-kendali yang tepat dan menyajikan perkiraan yang handal dan valid tentang apa yang terjadi.

2) Wawancara

Wawancara dilaksanakan melalui percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Wawancara tersebut dilaksanakan kepada bagian yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

3) Kuesioner

Daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian di mana kuesioner tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebarkan untuk memperoleh data pembobotan nilai variabel yang diteliti.

4.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Dengan demikian suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen dikatakan kurang valid berarti mempunyai validitas rendah. Tiap-tiap variabel penelitian dijabarkan kedalam sub-sub variabel, kemudian disusun butir-butir pertanyaan menjadi instrumen penelitian. Selanjutnya setelah daftar pertanyaan diisi oleh responden, skor jawaban ditabulasikan dan diuji validitasnya.

Untuk mengetahui validitas daftar pertanyaan ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Alat analisisnya adalah koefisien korelasi *Product Moment Pearson* yang diperoleh dengan menggunakan alat bantu komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 15,0.

Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) pada $n = 57$ sebesar 0,26. Jika nilai r hitung $>$ r tabel atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid..

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Reliabilitas yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengujian. Sebagaimana halnya dengan pengujian validitas, proses pengujian reliabilitas juga menggunakan program yang sama, yaitu dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 20 sehingga hasil pengujian yang diperoleh akan benar-benar valid dan reliabel.

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih dalam waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan

dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Suharsimi, 1998 : 123)..

4.8. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Pembahasan dalam statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Data yang diperoleh dari hasil penelitian merupakan data mentah yang masih acak dan tidak terorganisasi dengan baik. Data tersebut harus diringkas dalam bentuk tabel sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan (*statistic inferensi*). Dalam statistik deskriptif ini secara ringkas akan dapat diketahui mean skor dari masing-masing variabel, median, modus, nilai skor maksimum, maupun nilai skor minimum.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui korelasi dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (kedisiplinan guru). Proses pengolahannya penulis menggunakan bantuan komputer program SPSS 15,0

Rumus yang digunakan dari Tiro (2010 : 127), adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

$$Y = \text{Kedisiplinan guru}$$

X_1 = Kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = Motivasi berprestasi

X_3 = Kompensasi

β_0 = Konstanta

β_{1-3} = Koefisien regresi

ε = Residual atau random error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama atau serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah:

- a. $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan dari kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.
- b. $H_0: b_1 \neq b_2 \neq b_3 = 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan dari kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) 5%, jika nilai sig.F > 0,05 maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai sig. F < 0,05 maka H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan dari

variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} . Dimana kriterianya, yaitu:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikansi Parsial (uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah:

1). Kepemimpinan kepala sekolah

$H_0 : b_1 = 0$, artinya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

2). Motivasi berprestasi

$H_0 : b_2 = 0$, artinya motivasi berprestasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya motivasi berprestasi berpengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

3). Kompensasi

$H_0 : b_3 = 0$, artinya kompensasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

$H_a : b_3 \neq 0$, artinya kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) = 5%, jika nilai sig. $t > 0,05$

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Gambaran Umum Kabupaten Majene

Kabupaten Majene adalah salah satu dari 5 Kabupaten/Kota dalam propinsi Sulawesi Barat dengan panjang pantai 125 Km yang terletak di pesisir pantai Sulawesi Barat memanjang dari Selatan ke Utara dengan luas 947,84 Km. Kabupaten Majene terdiri dari 4 Kecamatan yaitu Banggae, Pamboang, Sendana dan Malunda, yang meliputi 35 desa/kelurahan.

Ibukota Kabupaten Majene terletak di Kecamatan Banggae dengan luas perkotaan 5.515 km, yang berada diposisi selatan Kabupaten Majene, dengan jam tempuh sekitar 3 jam sampai 4 jam dari ibukota Sulawesi Barat (Mandar Raya) yaitu ± 120 km.

Secara geografis Kabupaten Majene terletak pada posisi $2^{\circ} 38' 45''$ sampai dengan $3^{\circ} 38' 15''$ Lintang Selatan dan $118^{\circ} 45' 00''$ sampai $119^{\circ} 4' 45''$ Bujur Timur, dengan berbatasan di sebelah utara Kabupaten Mamuju, sebelah timur Kabupaten Polmas, sebelah selatan Teluk Mandar, dan Sebelah Barat adalah Selat Makassar. Klasifikasi kemiringan tanah secara keseluruhan relatif miring dengan persentase wilayah yang mengalami erosi sebesar 3,41 % dan luas wilayah kabupaten, dengan suhu udara antara 21°C sampai 34°C , serta jumlah hari hujan 208 hari

Jumlah penduduk Kabupaten Majene adalah 137.474 jiwa yang terdiri dari jumlah pria 66.494 dan jumlah perempuan 70.980 jiwa dengan 1.060 jiwa per km² untuk Kota Majene (Kec. Banggae). Tingkat pertumbuhan penduduk Kabupaten Majene adalah 0,21% pertahun. Dan 1,40% pertahun untuk Kota Majene. Fasilitas pendidikan terdiri dari 53 buah TK, 155 SD, 19 SMP, 7 SMU, 3 SMTA Kejuruan dengan jumlah siswa sebesar 27.090 murid serta guru sebanyak 1.330 guru Sekolah Dasar (SD), 384 dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan 315 Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan 122 guru Taman Kanak-Kanak (TK)

Visi Kabupaten Majene adalah " Majene Profesional Produktif dan Proaktif " Sedangkan misi Kabupaten Majene adalah :

1. Mewujudkan sumber daya manusia dan masyarakat kabupaten Majene yang berkualitas.
2. Mewujudkan kesejahteraan sosial masyarakat.
3. Mewujudkan optimalisasi pemanfaatan sumber daya alam bidang pertanian , perikanan, kelautan dan pariwisata.
4. Memperkuat dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan mengoptimalkan potensi daerah yang didukung oleh kemandirian masyarakat.
5. Meningkatkan pembangunan infra struktur bagi percepatan aspek – aspek pembangunan.
6. Supremasi hokum dalam menciptakan pemerintahan yang bersih dan professional dengan peningkatan kapasitas aparatur didasarkan pada nilai – nilai kebenaran dan berkeadilan.

B. Susunan Organisasi dan Tata Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

1. Kepala Dinas

Dinas pendidikan di pimpin oleh seorang kepala dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam merumuskan konsep sasaran, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, membina, mengarahkan, mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan urusan pemerintah daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan sesuai dengan urusan pemerintah yang menjadi kewenangannya berdasarkan ketentuan yang berlaku; Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Dinas Pendidikan mempunyai fungsi :

- a. Merumuskan dan penyusunan program kerja sebagai acuan pelaksanaan tugas
- b. Menyelenggarakan rencana strstegik dan program kerjadinas ;
- c. Mengarahkan dan merumuskan program kerjadinas dan menetapkan kebijakan operasional pendidikan sesuai dengan kebijakan Nasional dan Provinsi ;
- d. Membina pelaksanaan waskat dilingkungan dinas ;
- e. Memberi saran dan pertimbangan teknis kepadaatasan ;
- f. Menyelenggarakan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan ;
- g. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati ;
- h. Melaksanakantugas lain yang diberikan oleh pimpinan

2. Sekertaris

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris mempunyai tugas melakukan kordinasi penyusun program, pelayanan administrasi dan pengelolaan keuangan serta

peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan; Dalam menyelenggarakan tugas sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Menyusun rencana dan program kerja sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas ;
- b. Merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan di bidang umum, kepegawaian, keuangan;
- c. Merencanakan kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- d. Mengelola dan mengordinasikan pelaksanaan pelaksanaan teknis dan administrative kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkup diknas;
- e. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan umum, kepegawaian dan keuangan serta peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan;
- f. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan;
- g. Mengkoordinasikan penyiapan bahan dan penyusunan RKA, DPA, dan dokumen perencanaan berdasarkan peraturan perundang –undang yang berlaku;
- h. Menginventarisir permasalahan–permasalahan yang berhubungan dengan kesekretariatan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- i. Pembuatan laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugas;
- j. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

➤ Sekretariat Dinas Pendidikan terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
- 2) Sub Bagian Keuangan ;

3) Sub bagian Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

A. Sub Bagian umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas menyiapkan bahan, menghimpun mengelola dan melaksanakan administrasi, urusan ketata usahaan, meliputi pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan, protokol, perjalanan dinas, tatalaksana, perlengkapan, kepegawaian dan tugas umum lainnya; Dalam menyelenggarakan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. Menyusun rencana dan program kerja sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas;
- b. Melaksanakan urusan surat menyurat;
- c. Melaksanakan urusan rumah tangga dan penyimpanan serta pemeliharaan barang barang inventaris;
- d. Melaksanakan dan menyiapkan perlengkapan yang berhubungan perjalanan dinas;
- e. Melaksanakan tata laksana kepegawaian;
- f. Melaksanakan kegiatan pengadaan kebutuhan barang dan kebutuhan lainnya;
- g. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran pertimbangan kepada atasan Sesuai bidang tugasnya;

B. Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi:

- a. Menyusun rencana dan program kerja sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas;
- b. Menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja Dinas;
- c. Memantau pelaksanaan anggaran rutin dan pembangunan;
- d. Menyusun realisasi perhitungan anggaran;
- e. Mengevaluasi pelaksanaan tugas – tugas bendahara;

- f. Mengklasifikasi dan menindaklanjuti laporan hasil pemeriksaan fungsional;
- g. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan member saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya;
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

C. Bidang Pendidikan Dasar, terdiri dari;

- a. Seksi Kurikulum dan Penilaian;
- b. Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana;
- c. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter;

D. Bidang Pendidikan Dasar, terdiridari;

- a. Seksi Kurikulum dan Penilaian;
- b. Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana;
- c. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter;

Seksi kurikulum dan penilaian; seksi kelembagaan sarana dan prasarana; seksi peserta didik dan pembangunan karakter, masing – masing dipimpin oleh seorang kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

Dalam menyelenggarakan tugas, Kepala Seksi Kurikulum mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- b. Penyusunan bahan penetapan kurikulum muatan lokal dan criteria penilaian pendidikan nonformal;
- c. Penyusunan bahan pembinaan pelaksanaan kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;

- d. Penyusunan bahan pembinaan bahasa dan sastra daerah yang penuturnya dalam daerah kabupaten;
- e. Penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- f. Pelaporan di bidang kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- g. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas dan pemberian saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya;
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

D. Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana

mempunyai tugas Membantu kepala bidang menyiapkan, menghimpun, mengelola dan mengembangkan kelembagaan dan sarana prasarana pendidikan anak usia dini dan Pendidikan Nonformal.; Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Pembinaan TK/SD dan SLB mempunyai fungsi;

- a. Penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan kelembagaan dan sarana prasarana pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- b. Penyusunan bahan pembinaan kelembagaan dan sarana prasarana pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- c. .Penyusunan bahan penerbitan izin pendirian, penataan, dan penutupan satuan pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- d. .Penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kelembagaan dan sarana prasarana pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;

- e. Pelaporan dibidang kelembagaan dan sarana prasarana pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- f. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas dan pemberian saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya;
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai ibidang tugasnya.

Seksi Peserta Didik dan Pengembangan Karakter mempunyai tugas Membantu kepala bidang menyiapkan, menghimpun, mengelola dan mengembangkan peserta didik dan pembangunan karakter pendidikan anak usia dini dan Pendidika Nonformal. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala seksi Peserta Didik dan Pengembangan Karakter mempunyai fungsi :

- a. Menyusun rencana dan program rencana sebagai acuan pelaksana tugas:
- b. Mengumpulkan bahan dalam rangka pelaksanaan kebijakan Pembina kursus dan kelembagaan
- c. Membuat juklat dan melaksanakan pembinaan kursus dan kelembagaan
- d. Melaksanakan pengawasan pelaksanaan pembinaan kursus dan kelembagaan
- e. Melaksanakan petunjuk teknis organisasi dan kegiatan pembinaan kursus dan kelembagaan
- f. Mengkoordinasikan dengan instansi terkait organisasi masyarakat dalam rangka pembinaan kursus dan kelembagaan.
- g. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan karir tenaga teknis pembinaan kursus dan kelembagaan.
- h. Melakukan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan

- i. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugas.
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Bidang Pemuda dan Olahraga

Bidang Pemuda dan Olahraga dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas menyiapkan, menghimpun dan mengolah serta melaksanakan kegiatan di bidang pemuda dan Olahraga; Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pembinaan, bimbingan dalam rangka pengembangan kegiatan kepemudaan dan Olahraga;
- b. Pemantauan dan pengevaluasian program kegiatan kepemudaan dan Olahraga;
- c. Falisitasi sarana dan prasarana dibidang Olahraga dan pemuda;
- d. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan dan pengembangan generasi muda, kesiswaan dan keOlahraagaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- g. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.
- f. Menyusun laporan dan mengawasi partisipasi masyarakat dalam pendidikan baik dalam melalui wadah komite sekolah dan dewan pendidikan kabupaten
- g. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugas
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 orang responden guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 57 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 46 orang atau 80,70 persen dan sisanya sebanyak 11 orang atau sekitar 19,29 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1 : Sebaran responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	11	19,29
2.	Perempuan	46	80,70
	Total	57	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut pendidikan Guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Tabel 5.2 : Sebaran responden menurut pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pascasarjana (S2)	5	8,77
2.	Sarjana (S1)	52	91,22
	Total	57	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa pendidikan guru yang terbanyak adalah Sarjana S1 dengan jumlah 52 orang responden atau sekitar 91,22 persen, sedangkan pendidikan yang paling sedikit jumlahnya yaitu pascasarjana hanya berjumlah 5 orang atau 8,77 persen saja.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3 : Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 5	4	7,01
2.	5 – 10	14	63,63
3.	10 – 15	22	38,59
4.	> 15	17	29,82
	Total	57	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 22 orang responden atau 38,59 persen adalah 10 - 15 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 4 orang responden atau 10,26 persen saja adalah < 5 tahun.

5.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS Ver. 20. seperti yang tampak pada Tabel

5.4 Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,26. Seperti terlihat pada tabel berikut :

1. Tabel 5.4 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kedisiplinan guru (Y)	1	,698**	0.26	Valid
	2	,671**	0.26	Valid
	3	,675**	0.26	Valid
	4	,646**	0.26	Valid
	5	,732**	0.26	Valid
	6	,671**	0.26	Valid
	7	,805**	0.26	Valid
	8	,666**	0.26	Valid
	9	,816**	0.26	Valid
	10	,590**	0.26	Valid
	11	,836**	0.26	Valid
	12	,676**	0.26	Valid
	13	,807**	0.26	Valid
	14	,816**	0.26	Valid
	15	,840**	0.26	Valid
	16	,839**	0.26	Valid
	17	,812**	0.26	Valid
	18	,794**	0.26	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	1	,788**	0.26	Valid
	2	,776**	0.26	Valid
	3	,845**	0.26	Valid
	4	,776**	0.26	Valid
	5	,826**	0.26	Valid
	6	,876**	0.26	Valid

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan	
	7	,876**	0.26	Valid	
	8	,842**	0.26	Valid	
	9	,887**	0.26	Valid	
	10	,846**	0.26	Valid	
	11	,803**	0.26	Valid	
	12	,801**	0.26	Valid	
	13	,818**	0.26	Valid	
	14	,706**	0.26	Valid	
	15	,783**	0.26	Valid	
	16	,803**	0.26	Valid	
	17	,777**	0.26	Valid	
	18	,777**	0.26	Valid	
		19	,744**	0.26	Valid
		20	,854**	0.26	Valid
		21	,816**	0.26	Valid
		22	,782**	0.26	Valid
		23	,829**	0.26	Valid
		24	,834**	0.26	Valid
25		,825**	0.26	Valid	
26		,774**	0.26	Valid	
Motivasi Berprestasi (X2)	1	,806**	0.26	Valid	
	2	,761**	0.26	Valid	
	3	,752**	0.26	Valid	
	4	,820**	0.26	Valid	
	5	,795**	0.26	Valid	
	6	,764**	0.26	Valid	
	7	,832**	0.26	Valid	
	8	,765**	0.26	Valid	
	9	,718**	0.26	Valid	
	10	,728**	0.26	Valid	
	11	,871**	0.26	Valid	
	12	,740**	0.26	Valid	
	13	,790**	0.26	Valid	
	14	,714**	0.26	Valid	
	15	,717**	0.26	Valid	
	16	,791**	0.26	Valid	
	17	,844**	0.26	Valid	

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
	18	,841**	0.26	Valid
Kompensasi (X3)	1	,809**	0.26	Valid
	2	,829**	0.26	Valid
	3	,871**	0.26	Valid
	4	,685**	0.26	Valid
	5	,861**	0.26	Valid
	6	,859**	0.26	Valid
	7	,827**	0.26	Valid
	8	,869**	0.26	Valid
	9	,875**	0.26	Valid
	10	,755**	0.26	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.5. sebagai berikut :

2. Tabel 5.5 : Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepemimpinan kepala sekolah (X ₁)	0.950	Reliabel
Motivasi berprestasi (X ₂)	0.946	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0.961	Reliabel
Kedisiplinan guru (Y)	0.979	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2019

Hasil pengolahan data melalui program analisa data SPSS Ver. 20.0 maka dapat dilihat nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, kompensasi dan etos kerja mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

5.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel : 5.6
Deskripsi Variabel Kepemimpinan kepala sekolah Dimensi Edukator

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	11	19.3	17	29.8	15	26.3	14	24.6
X1.2	1	1.75	8	14	16	28.1	22	38.6	10	17.5
X1.3	0	0	12	21.1	16	28.1	19	33.3	10	17.5
X1.4	0	0	11	19.3	16	28.1	17	29.8	13	22.8
X1.5	1	1.75	9	15.8	16	28.1	18	31.6	13	22.8

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahui hasil analisis deskriptif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dimensi edukator dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator X1.1 dengan item pernyataan kepala sekolah menjelaskan tentang pembuatan persiapan mengajar dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering

dilakukan sebesar 29,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering menjelaskan.

- Indikator X1.2 KBM dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat sering dilakukan sebesar 38,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat sering mengontrol pembelajaran pada jam pertama.
- Indikator X1.3 dengan item pernyataan kepala sekolah memeriksa buku nilai hasil belajar siswa dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sering dilakukan sebesar 33,3 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat sering memeriksa buku nilai hasil belajar siswa.
- Indikator X1.4 dengan item pernyataan kepala sekolah menganjurkan guru membuat program pengayaan dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat sering dilakukan sebesar 29,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat sering menganjurkan guru untuk membuat program pengayaan.
- Indikator X1.5 dengan item pernyataan kepala sekolah memeriksa hasil program pengayaan dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat sering dilakukan sebesar 31,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat sering memeriksa hasil program pengayaan.

Tabel : 5.7

Deskripsi Variabel Kepemimpinan kepala sekolah Dimensi Manager

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.6	0	0	11	19.3	16	28.1	17	29.8	13	22.8
X1.7	1	1.75	14	24.6	8	14	19	33.3	15	26.3
X1.8	0	0	14	24.6	17	29.8	17	29.8	9	15.8

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahui hasil analisis deskriptif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dimensi manager dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator X1.6 dengan item pernyataan kepala sekolah menjelaskan visi, misi serta tujuan sekolah dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat sering dilakukan sebesar 29,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat sering menjelaskan visi misi dan tujuan sekolah.
- Indikator X1.7 dengan item pernyataan kepala sekolah mengendalikan jalannya rapa sekolah dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat sering dilakukan sebesar 33,3 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat sering mengendalikan jalannya rapat sekolah.
- Indikator X1.8 dengan item pernyataan kepala sekolah mengambil keputusan organisasi berdasarkan musyawarah mufakat dengan jawaban tertinggi skala 3 dan 4 atau sering dan sangat sering dilakukan sebesar 29,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat sering mengambil keputusan organisasi berdasarkan musyawarah mufakat.

Tabel : 5.8

Deskripsi Variabel Kepemimpinan kepala sekolah Dimensi Administrator

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.9	0	0	15	26.3	15	26.3	19	33.3	8	14
X1.10	0	0	15	26.3	15	26.3	17	29.8	10	17.5
X1.11	0	0	11	19.3	23	40.4	15	26.3	8	14
X1.12	0	0	13	22.8	16	28.1	18	31.6	10	17.5
X1.13	0	0	11	19.3	21	36.8	16	28.1	9	15.8

Sumber : data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahui hasil analisis deskriptif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dimensi manager dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator X1.9 dengan item pernyataan kepala sekolah memperhatikan dan memberi saran kepada guru untuk menyusun administrasi KBM dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat sering dilakukan sebesar 33,3 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat sering memberi saran untuk menyusun administrasi KBM.
- Indikator X1.10 dengan item pernyataan kepala sekolah menganjurkan tertib administrasi kesiswaan dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat sering dilakukan sebesar 29,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat sering menganjurkan tertib administrasi kesiswaan..
- Indikator X1.11 dengan item pernyataan kepala sekolah menganjurkan melaksanakan administrasi ketenagaan dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering dilakukan sebesar 40,4 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering menganjurkan melaksanakan administrasi ketenagaan .
- Indikator X1.12 dengan item pernyataan kepala sekolah menganjurkan administrasi keuangan dengan baik dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat sering dilakukan sebesar 31,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat sering menganjurkan administrasi keuangan dengan baik.
- Indikator X1.13 dengan item pernyataan kepala sekolah menjelaskan pentingnya tertib administrasi dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering dilakukan sebesar 36,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering menjelaskan pentingnya tertib administrasi.

Tabel : 5.9
Deskripsi Variabel Kepemimpinan kepala sekolah Dimensi Supervisor

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.14	0	0	9	15.8	18	31.6	18	31.6	12	21.1
X1.15	0	0	12	21.1	18	31.6	18	31.6	9	15.8
X1.16	0	0	11	19.3	20	35.1	17	29.8	9	15.8
X1.17	0	0	10	17.5	21	36.8	18	31.6	8	14

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahuilah hasil analisis deskriptif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dimensi Supervisor dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator X1.14 dengan item pernyataan kepala sekolah mengingatkan persiapan perencanaan pembelajaran dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat sering dilakukan sebesar 31,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat sering mengingatkan persiapan administrasi pembelajaran.
- Indikator X1.15 dengan item pernyataan kepala sekolah mengingatkan perlunya pencapaian target kurikulum dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering dilakukan sebesar 31,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering mengingatkan perlunya pencapaian target kurikulum.
- Indikator X1.16 dengan item pernyataan kepala sekolah melaksanakan supervisi kunjungan kelas dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering dilakukan sebesar 35,1 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering melaksanakan supervise kunjungan kelas.

- Indikator X1.17 dengan item pernyataan kepala sekolah mengkoordinasikan kegiatan pengajaran dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering dilakukan sebesar 36,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering mengkoordinasikan pengajaran.

Tabel : 5.10
Deskripsi Variabel Kepemimpinan kepala sekolah Dimensi Leader

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.18	0	0	10	17.5	18	31.6	22	38.6	7	12.3
X1.19	0	0	6	10.5	23	40.4	17	29.8	11	19.3
X1.20	0	0	9	15.8	19	33.3	18	31.6	11	19.3
X1.21	0	0	9	15.8	27	47.4	11	19.3	10	17.5

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahui hasil analisis deskriptif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dimensi Supervisor dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator X1.18 dengan item pernyataan kepala sekolah hadir dan pulang tepat waktu dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat sering dilakukan sebesar 38,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat sering hadir dan pulang tepat waktu.
- Indikator X1.19 dengan item pernyataan kepala sekolah menegur guru siapa yang salah atau melanggar dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering dilakukan sebesar 40,4 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering menegur guru salah atau melanggar.
- Indikator X1.20 dengan item pernyataan kepala sekolah bertegur sapa dengan rekan – rekana guru dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering dilakukan

sebesar 33,3 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering bertegur sapa dengan rekan – rekan guru.

- Indikator X1.21 dengan item pernyataan kepala sekolah menengok rekan guru yang sakait dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering dilakukan sebesar 47,4 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering menengok rekan guru yang sakait.

Tabel : 5.11
Deskripsi Variabel Kepemimpinan kepala sekolah Dimensi Innovator

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.22	0	0	8	14	26	45.6	10	17.5	13	22.8
X1.23	0	0	12	21.1	19	33.3	15	26.3	11	19.3

Sumber : data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahui hasil analisis deskriptif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dimensi innovator dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator X1.22 dengan item pernyataan kepala sekolah bekerjasama dengan instansi lain dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sangat sering dilakukan sebesar 45,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sangat bekerjasama dengan instansi lain.
- Indikator X1.23 dengan item pernyataan kepala sekolah mengupayakan pengembangan citra sekolah dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering dilakukan sebesar 33,3 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering mengupayakan pengembangan citra sekolah.

Tabel : 5.12
Deskripsi Variabel Kepemimpinan kepala sekolah Dimensi Motivator

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.24	0	0	12	21.1	20	35.1	13	22.8	12	21.1
X1.25	0	0	9	15.8	20	35.1	19	33.3	9	15.8
X1.26	0	0	5	8.77	29	50.9	11	19.3	12	21.1

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahu hasil analisis deskriptif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dimensi motivator dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator X1.24 dengan item pernyataan kepala sekolah mengarahkan pendayagunaan sarana dan prasarana dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering dilakukan sebesar 35,1 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering mengarahkan pendayagunaan sarana dan prasarana.
- Indikator X1.25 dengan item pernyataan kepala sekolah memberi dorongan guru untuk meningkatkan kualitas kereja dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering dilakukan sebesar 35,1 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering mendorong guru meningkatkan kinerja.
- Indikator X1.26 dengan item pernyataan kepala sekolah mengikutsertakan guru mengikuti diklat dengan jawaban tertinggi skala 3 atau sering dilakukan sebesar 50,9 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa kepala sekolah sering mengikutsertakan guru mengikuti diklat.

Tabel : 5.13
Deskripsi variabel motivasi berprestasi kepala sekolah dimensi kemauan

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0	9	15.8	22	38.6	13	22.8	13	22.8
X2.2	0	0	11	19.3	18	31.6	14	24.6	14	24.6
X2.3	0	0	9	15.8	19	33.3	16	28.1	13	22.8
X2.4	0	0	10	17.5	18	31.6	17	29.8	12	21.1
X2.5	0	0	11	19.3	18	31.6	17	29.8	11	19.3
X2.6	0	0	17	29,8	18	31,6	11	19.3	11	19.3
X2.7	0	0	12	21.1	21	36.8	15	26.3	9	15.8

Sumber : data primewr, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahui hasil analisis deskriptif dari variabel motivasi berprestasi dimensi kemauan dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator X2.1 dengan item pernyataan bahwa untuk mencapai tujuan rela berkorban dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 38,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa setuju bahwa untuk mencapai tujuan rela berkorabn.
- Indikator X2.2 dengan item pernyataan bahwa tetap berusahan dalam menghadapi kegagalan dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 31,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa setuju untuk tetap berusaha dalam menghadapi kegagalan.
- Indikator X2.3 dengan item pernyataan bahwa untuk melaksanakan tugas dengan bersemangat dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 33,3 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa setuju untuk melaksanakan tugas dengan bersemangat.
- Indikator X2.4 dengan item pernyataan bahwa untuk bertumpu pada kebenaran dalam mengatasi masalah dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar

31,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju bahwa untuk bertumpu pada kebenaran dalam mengatasi masalah .

- Indikator X2.5 dengan item pernyataan bahwa untuk menyelesaikan tugas- tugas secepatnya dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 31,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju bahwa untuk menyelesaikan tugas – tugas secepatnya.
- Indikator X2.6 dengan item pernyataan bahwa untuk menjadi teladan bagi orang lain di lingkungannya. dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 31,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju bahwa untuk menjadi teladan di lingkungannya.
- Indikator X2.7 dengan item pernyataan bahwa untuk menciptakan alat peraga sederhana dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 36,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju bahwa untuk menciptakan alat peraga sederhana.

Tabel : 5.14
Deskripsi Variabel Motivasi Berprestasi Dimensi Tanggungjawab

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.8	0	0	15	26.3	13	22.8	17	29.8	12	21.1
X2.9	0	0	13	22.8	10	17.5	22	38.6	12	21.1
X2.10	1	1.75	15	26.3	12	21.1	12	21.1	17	29.8
X2.11	0	0	8	14	17	29.8	15	26.3	17	29.8
X2.12	0	0	11	19.3	22	38.6	12	21.1	12	21.1

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahui hasil analisis deskriptif dari variabel motivasi berprestasi dimensi tanggung jawab dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator X2.8 dengan item pernyataan bahwa untuk melaksanakan tugas sesuai ketentuan dengan jawaban tertinggi skala 4 atau setuju sebesar 29,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju bahwa untuk melaksanakan tugas sesuai ketentuan .
- Indikator X2.9 dengan item pernyataan bahwa melaksanakan tugas sebagai amanah dengan jawaban tertinggi skala 4 atau setuju sebesar 38,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa sangat setuju bahwa melaksanakan tugas sebagai amanah.
- Indikator X2.10 dengan item pernyataan bahwa untuk melaksanakan tugas dengan kesadaran sendiri. dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 26,3 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa setuju untuk melaksanakan tugas dengan kesadaran sendidri.
- Indikator X2.11 dengan item pernyataan bahwa untuk melaksanakan tugas dengan ikhlas dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 29,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju bahwa untuk melaksanakan tugas dengan ikhlas.
- Indikator X2.12 dengan item pernyataan bahwa untuk berusaha bekerja keras untuk menjalankan tugas dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 38,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju untuk berusaha bekerja keras untuk menjalankan tugas.

Tabel : 5.15
Deskripsi Variabel Motivasi kepala sekolah Dimensi Keberanian

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.13	1	1.75	12	21.1	15	26.3	23	40.4	6	10.5
X2.14	0	0	13	22.8	12	21.1	18	31.6	14	24.6
X2.15	0	0	14	24.6	12	21.1	17	29.8	14	24.6
X2.16	0	0	10	17.5	19	33.3	15	26.3	13	22.8
X2.17	0	0	10	17.5	20	35.1	20	35.1	7	12.3
X2.18	0	0	10	17.5	19	33.3	17	29.8	11	19.3

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahui hasil analisis deskriptif dari variabel motivasi berprestasi dimensi tanggung jawab dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator X2.13 dengan item pernyataan bahwa untuk menghargai hak – hak siswa secara proporsional dengan jawaban tertinggi skala 4 atau setuju sebesar 40,4 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju bahwa untuk menghargai hak – hak siswa secara proporsional.
- Indikator X2.14 dengan item pernyataan untuk berusaha menciptakan metoden yang lebih baik dalam mengajar. dengan jawaban tertinggi skala 4 atau setuju sebesar 31,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa sangat setuju untuk berusaha menciptakan metode yang lebih baik dalam kelas.
- Indikator X2.15 dengan item pernyataan bahwa untuk berusaha melakukan inovasi dalam pembelajaran dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 29,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa setuju untuk berusaha melakukan inovasi dalam pembelajaran.
- Indikator X2.16 dengan item pernyataan menyukai pekerjaan yang sulit dan menantang dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 33,3 %. Artinya

mayoritas guru menyatakan setuju untuk menyukai pekerjaan yang sulit dan menantang.

- Indikator X2.17 dengan item pernyataan memberi usul, pendapat dalam rapat di sekolah dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 38,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju untuk memberi usul dan pendapat dalam rapat di sekolah.
- Indikator X2.17 dengan item pernyataan memberi saran dalam merumuskan kebijakan sekolah dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 33,3 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju untuk memberi saran dalam merumuskan kebijakan sekolah.

Tabel : 5.16
Deskripsi Variabel Kompensasi Kepala Sekolah Dimensi Penghargaan

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	0	0	8	14	11	19.3	26	45.6	12	21.1
X3.2	1	1.75	9	15.8	11	19.3	25	43.9	11	19.3
X3.3	1	1.75	12	21.1	9	15.8	19	33.3	16	28.1
X3.4	3	5.26	13	22.8	13	22.8	17	29.8	11	19.3
X3.5	1	1.75	10	17.5	11	19.3	21	36.8	14	24.6
X3.6	1	1.75	16	28.1	13	22.8	17	29.8	10	17.5

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahui hasil analisis deskriptif dari variabel motivasi berprestasi dimensi tanggung jawab dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator X3.1 dengan item pertanyaan membagi tugas sesuai dengan kemampuannya dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 45,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju membagi tugas sesuai dengan kemampuannya.

- Indikator X3.2 dengan item pernyataan, memperhatikan kelancaran kenaikan pangkat dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 43,9 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa sangat setuju untuk memperhatikan kelancaran kenaikan pangkat.
- Indikator X3.3 dengan item pertanyaan, menyerahkan SK kenaikan pangkat tepat waktu dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 33,3 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa sangat setuju dengan penyerahan SK kenaikan pangkat tepat waktu.
- Indikator X3.4. dengan item pertanyaan, memberikan pujian terhadap guru yang berhasil dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 29,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju dengan pemberian pujian terhadap guru yang berhasil.
- Indikator X3.5 dengan item pertanyaan memberi ucapan selamat terhadap guru yang berhasil dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 36,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju pemberian ucapan selamat terhadap guru yang berhasil.
- Indikator X3.6 dengan item pertanyaan memberi penghargaan kepada guru yang berhasil dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 29,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju dengan pemberian penghargaan kepada guru yang berhasil.

Tabel : 5.17
Deskripsi Variabel Kompensasi kepala sekolah Dimensi Sangsi

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.7	2	3.51	9	15.8	11	19.3	19	33.3	16	28.1
X3.8	0	0	11	19.3	17	29.8	18	31.6	11	19.3
X3.9	0	0	11	19.3	15	26.3	20	35.1	11	19.3
X3.10	1	1.75	16	26,3	17	29,8	16	28.1	8	14

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahuilah hasil analisis deskriptif dari variabel kompensasi dimensi sangsi dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator X3.7 dengan item pertanyaan menegur guru yang sering datang terlambat dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 33,3 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju dengan menegur guru yang sering datang terlambat.
- Indikator X3.8 dengan item pertanyaan menegur guru yang mencemarkan nama baik sekolah dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 31,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa sangat setuju dengan menegur guru yang mencwemarkan nama baik sekolah.
- Indikator X3.9 dengan item pertanyaan, menjatuhkan sangsi kepada yang melanggar dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 35,1 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa sangat setuju peberian sangsi kepada guru yang melanggar.
- Indikator X3.10 dengan item pertanyaan, memberikan penundaan usulan kenaikan pangkat bagi guru yang melakukan pelanggaran dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 29,8 %. Artinya mayoritas guru menyatakan

setuju dengan pemberian penundaan kenaikan pangkat bagi guru yang melanggar.

Tabel : 5.18
Deskripsi Variabel Kedisiplinan Guru Dimensi Ketaatan

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	1	1.75	5	8.77	13	22.8	24	42.1	14	24.6
Y.2	1	1.75	2	3.51	23	40.4	22	38.6	9	15.8
Y.3	1	1.75	12	21.1	16	28.1	19	33.3	9	15.8
Y.4	0	0	7	12.3	11	19.3	28	49.1	11	19.3
Y.5	0	0	10	17.5	10	17.5	27	47.4	10	17.5
Y.6	0	0	8	14	7	12.3	27	47.4	15	26.3

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahui hasil analisis deskriptif dari variabel kedisiplinan guru dimensi ketaatan dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator Y1 dengan item pertanyaan yaitu, pikiran saya akan sangat terganggu bila tidak hadir mengajar dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 42,1 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju jika pikiran saya terganggu jika jika tidak hadir mengajar.
- Indikator Y2 dengan item pertanyaan yaitu, sebagai guru saya akan datang tepat waktu dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 40,4 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa setuju dengan pernyataan saya akan datang tepat waktu.
- Indikator Y3 dengan item pertanyaan, sebagai guru saya akan mentaati jam kerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 33,3 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju dengan pernyataan saya sebagai guru akan mentaati jam kerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

- Indikator Y4 dengan item pertanyaan, sebagai warga sekolah saya akan menerima keputusan rapat dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 49,1 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju dengan pernyataan sebagai warga sekolah saya akan menerima keputusan rapat.
- Indikator Y.5 dengan item pertanyaan saya akan melaksanakan keputusan rapat dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 47,4 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju saya akan melaksanakan keputusan rapat.
- Indikator Y.6 dengan item pertanyaan melaksanakan kesepakatan diantara rekan rekan guru dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 47,4 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju dengan pernyataan melaksanakan kesepakatan diantara rekan – rkena guru.

Tabel : 5. 19
Deskripsi Variabel Kedisiplinan Guru Dimensi Pelaksanaan Tugas

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.7	0	0	5	8.77	3	5.26	32	56.1	17	29.8
Y.8	0	0	8	14	3	5.26	18	31.6	28	49.1
Y.9	1	1.75	7	12.3	8	14	26	45.6	15	26.3
Y.10	5	8.77	14	24,6	22	38,6	6	10.5	10	17.5
Y.11	0	0	5	8.77	4	7.02	22	38.6	26	45.6
Y.12	1	1.75	7	12.3	9	15.8	25	43.9	15	26.3

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas ketahui hasil analisis deskriptif dari variabel kedisiplinan guru dimensi pelaksanaan tugas dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator Y.7 dengan item pertanyaan yaitu, melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 56,1 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju dengan pernyataan di atas.
- Indikator Y.8 dengan item pertanyaan yaitu, betapapun beratnya tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dikerjakan dengan baik dengan jawaban tertinggi skala 5 atau amat sangat setuju sebesar 49,9 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa amat sangat setuju dengan pernyataan di atas.
- Indikator Y.9 dengan item pertanyaan, saya akan patu terhadap apa yang diperintahkan oleh kepala sekolah dengan aturan yang berlaku dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 45,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju dengan pernyataan di atas.
- Indikator Y.10 dengan item pertanyaan, saya akan mengutamakan kepentingan sekolah dari pada pribadi dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 38,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju dengan pernyataan di atas .
- Indikator Y.11 dengan item pertanyaan, saya akan menyelesaikan tugas sekolah terlebih dahulu dengan jawaban tertinggi skala 5 atau amat sangat setuju sebesar 45,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan amat sangat setuju saya dengan pernyataan di atas.
- Indikator Y.12 dengan item pertanyaan saya akan melaporkan semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 43,9 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju dengan pernyataan di atas.

Tabel : 5.20
Deskripsi Variabel Kedisiplinan Guru Dimensi Etos Kerja

NO	Tingkat Respondent									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.13	0	0	3	5.26	12	21.1	29	50.9	13	22.8
Y.14	1	1.75	4	7.02	18	31.6	23	40.4	11	19.3
Y.15	0	0	3	5.26	17	29.8	27	47.4	10	17.5
Y.16	0	0	4	7.02	15	26.3	30	52.6	8	14
Y.17	0	0	3	5.26	17	29.8	27	47.4	10	17.5
Y.18	0	0	4	7.02	15	26.3	30	52.6	8	14

Berdasarkan tabel di atas ketahu hasil analisis deskriptif dari variabel kedisiplinan guru dimensi kepemilikan etos kerja dalam penelitian ini yaitu :

- Indikator Y.13 dengan item pertanyaan yaitu, saya akan melaksanakan perintah dari kepala sekolah dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 50,9 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju dengan pernyataan di atas.
- Indikator Y.14 dengan item pertanyaan yaitu, saya tidak menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepada saya dengan jawaban tertinggi skala 5 atau amat sangat setuju sebesar 40,4 %. Artinya mayoritas guru menyatakan bahwa amat sangat setuju dengan pernyataan di atas.
- Indikator Y.15 dengan item pertanyaan, saya akan melaksanakan tanggung jawab saya dengan jujur dengan aturan yang berlaku dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 47,4 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju dengan pernyataan di atas.
- Indikator Y.16 dengan item pertanyaan, saya akan melaksanakan tugas dengan teliti dengan jawaban tertinggi skala 3 atau setuju sebesar 52,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan setuju dengan pernyataan di atas .

- Indikator Y.17 dengan item pertanyaan, saya senang mengabdikan diri saya sebagai guru dengan jawaban tertinggi skala 5 atau amat sangat setuju sebesar 47,4 %. Artinya mayoritas guru menyatakan amat sangat setuju saya dengan pernyataan di atas.
- Indikator Y.18 dengan item pertanyaan saya akan melaksanakan tugas mengajar dengan penuh semangat dengan jawaban tertinggi skala 4 atau sangat setuju sebesar 52,6 %. Artinya mayoritas guru menyatakan sangat setuju dengan pernyataan di atas.

5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kedisiplinan guru

X₁ = Kepemimpinan kepala sekolah

X₂ = Motivasi berprestasi

X₃ = Kompensasi

b₀ = Konstanta

b₁₋₅ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 20 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi

kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.21 : Hasil perhitungan regresi

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	18.427	3.044		6.054	.000			
	X1	.204	.097	.348	2.099	.041	.109	9.189	
	X2	.272	.130	.321	2.085	.042	.127	7.903	
	X3	.393	.177	.280	2.223	.031	.188	5.323	

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 18,427 + 0,204X_1 + 0,272X_2 + 0,393X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 18,427 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi nilainya tetap/konstan maka kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 18,427.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,204 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 0,204 sehingga apabila skor kepemimpinan kepala sekolah naik 1 poin maka akan diikuti dengan

kenaikan skor kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 0,204 poin.

3. Nilai koefisien regresi motivasi berprestasi (X_2) sebesar 0,272 berarti ada pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 0,272 sehingga apabila skor motivasi berprestasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 0,272 poin.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,393 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 0,393 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 0,393 poin.

5.1.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 17 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.7. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

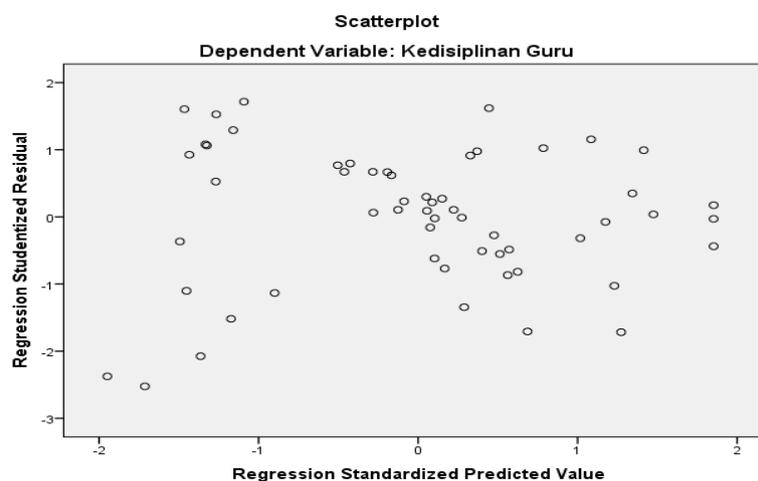
Tabel 5.22 : Hasil uji multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	18.427	3.044		6.054	.000		
	X1	.204	.097	.348	2.099	.041	.109	9.189
	X2	.272	.130	.321	2.085	.042	.127	7.903
	X3	.393	.177	.280	2.223	.031	.188	5.323

Sumber : Data primer, diolah 2019

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 17 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.1.



Sumber : Data primer, diolah 2019

Gambar 5.1 : Grafik scatter plot

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

c. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 17 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,712 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.23 : Hasil uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 ^a	.841	.832	5.11263	1.801

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah

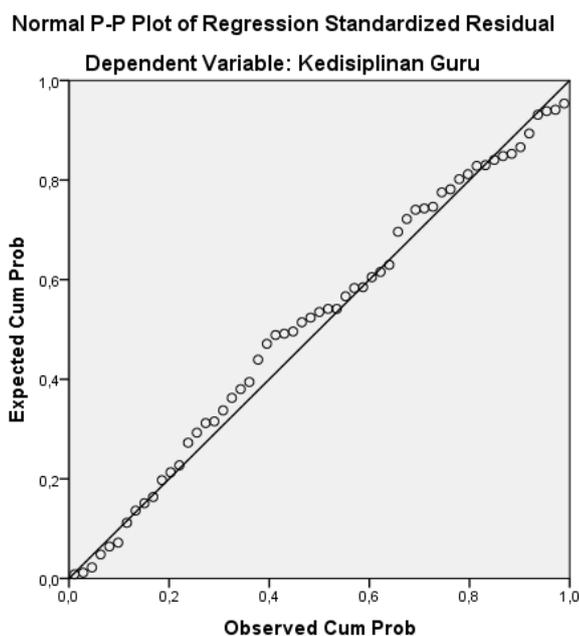
b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Sumber : Data primer, diolah 2019

d. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi

dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Print Out SPSS Ver. 20

Gambar 5.2 : Uji normalitas

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 20, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS Ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 5.9 berikut :

Tabel 5.23 : Hasil uji t

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.427	3.044		6.054	.000		
	X1	.204	.097	.348	2.099	.041	.109	9.189
	X2	.272	.130	.321	2.085	.042	.127	7.903
	X3	.393	.177	.280	2.223	.031	.188	5.323

Sumber : Data primer, diolah 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,099 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 57$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,672.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,099. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,672 yang berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah signifikan mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

2. Pengaruh motivasi berprestasi (X_2) terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi berprestasi sebesar 2,085 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 57$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,672.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,085 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,672 yang berarti variabel motivasi berprestasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

3. Pengaruh kompensasi (X_3) terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

- $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,223 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 57$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,672.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,223 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,672 yang berarti variabel kompensasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,099 > t_{tabel} 1,672
- Variabel motivasi berprestasi (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2,085 > t_{tabel} 1,672
- Variabel kompensasi (X_3) dengan nilai t_{hitung} 2,223 > t_{tabel} 1,672

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS Ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.10. berikut :

Tabel 5.24 : Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7353.197	3	2451.066	93.771	,000 ^b
Residual	1385.364	53	26.139		
Total	8738.561	56			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Ver. 20 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 93,771 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 57$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,77$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 93,771 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 93,771$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,77$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.25 : Uji hasil beta
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.427	3.044		6.054	.000		
X1	.204	.097	.348	2.099	.041	.109	9.189
X2	.272	.130	.321	2.085	.042	.127	7.903
X3	.393	.177	.280	2.223	.031	.188	5.323

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene adalah variabel kepemimpinan (X1 = 0,348).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.26 : Hasil uji determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 ^a	.841	.832	5.11263	1.801

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Sumber : Data primer, diolah 2019

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,841 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 84,1%, sedangkan sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

Hal penelitian di atas membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene ($p=0,000$) dan koefisien korelasi partial sebesar 0,896, yang berarti bahwa baik tidaknya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap baik tidaknya kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah rendah, maka kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene juga akan rendah pula.

Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Supriadi (1998) yang menyebutkan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Terdapat keeratn hubungan antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.

Dalam pada itu kepala sekolah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah terbukti menunjukkan peranan kunci dalam menegakkan disiplin sekolah, melalui kemampuannya dalam mengelola sekolah, memberikan teladan kepada siswa dan guru, (Supriadi, 1998 : 347-348).

5.2.2. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kedisiplinan Guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

Hasil penelitian di atas membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi guru dan kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene ($p=0,000$) dan koefisien korelasi parsialnya sebesar 0,889 yang berarti jika motivasi berprestasi guru dapat menentukan tingkat kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Tinggi rendahnya motivasi berprestasi guru dapat menentukan baik tidaknya kedisiplinan guru. Semakin tinggi motivasi berprestasi guru, akan meningkatkan kedisiplinan guru, dan sebaliknya jika motivasi rendah, maka kedisiplinan guru juga akan kurang baik.

Hasil tersebut sesuai dengan pendapat McClelland yang menyebutkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau kemauan seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas tertentu. Motivasi berprestasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas yang dilandasi oleh kesadaran dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut diperlukan disiplin diri dan kerja keras. karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi,

yaitu: 1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, 2) berani mengambil dan memikul risiko, 3) memiliki tujuan yang realistis, 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam semua kegiatan yang dilakukan dan 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Dengan demikian jelas bahwa motivasi untuk berprestasi dari para guru, akan meningkatkan kedisiplinan guru. Hal ini disebabkan karena untuk memenuhi keinginannya untuk berprestasi, hanya dapat diraih dengan kerja keras dan disiplin tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka akan mampu meraih prestasi yang terbaik, sebagaimana yang diinginkan oleh guru.

5.2.3. Pengaruh Kompensasi yang Diterima Guru terhadap Kedisiplinan Guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

Hasil penelitian di atas membuktikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan kompensasi yang diterima guru terhadap kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene ($p=0,000$) dan koefisien korelasi partial sebesar 0,872, yang berarti bahwa memuaskan tidaknya kompensasi yang diterima guru berpengaruh positif terhadap baik tidaknya kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, semakin puas guru menerima kompensasi, maka kedisiplinan guru akan menjadi lebih baik, dan sebaliknya jika guru semakin tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka kedisiplinannya pun akan menjadi kurang baik.

Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007) yang menyebutkan bahwa kompensasi bisa digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja. Dengan adanya kompensasi yang diterima guru dari kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kedisiplinan guru, karena ada dorongan psikologis bagi guru untuk senantiasa melakukan yang terbaik dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan adanya program kompensasi yang jelas dari kepala sekolah dan dilaksanakan secara tepat waktu dan sasaran, maka diduga akan menjadi pendorong secara psikologis bagi para guru untuk meningkatkan disiplin dan bekerja dengan baik.

5.2.4. Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru dan Kompensasi yang Diterima Guru terhadap kedisiplinan Guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis secara simultan di atas membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, dan kompensasi yang diterima guru terhadap kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene ($p=0,000$) dan koefisien determinasinya sebesar 84,1% yang berarti bahwa kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene dapat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, dan kompensasi yang diterima guru secara bersama-sama (simultan) sebesar 84,1% sedangkan sisanya sebesar 15,9% lagi kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene ditentukan oleh faktor lain di luar variabel dalam model penelitian ini. Dari koefisien korelasi

partial terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang paling tinggi 0,896 atau 89,6% dibandingkan dengan variabel motivasi berprestasi dan kompensasi kepala sekolah.

Hasil di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah lebih menentukan dalam meningkatkan Kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene dibandingkan dengan motivasi berprestasi dan kompensasi.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene
2. Ada pengaruh dari motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene
3. Ada pengaruh dari kompensasi terhadap kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene
4. Ada pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara serempak terhadap kedisiplinan guru Kedisiplinan Guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

6.2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene
Diharapkan perilaku yang berlandaskan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi hendaknya selalu memfokuskan perhatiannya pada perbaikan-perbaikan kegiatan atau pekerjaan, sehingga penerapannya betul-betul dapat dilaksanakan di sekolah.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai referensi untuk kelengkapan kepustakaan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu tri dharma perguruan tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini oleh penelitian lain dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan guru, agar tingkat pencapaian tujuan lebih berhasil dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M.I. 2013. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 2015. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwiryo, S., dan Totosiswanto. 1991. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Semarang: Adi Waskito.
- Budi, Endang, Kusumaningsih. 1999. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Staf PT Kusumahadi Santoso Surakarta*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Depdikbud. 1996/1997. *Petunjuk Administrasi Sekolah Lanjutan Tingkat Atas*. Jakarta: Depdikbud.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Gibson, A. 1996. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gitosudarmo, I, dan N.Sudito. 1997. *Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamalik, Oemar. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 1993. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasbullsh, H.M. 2016. *Kebijakan Pendidikan : Dalam Perspektif, Teori, Aplikasi, dan Kondisi Obyektif Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusmintarjo.1998. *Dasar-dasar Manajemen (Kepemimpinan)*. Jakarta: Depdikbud.
- Lezotte, L.W. 1991. Correlates of Effective Schools; The First and Second Generation. (Versi electronic). *Effective Schools Products, Ltd. Okemos*. MI, 1-6.

- Lowe, P., & Lewis, R. 1999. *Management Development Beyond the Fringe*. London: Kogan Page Ltd.
- Mangkunegoro, A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Maryoto, S.1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- M.As'ad. 2016. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Miller,L.M.2012. *Manajemen Era Baru*. Jakarta: Erlangga.
- Moekiyat. 2010. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyasa, E. 2014. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, 2012. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robins, S.P. 1992. *Essentials of Organizational Behaviour*. New Jersey,USA: Prentice -Hall International, Inc.
- Santoso, Singgih. 2014. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistya, Achmad. 1999. *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Pegawai di Lingkungan Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran Semarang*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Sukarna, Tiro Muhammad Arif. 2012. *Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian*. Makassar. Andira Publisher.
- Supriadi, Dedi. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Supriyadi. 2013. *Hubungan Tingkat Partisipasi Guru dan Proses Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah dengan kepuasan Guru dalam Pengelolaan SLTP Negeri di kabupaten Pati*. Tesis. Semarang: UNNES.
- Suryobroto, 2014. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sutarto. 1995. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tiro, Muhammad Arif. 2014. *Penelitian : Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Makassar. Andira Publisher.
- _____. 2010. *Analisis Korelasi dan Regresi*. Makassar. Andira Publisher.
- Timpe, A.D. 1991. *Memotivasi Pegawai*. Jakarta: Elexmedia Komputindo Kelompok Gramedia.
- Timpe, A.D. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2016. Bandung: Diperbanyak oleh Penerbit Fokusmedia.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. 2013. Jakarta: Diperbanyak oleh Nainggolan
- Wahyudi, Heru. 1998. *Gaya kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja di Lingkungan Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara Magelang*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Wahjosumijo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi Pendidikan* Jakarta: Chalia Indonesia.
- Widodo, Syukri Fathudin Achmad. 2012. *Hubungan Persepsi Tentang Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang*. Tesis. Semarang: UNNES.
- Yukl, GA. 2014. *Leadership in Organizations*. New Jersey, USA: Prentice Hall.

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI
BERPRESTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN GURU
SMPN DI KECAMATAN BANGGAE TIMUR KABUPATEN MAJENE**

Kepada Yth. Bapak/Ibu Guru
SMP Negeri Kecamatan Banggae Timur
Kabupaten Majene
di Tempat

Guna memenuhi tugas akhir dalam studi di STIE Nobel Indonesia Makassar Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Pendidikan S2, saat ini kami sedang menyusun Tesis dengan Judul : “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi terhadap Kedisiplinan Guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene”

Sehubungan dengan penyusunan tesis tersebut, kami memerlukan data yang semata-mata digunakan untuk menganalisis permasalahan yang kami ajukan dalam penelitian. Untuk itu kami mohon bantuan kesediaan Bapak dan Ibu untuk mengisi kuesioner/daftar pernyataan yang telah kami sediakan (terlampir).

Kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu dengan cara memberikan jawaban secara jujur dan benar. Jawaban Bapak dan Ibu sangat kami jamin kerahasiaannya dan tidak berkaitan dengan kondite Bapak dan Ibu.

Atas bantuan Bapak/Ibu dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Peneliti

MUHAMMAD IRFAN
2017.MM.2.0561

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin : L / P
Umur :
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja :

Petunjuk Umum:

1. Kuesioner ini terdiri dari empat bagian, yaitu tentang kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsi guru, motivasi berprestasi guru, kompensasi yang diterima guru dan kedisiplinan guru.
2. Untuk keperluan penelitian ini, Bapak/Ibu dimohon memberikan jawaban yang sesuai dengan pilihannya terhadap pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam setiap kuesioner

Kuesioner tentang Kepemimpinan

A. Petunjuk mengerjakan:

Berilah tanda silang (X) atau lingkaran (O) pada angka 1, 2, 3, 4 atau 5, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. jika, **tidak pernah** dilakukan oleh kepala sekolah
2. jika, **pernah** dilakukan oleh kepala sekolah
3. jika, **sering** dilakukan oleh kepala sekolah
4. jika, **sangat sering** dilakukan oleh kepala sekolah
5. jika, **selalu** dilakukan oleh kepala sekolah

B. Menurut sepengetahuan Bapak/Ibu sebagai guru di sekolah ini, bagaimana sikap kepala sekolah terhadap pernyataan di bawah ini:

Dalam berbagai fungsinya, kepala sekolah di tempat saya mengajar :

No	Pernyataan	Jawaban				
1	menjelaskan tentang pembuatan Persiapan Mengajar	1	2	3	4	5
2	setiap jam pelajaran pertama keliling kelas mengontrol pelaksanaan KBM	1	2	3	4	5
3	memeriksa buku nilai hasil belajar siswa	1	2	3	4	5
4	menganjurkan guru membuat program	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban				
	perbaikan dan pengayaan					
5	memeriksa hasil pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan	1	2	3	4	5
6	menjelaskan visi, misi, serta tujuan sekolah	1	2	3	4	5
7	mengendalikan jalannya rapat sekolah, dan menyimpulkan hasil rapat.	1	2	3	4	5
8	mengambil keputusan organisasi berdasarkan musyawarah mufakat	1	2	3	4	5
9	memperhatikan dan memberi saran kepada guru untuk menyusun dan mendokumentasikan administrasi KBM/BK dengan tertib.	1	2	3	4	5
10	menganjurkan untuk dapat melaksanakan tertib administrasi kesiswaan.	1	2	3	4	5
11	mengingatkan dan manganjurkan untuk dapat melaksanakan administrasi ketenagaan dengan baik.	1	2	3	4	5
12	menganjurkan untuk dapat melaksanakan administrasi keuangan secara tertib, transparan dan akuntabel.	1	2	3	4	5
13	memberikan penjelasan tentang pentingnya tertib administrasi sarana prasarana sekolah.	1	2	3	4	5
14	menjelaskan pentingnya melaksanakan administrasi persuratan secara tertib dan cermat.	1	2	3	4	5
15	mengingatkan tentang perlunya pencapaian target kurikulum sesuai dengan pedoman yang ada.	1	2	3	4	5
16	melaksanakan supervisi kunjungan kelas secara tertib dan teratur	1	2	3	4	5
17	mengkoordinasikan kegiatan pengajaran serta pembuatan jadwal tugas mengajar untuk selama satu tahun pelajaran	1	2	3	4	5
18	hadir dan pulang tepat waktu	1	2	3	4	5
19	menegur siapapun guru yang bersalah atau melanggar	1	2	3	4	5
20	bertegur sapa atau berjabat tangan dengan rekan-rekan guru	1	2	3	4	5
21	menengok rekan guru atau anggota keluarganya yang sakit	1	2	3	4	5
22	bekejasama dengan instansi lain termasuk dengan dunia usaha dan dunia industri.	1	2	3	4	5
23	mengupayakan peningkatan citra sekolah melalui pembangunan fisik maupun non fisik.	1	2	3	4	5
24	mengarahkan dengan memberi saran-saran kongkrit tentang pendayagunaan sarana	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban				
	prasarana sekolah.					
25	memberi dorongan kepada guru untuk senantiasa meningkatkan kualitas kinerja	1	2	3	4	5
26	mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat dan mendorong guru untuk melanjutkan studi.	1	2	3	4	5

Kuesioner tentang Motivasi Berprestasi

A. Petunjuk mengerjakan:

Berilah tanda silang (X) atau lingkaran (O) pada angka 1, 2, 3, 4 atau 5, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 jika, sangat tidak setuju dengan pernyataan ini
- 2.jika, tidak setuju dengan pernyataan ini
- 3.jika, setuju dengan pernyataan ini
- 4.jika, sangat setuju dengan pernyataan ini
- 5.jika, amat sangat setuju dengan pernyataan ini

B. Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap pernyataan di bawah ini:

No	Pernyataan	Jawaban				
1	Untuk mencapai tujuan rela berkorban	1	2	3	4	5
2	Tetap berusaha dalam menghadapi kegagalan	1	2	3	4	5
3	Melaksanakan tugas dengan bersemangat	1	2	3	4	5
4	Bertumpu pada kebenaran dalam mengatasi masalah	1	2	3	4	5
5	Menyelesaikan tugas-tugas secepatnya	1	2	3	4	5
6	Menjadi teladan bagi orang lain di lingkungannya Berusaha menciptakan alat peraga sederhana	1	2	3	4	5
7	Berusaha bekerja keras dalam menjalankan tugas	1	2	3	4	5
8	Melaksanakan tugas sebagai ketentuan	1	2	3	4	5
9	Melaksanakan tugas sesuai amanah	1	2	3	4	5
10	Melaksanakan tugas dengan kesadaran sendiri	1	2	3	4	5
11	Melaksanakan tugas dengan ikhlas	1	2	3	4	5
12	Menghargai hak – hak siswa secara proporsional	1	2	3	4	5
13	Berusaha bekerja keras dalam menjalankan tugas	1	2	3	4	5
14	Berusaha menciptakan metode yang lebih baik dalam mengajar	1	2	3	4	5
15	Berusaha melakukan inovasi pembelajaran	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban				
16	Menyukai pekerjaan yang sulit dan menantang	1	2	3	4	5
17	Memberikan usul, pendapat dalam rapat-rapat di sekolah	1	2	3	4	5
18	Memberikan saran, pertimbangan dalam merumuskan kebijakan sekolah	1	2	3	4	5

Kuesioner tentang Kompensasi yang Diterima Guru

A. Petunjuk mengerjakan:

Berilah tanda silang (X) atau lingkaran (O) pada angka 1, 2, 3, 4 atau 5, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 jika, sangat tidak setuju dengan pernyataan ini
- 2.jika, tidak setuju dengan pernyataan ini
- 3.jika, setuju dengan pernyataan ini
- 4.jika, sangat setuju dengan pernyataan ini
- 5.jika, amat sangat setuju dengan pernyataan ini

B. Menurut sepengetahuan Bapak/Ibu sebagai guru di sekolah ini, bagaimana sikap kepala sekolah terhadap pernyataan di bawah ini:

No	Pernyataan	Jawaban				
1	Membagi tugas sesuai dengan kemampuannya	1	2	3	4	5
2	Memperhatikan kelancaran kenaikan pangkat/golongan	1	2	3	4	5
3	Menyerahkan SK. kenaikan pangkat/ golongan atau berkala tepat waktu	1	2	3	4	5
4	Memberikan pujian kepada guru yang berhasil.	1	2	3	4	5
5	Memberikan ucapan selamat kepada guru yang berhasil.	1	2	3	4	5
6	Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi	1	2	3	4	5
7	Menegur guru yang sering datang terlambat	1	2	3	4	5
8	Menegur guru yang mencemarkan nama baik sekolah	1	2	3	4	5
9	Demi kewibawaan organisasi, menjatuhkan sanksi/ hukuman kepada siapapun yang melanggar.	1	2	3	4	5
10	Memberikan rekomendasi penundaan usulan kenaikan pangkat bagi guru yang melakukan pelanggaran berat.	1	2	3	4	5

Kuesioner tentang Kedisiplinan Guru

A. Petunjuk mengerjakan:

Berilah tanda silang (X) atau lingkaran (O) pada angka 1, 2, 3, 4 atau 5, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 jika, sangat tidak setuju dengan pernyataan ini

2. jika, tidak setuju dengan pernyataan ini
3. jika, setuju dengan pernyataan ini
4. jika, sangat setuju dengan pernyataan ini
5. jika, amat sangat setuju dengan pernyataan ini

B. Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap pernyataan di bawah ini:

No	Pernyataan	Jawaban				
1	Pikiran saya akan sangat terganggu, apabila saya tidak hadir di tempat saya mengajar	1	2	3	4	5
2	Sebagai guru, saya akan datang sekolah tepat waktu.	1	2	3	4	5
3	Sebagai guru, saya akan menaati jam kerja sesuai dengan aturan yang berlaku	1	2	3	4	5
4	Sebagai warga sekolah, saya akan menerima dan menghormati keputusan hasil rapat	1	2	3	4	5
5	Sebagai warga sekolah, saya akan melaksanakan keputusan hasil rapat dengan konsekuen	1	2	3	4	5
6	Melaksanakan kesepakatan hasil permufakatan diantara rekan-rekan guru	1	2	3	4	5
7	Melaksanakan tugas-tugas dan kewajiban yang menjadi kewenangannya dengan baik	1	2	3	4	5
8	Betapapun beratnya tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dikerjakan dengan baik	1	2	3	4	5
9	Sebagai bawahan, saya akan tunduk dan patuh terhadap apa yang diperintahkan oleh kepala sekolah	1	2	3	4	5
10	Sebagai guru, saya akan mengutamakan pelaksanaan tugas sekolah daripada kepentingan pribadi	1	2	3	4	5
11	Saya akan menyelesaikan tugas sekolah terlebih dahulu, meskipun ada kepentingan pribadi yang bersamaan waktunya	1	2	3	4	5
12	Saya akan melaporkan semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya sebagaimana mestinya.	1	2	3	4	5
13	Sebagai wujud dari loyalitas bawahan terhadap atasan, saya akan melaksanakan perintah dari kepala sekolah	1	2	3	4	5
14	Saya tidak akan menyalahgunakan kepercayaan yang telah diberikan oleh kepala sekolah selaku atasan saya	1	2	3	4	5
15	Saya akan melaksanakan semua tugas yang	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban				
	menjadi tanggung jawab saya secara jujur					
16	Saya akan melaksanakan tugas dari kepala sekolah dengan teliti dan cermat	1	2	3	4	5
17	Saya merasa senang mengabdikan diri hidup saya dengan berprofesi sebagai guru	1	2	3	4	5
18	Saya akan melaksanakan tugas mengajar dengan penuh semangat	1	2	3	4	5

“TERIMA KASIH”

TABULASI HASIL KUESIONER VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)

NO	Kepemimpinan																									Total	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25		X1.26
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	122
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	5	113
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	93
4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	93
5	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	88
6	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	98
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	75
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
10	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	65
11	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	91
12	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	93
13	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	65
14	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	112
15	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	91
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
19	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	59
20	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	122
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	3	3	5	3	4	3	109
22	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	106
23	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	92
24	4	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	98
26	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	63
27	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	67
28	3	2	3	4	2	3	5	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	77
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	3	5	118
30	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	82
31	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	79
32	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	60
33	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	87	
34	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	121
35	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
37	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	91
38	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	118
39	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	100
40	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	66
41	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	64
42	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	78
43	3	3	3	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	105
44	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	86
45	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	96
46	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	95	
47	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	74
48	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	5	5	91
49	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	118	
50	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	99
51	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	88	
52	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	67
53	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	69
54	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	63
55	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	92
56	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	62
57	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	5	4	2	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	106

TABULASI HASIL KUESIONER VARIABEL MOTIVASI BERPRESTASI KEPALA SEKOLAH (X2)

NO	Motivasi Berprestasi																		Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	
1	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	79
2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	82
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	62
4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	58
5	2	4	2	3	2	2	2	5	5	5	3	3	3	2	5	3	3	3	57
6	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	62
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53
8	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	66
9	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
10	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	41
11	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	68
12	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
13	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	51
14	5	5	5	5	4	2	5	2	4	2	5	2	4	5	4	5	4	5	73
15	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5	3	4	4	2	5	3	3	3	53
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
19	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	44
20	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	76
21	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	81
22	3	4	5	3	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	71
23	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	60
24	2	2	2	2	3	3	3	2	5	5	3	3	2	2	3	5	3	5	55
25	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	63
26	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	47
27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	48
28	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	3	3	3	58
29	3	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	4	73
30	3	3	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	56
31	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	54
32	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	46
33	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	54
34	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	81
35	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	37
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
37	4	2	3	4	4	2	4	2	4	2	5	5	2	2	4	5	4	5	63
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	82
39	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	72
40	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	43
41	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	42
42	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	69
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
44	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	67
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	75
46	4	5	4	5	4	5	4	4	2	3	5	4	4	4	2	3	3	3	68
47	5	5	3	4	3	5	3	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	61
48	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	78
49	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	86
50	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	76
51	5	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	65
52	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	45
53	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	40
54	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	45
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
56	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	44
57	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	80

Instrumen Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	X1.1	,788 ^{**}	0.26	Valid
	X1.2	,776 ^{**}	0.26	Valid
	X1.3	,845 ^{**}	0.26	Valid
	X1.4	,776 ^{**}	0.26	Valid
	X1.5	,826 ^{**}	0.26	Valid
	X1.6	,876 ^{**}	0.26	Valid
	X1.7	,876 ^{**}	0.26	Valid
	X1.8	,842 ^{**}	0.26	Valid
	X1.9	,887 ^{**}	0.26	Valid
	X1.10	,846 ^{**}	0.26	Valid
	X1.11	,803 ^{**}	0.26	Valid
	X1.12	,801 ^{**}	0.26	Valid
	X1.13	,818 ^{**}	0.26	Valid
	X1.14	,706 ^{**}	0.26	Valid
	X1.15	,783 ^{**}	0.26	Valid
	X1.16	,803 ^{**}	0.26	Valid
	X1.17	,777 ^{**}	0.26	Valid
	X1.18	,777 ^{**}	0.26	Valid
	X1.19	,744 ^{**}	0.26	Valid
	X1.20	,854 ^{**}	0.26	Valid
	X1.21	,816 ^{**}	0.26	Valid
	X1.22	,782 ^{**}	0.26	Valid
	X1.23	,829 ^{**}	0.26	Valid
	X1.24	,834 ^{**}	0.26	Valid
	X1.25	,825 ^{**}	0.26	Valid
	X1.26	,774 ^{**}	0.26	Valid
X2	X2.1	,806 ^{**}	0.26	Valid
	X2.2	,761 ^{**}	0.26	Valid
	X2.3	,752 ^{**}	0.26	Valid
	X2.4	,820 ^{**}	0.26	Valid
	X2.5	,795 ^{**}	0.26	Valid
	X2.6	,764 ^{**}	0.26	Valid
	X2.7	,832 ^{**}	0.26	Valid
	X2.8	,765 ^{**}	0.26	Valid
	X2.9	,718 ^{**}	0.26	Valid
	X2.10	,728 ^{**}	0.26	Valid
	X2.11	,871 ^{**}	0.26	Valid
	X2.12	,740 ^{**}	0.26	Valid
	X2.13	,790 ^{**}	0.26	Valid
	X2.14	,714 ^{**}	0.26	Valid
	X2.15	,717 ^{**}	0.26	Valid
	X2.16	,791 ^{**}	0.26	Valid
	X2.17	,844 ^{**}	0.26	Valid
	X2.18	,841 ^{**}	0.26	Valid
X3	X3.1	,809 ^{**}	0.26	Valid
	X3.2	,829 ^{**}	0.26	Valid
	X3.3	,871 ^{**}	0.26	Valid
	X3.4	,685 ^{**}	0.26	Valid
	X3.5	,861 ^{**}	0.26	Valid
	X3.6	,859 ^{**}	0.26	Valid
	X3.7	,827 ^{**}	0.26	Valid
	X3.8	,869 ^{**}	0.26	Valid
	X3.9	,875 ^{**}	0.26	Valid
	X3.10	,755 ^{**}	0.26	Valid
Y	Y.1	,698 ^{**}	0.26	Valid
	Y.2	,671 ^{**}	0.26	Valid
	Y.3	,675 ^{**}	0.26	Valid
	Y.4	,646 ^{**}	0.26	Valid
	Y.5	,732 ^{**}	0.26	Valid
	Y.6	,671 ^{**}	0.26	Valid
	Y.7	,805 ^{**}	0.26	Valid
	Y.8	,666 ^{**}	0.26	Valid
	Y.9	,816 ^{**}	0.26	Valid
	Y.10	,590 ^{**}	0.26	Valid
	Y.11	,836 ^{**}	0.26	Valid
	Y.12	,676 ^{**}	0.26	Valid
	Y.13	,807 ^{**}	0.26	Valid
	Y.14	,816 ^{**}	0.26	Valid
	Y.15	,840 ^{**}	0.26	Valid
	Y.16	,839 ^{**}	0.26	Valid
	Y.17	,812 ^{**}	0.26	Valid
	Y.18	,794 ^{**}	0.26	Valid

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0.95	Reliabel
X2	0.946	Reliabel
X3	0.961	Reliabel
Y	0.979	Reliabel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 ^a	.841	.832	5.11263	1.801

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Berprestasi,

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7353.197	3	2451.066	93.771	,000 ^b
	Residual	1385.364	53	26.139		
	Total	8738.561	56			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.427	3.044		6.054	.000		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.204	.097	.348	2.099	.041	.109	9.189
	Motivasi Berprestasi	.272	.130	.321	2.085	.042	.127	7.903
	Kompensasi	.393	.177	.280	2.223	.031	.188	5.323

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Coefficient Correlations^a

Model			Kompensasi	Motivasi Berprestasi	Kepemimpinan Kepala Sekolah
1	Correlations	Kompensasi	1.000	-.268	-.449
		Motivasi Berprestasi	-.268	1.000	-.680
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.449	-.680	1.000
	Covariances	Kompensasi	.031	-.006	-.008
		Motivasi Berprestasi	-.006	.017	-.009
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.008	-.009	.009
		Kompensasi			
		Motivasi Berprestasi			
		Kepemimpinan Kepala Sekolah			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Berprestasi	Kompensasi
1	1	3.951	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.038	10.170	.97	.01	.01	.03
	3	.007	23.067	.02	.08	.24	.92
	4	.004	33.418	.00	.91	.75	.04

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	45.5860	89.1439	67.9123	11.45893	57
Std. Predicted Value	-1.948	1.853	.000	1.000	57
Standard Error of Predicted Value	.771	2.322	1.318	.316	57
Adjusted Predicted Value	46.7303	89.3333	67.9674	11.44653	57
Residual	-12.28695	8.59643	.00000	4.97380	57
Std. Residual	-2.403	1.681	.000	.973	57
Residual Stud.	-2.524	1.716	-.005	1.015	57
Residual Deleted	-13.55582	8.94984	-.05509	5.42189	57
Residual Stud. Deleted	-2.666	1.749	-.011	1.034	57
Deleted Residual Mahal.	.290	10.572	2.947	1.998	57
Distance Cook's	.000	.189	.023	.039	57
Distance Centered Leverage Value	.005	.189	.053	.036	57

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

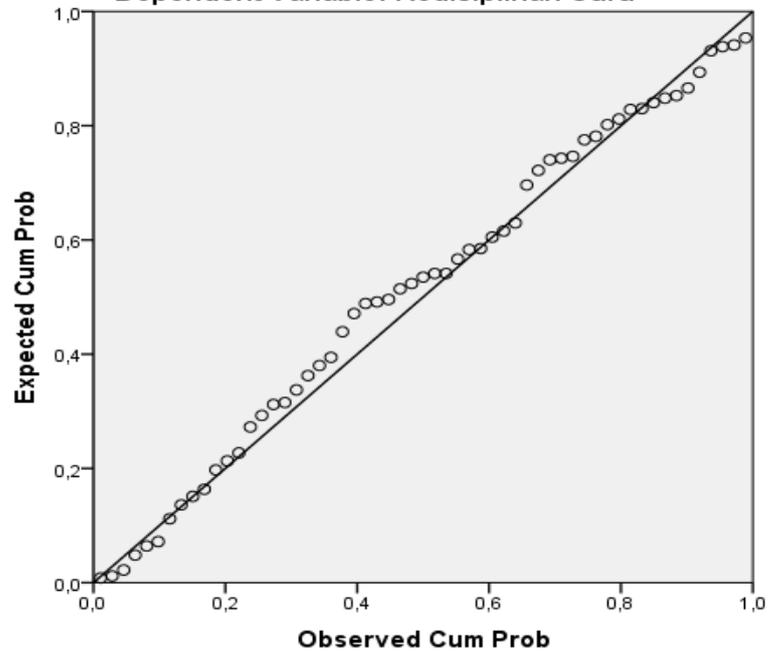
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Berprestasi	Kompensasi	Kedisiplinan Guru
N		57	57	57	57
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	90.3684	62.9825	35.2982	67.9123
	Std. Deviation	21.26838	14.72181	8.90819	12.49183
Most Extreme Difference ^s	Absolute	.092	.074	.155	.145
	Positive	.092	.074	.106	.109
	Negative	-.073	-.063	-.155	-.145
Kolmogorov-Smirnov		.696	.556	1.168	1.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.719	.917	.131	.184

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

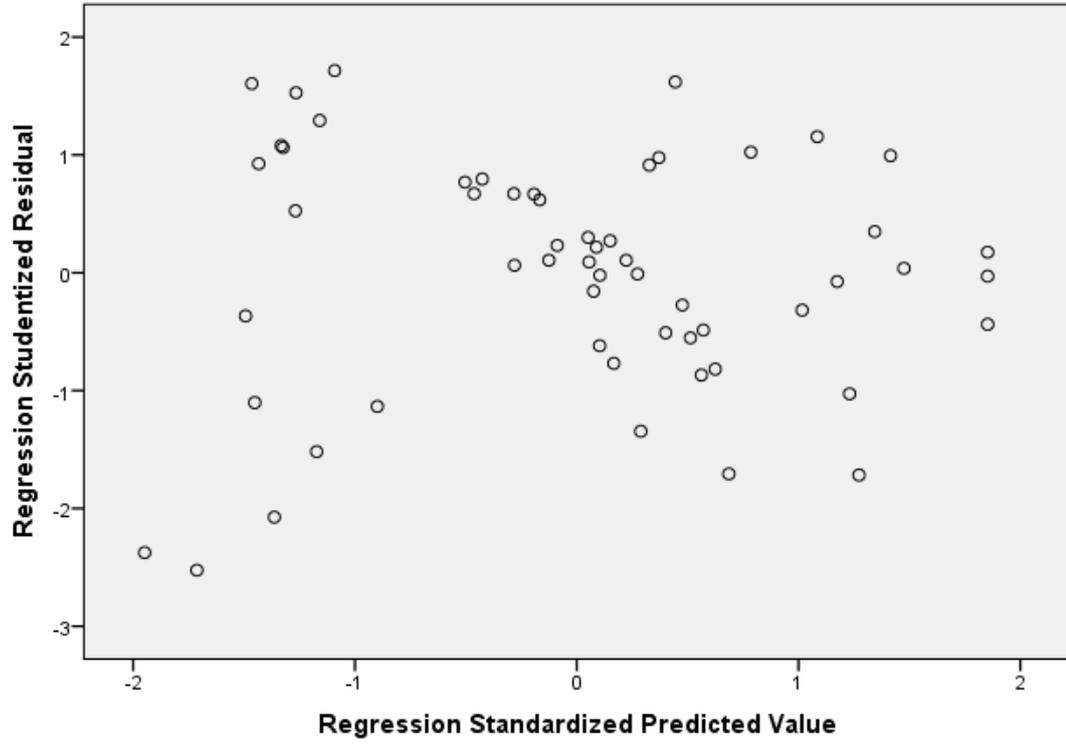
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kedisiplinan Guru



Scatterplot

Dependent Variable: Kedisiplinan Guru





Penulis dilahirkan di Kabupaten Majene tanggal 20 Maret 1974, merupakan anak ke lima dari lima bersaudara dari pasangan Bapak H. Abdul Malik Sopus dan Ibu Hj. Hapsah (Almarhumah). Penulis menempuh pendidikan sekolah dasar di SD Negeri Rajawali Makassar selesai pada Tahun 1986, kemudian lanjut ke

jenjang sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Ujungpandang dan tamat pada Tahun 1989. Pada Tahun 1992 penulis lulus dari sekolah pendidikan menengah atas di SMA Negeri 3 Ujungpandang Provinsi Sulawesi Selatan .

Pada tahun 1993 penulis terdaftar sebagai mahasiswa IKIP Ujungpandang, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Jurusan Geografi dan lulus pada tahun 1998. Pada Tahun 1999 penulis lulus sebagai CPNS formasi guru IPS SMP Negeri 1 Bontomatene di Kabupaten Selayar Provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian di Tahun 2001 penulis mendapatkan pasangan hidup dengan Sumiati Mahmud, S.Ag. dan kami dikaruniai dua orang putra, yaitu Ahmad Syaifullah dan Muhammad Syibli.

Pada Tahun 2002 penulis pindah tugas dari Kabupaten Selayar ke Kabupaten Majene dengan penempatan di SMP Negeri 3 Majene. Setelah mengabdikan selama 12 tahun di SMP Negeri 3 Majene, penulis mendapat amanah sebagai Kepala SMPN 7 Satap Majene pada Tahun 2014, kemudian pada Tahun 2018 penulis di mutasi ke SMP Negeri 6 Majene. Setelah satu tahun menjabat di SMP Negeri 6 Majene Kecamatan Banggae kemudian saya termutasi lagi ke

SMP Negeri 1 Pamboang Kecamatan Pamboang pada Tahun 2019 sampai saat ini.