

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU  
(Studi di MI se-KKMI Bantarkalong)**

**Oleh**

**Cecep Kusnandar**

*Mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Olahraga  
Pascasarjana Universitas Galuh  
Jl. R. E. Martadinata No. 150 Ciamis, 46274 Jawa Barat  
journal.pascaunigal@gmail.com*

**Abstrak**

Rendahnya disiplin kerja guru di MI wilayah KKMI Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya, hal tersebut diakibatkan masih banyak sekali sekolah yang belum dapat menerapkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan motivasi kerja yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, adapun metode yang digunakan dalam penelitian itu adalah metode deskriptif dan verifikatif sehingga untuk penghitungannya statistiknya menggunakan Software SPSS (Statistical Program Smart Solution) Ver.17.0 For Windows. Oleh karena itu guna mendapatkan data-data yang dibutuhkan peneliti menggunakan angket dengan sampel penelitian yaitu 48 responden di MI wilayah KKMI Bantarkalong. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di MI se-KKMI Bantarkalong, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X2) di MI wilayah KKMI Bantarkalong dengan besar pengaruh 62,4%. 2) Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru (Y) di MI wilayah KKMI Bantarkalong dengan besar pengaruh 59,4%. 3) Kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru (Y) di MI wilayah KKMI Bantarkalong dengan besar pengaruh 56,9%.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Guru

**PENDAHULUAN**

Dalam era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peran pendidikan sangat penting dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk manusia terampil guna berpartisipasi dalam pembangunan. Begitu juga yang tercantum dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Bab II pasal 3 (Sarbin dan Lina, 2011: 315) menyatakan:

“Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut di atas, pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-undang (UU) Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas UU Nomor 14 Tahun 2005 bahwa “guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah, peranan sekolah sebagai lembaga pendidikan adalah mengembangkan potensi manusia yang dimiliki peserta didik agar mampu menjalankan tugas-tugas kehidupan sebagai manusia baik secara

individual maupun sebagai anggota masyarakat. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya.

Posisi guru dalam dunia pendidikan adalah sebagai garda terdepan dan sentral terlaksananya proses pembelajaran, maka berkaitan dengan kinerja guru diperlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang pendidik dan pencetak bekal-bekal Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk itu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru sebagai pendidik berkaitan dengan kinerjanya, diantaranya adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wahjosumidjo, 2011: 177). Sedangkan menurut Berelson dan Steiner (Wahjosumidjo, 2011: 179) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasinya. Donald (2001: 201) mengemukakan bahwa “motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. Energi yang dimaksud adalah keinginan seseorang untuk beraktifitas guna mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Disinilah dituntut motivasi kerja guru untuk mengembangkan SDM yang berkualitas. Pelaksanaan motivasi kerja guru dalam melakukan tugas dibebankan kepadanya, karena berhasil tidaknya tujuan pembelajaran akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerjanya. Menurut Hasibuan (2007: 92) “Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja tingkat tinggi”. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja

keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Pada dasarnya apabila motivasi kerja dalam diri guru sudah baik maka kedisiplinan kerja guru pun akan tinggi karena ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja dengan disiplin. Apabila pegawai merasa berbahagia dalam pekerjaannya atau motivasi kerjanya tinggi, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila motivasi kerja rendah, maka pegawai mudah menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, misalnya mereka terlalu banyak menggunakan waktu untuk keluar sekedar minum kopi, atau mereka sering datang terlambat kantor. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pemimpin. Pada umumnya mereka menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang (Moekiyat, 2009: 139).

Disiplin kerja guru juga dipengaruhi oleh hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai sehingga setiap pegawai akan merasa senang dan tenang dalam melaksanakan tugas di kantor. Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik diperlukan pegawai yang mempunyai jiwa pengabdian dan disiplin yang tinggi. Disiplin kerja guru akan dapat dicapai melalui adanya jaminan hukum berupa undang-undang dan peraturan, adanya kerjasama yang baik, serta kemampuan kepala sekolah untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya.

Lipham James (Wahjosumidjo, 2011: 3-4) mengemukakan, studi keberhasilan sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah orang yang menentukan fokus dan suasana sekolah. Oleh sebab itu dikatakan pula keberhasilan sekolah adalah sekolah yang memiliki pimpinan yang berhasil (*effective leaders*). Pemimpin sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap staf dan para siswa, pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan yang menentukan lingkungan sekolah untuk mereka. Berdasarkan pendapat tersebut, maka kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang lebih daripada bawahannya. Adapun menurut Asmani (2012: 297-299), “kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 yaitu: Kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi, dan Sosial”.

Untuk mendisiplinkan kerja guru di sekolah diperlukan seorang pemimpin (kepala sekolah) yang baik. Kepala sekolah tidak hanya dituntut menguasai bidangnya (*profesional knowledge*) namun yang lebih penting yaitu perlu mempunyai “karetaker” yang unggul. Karetaker (*caretaker*) unggul merupakan perwujudan adanya keharmonisan antara pikiran (*thought*), kata (*word*), dan perbuatan (*deeds*). Untuk itu seorang kepala sekolah yang baik bukan hanya mengandalkan tindakan yang nyata tentang segala sesuatu yang dipikirkan dan diucapkan. Selain itu, kepala sekolah juga harus pandai mengkomunikasikan apa yang diinginkan untuk dilakukan para anggotanya. Karena kejelasan apa yang diinginkan kepala sekolah perlu mendapat dukungan dari seluruh anggota organisasi dalam hal ini adalah guru. Pada sisi komunikasi, yang lebih penting adalah kemampuan untuk mendengarkan (*listening skill*), selain kemampuan untuk membaca (*reading skill*), dan kemampuan untuk menuliskan (*writing skill*).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang menjadi kunci keberhasilan suatu sekolah. Di tangan pemimpin inilah sekolah menjadi berhasil, unggul, bahkan hancur sekalipun. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus menjalankan kepemimpinannya secara efektif agar bisa mempengaruhi bawahannya.

Walaupun disadari bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja guru namun masih banyak sekali sekolah yang belum dapat menerapkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara efektif, sehingga disiplin kerja guru rendah. Fenomena tersebut nampaknya terjadi di beberapa Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang berada di lokasi wilayah KKMI Bantarkalong dengan terdapatnya guru yang disiplin, namun ada pula yang tidak disiplin. Adapun guru yang disiplin, diantara indikatornya yaitu dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dengan datang dan pulang guru MI di wilayah KKMI Bantarkalong yang tepat pada waktunya, keluar kelas sesuai dengan waktu pergantian jam pelajaran, sopan dalam berbusana serta mematuhi tata tertib guru. Adapun guru yang tidak disiplin yaitu sering terlambat, meninggalkan sekolah pada jam pelajaran tanpa izin guru piket/kepala sekolah. Jika ada guru

yang terlambat, kepala sekolah menegur guru tetapi tidak memberikan sanksi yang tegas bagi yang terlambat berulang-ulang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka perlu dilakukan kajian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi di MI se-KKMI Bantarkalong)”**

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015: 14) adalah:

“metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian itu adalah metode analitik deskripsi kuantitatif dan verifikatif. Metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan fakta dan kejadian pada objek yang diteliti. Sedangkan verifikatif yaitu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari statistik dengan bantuan *Software SPSS (Statistical product and Service Solutions)*, *SPSS* yang digunakan oleh peneliti adalah *SPSS Ver.17.0 For Windows*.

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Maret 2015 sampai dengan Mei 2015 di MI wilayah KKMI Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya yang terdiri dari 3 Kecamatan yang berjumlah 10 sekolah dan terdiri dari 92 guru dan/kepala sekolah.

Jumlah guru tersebut dijadikan populasi dalam penelitian ini. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 80). Sedangkan untuk mempermudah penelitian maka dari seluruh guru tersebut diambil sebuah sampel. Dengan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2015: 81), Sampel adalah bagian dari jumlah

dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk menentukan sampel tersebut penulis menggunakan rumus Slovin (1960) dan dikutip oleh Sevilla (1964) dan dikemukakan oleh Umar (2000: 108) sebagai berikut:

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

Dengan error (e = 0,1)

Keterangan:

n = unit sampel

N = jumlah populasi

d = toleransi kesalahan diambil 10 % (0,1)

Adapun sampel yang dijadikan objek penelitian dari seluruh guru dan kepala madrasah yang ada di MI se-KKMI Bantarkalong yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{92}{1 + 92(0,1)^2}$$

$$n = \frac{92}{1 + (92)(0,01)}$$

$$n = \frac{92}{1 + 0,92}$$

$$n = \frac{92}{1,92}$$

$$n = 47,92 \text{ (dibulatkan menjadi 48)}$$

Jadi sampel yang diambil adalah sebanyak 48 responden.

Untuk mencapai hasil data yang diharapkan maka peneliti menggunakan angket sebagai sumber data primer dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian sebagai sumber sekundernya. Kemudian hasil

angket yang didapat diolah dengan menggunakan rumus statistic dengan bantuan *software* SPSS V.7.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Korelasi *pearson* dan Korelasi ganda analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya hubungan dan kontribusi variabel. Untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di MI se-KKMI Bantarkalong Kabupaten Tasiikmalaya. Untuk mengetahui hubungan antara variabel digunakan teknik korelasi. Sedangkan arti harga 'r' akan dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi Nilai r sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2007: 228)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja di MI Wilayah KKMI Bantarkalong

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dengan pengolahan data menggunakan program SPSS 17.0. Dapat diketahui hubungan kedua variabel tersebut di atas, dengan menggunakan rumus koefisien korelasi yang hasilnya penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.21**  
**Model Summary<sup>b</sup> Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) di MI wilayah KKMI Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.616	3.112

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja termasuk dalam kategori yang memiliki pengaruh kuat. Hasil hipotesis H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MI wilayah KKMI Bantarkalong dengan besar koefisien korelasi adalah 0,624 atau besar pengaruh 62,4% dan dikategorikan pada tingkat pengaruh kuat.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di MI wilayah KKMI Bantarkalong

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru dengan pengolahan data menggunakan program SPSS 17.0. Dapat diketahui hubungan kedua variabel tersebut di atas, dengan menggunakan rumus koefisien korelasi yang hasilnya penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.24**  
**Model Summary<sup>b</sup> Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Terhadap Disiplin Kerja Guru (Y) di MI wilayah KKMI Bantarkalong**  
**Kabupaten Tasikmalaya**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.585	2.931

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru termasuk dalam kategori memiliki pengaruh cukup kuat. Hasil hipotesis H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di MI wilayah KKMI Bantarkalong dengan koefisien korelasi adalah 0,594 atau besar pengaruhnya 59,4%.

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru MI di Wilayah KKMI Bantarkalong

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dengan pengolahan data menggunakan program SPSS 17.0. Dapat diketahui hubungan kedua variabel tersebut di atas, dengan menggunakan rumus koefisien korelasi yang hasilnya penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.27**  
**Model Summary<sup>b</sup> Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)**  
**terhadap Disiplin Kerja Guru (Y) di MI wilayah KKMI Bantarkalong**  
**Kabupaten Tasikmalaya**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.559	3.021

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru termasuk dalam kategori pengaruh cukup kuat. Hasil hipotesis H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan

kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di MI wilayah KKMI Bantarkalong dengan koefisien korelasi adalah 0,569 atau besar pengaruhnya yaitu 56,9%.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja di MI Wilayah KKMI Bantarkalong**

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, tindakan pemimpin akan mempengaruhi gerak suatu organisasi. Peran serta pemimpin sangat besar untuk mendorong anggota organisasi kearah usaha maksimal. Aspek manusia dalam organisasi harus ditumbuhkan melalui motivasi untuk mencapai efektivitas yang tinggi, oleh karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Sujak, 2000: 45)

Apabila kepemimpinan sekolah semakin efektif maka motivasi kerja akan meningkat. Motivasi kerja merupakan masalah yang tidak dapat diremehkan begitu saja dalam dunia manajemen, bahkan motivasi kerja dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dalam kegiatan manajemen. Hal ini dapat dimengerti sebab motivasi kerja merupakan kunci produktivitas kerja, sedangkan produktivitas kerja adalah tujuan utama dari organisasi atau manajemen. Ada tidaknya motivasi akan menentukan produktivitas atau efektivitas karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga apabila motivasi kerja sudah terwujud maka kinerja dan disiplin kerja pun akan terwujud.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di MI wilayah KKMI Bantarkalong**

Memperhatikan dimensi motivasi kerja guru terasa sangat penting, tidak saja mengingat guru sebagai manusia, yang digolongkan oleh filsuf Aristoteles sebagai anima intelektual yakni jiwa yang mempunyai kemampuan-kemampuan seperti yang terdapat pada tumbuhan dan hewan, juga berpikir dan berkemauan, tetapi juga karena peran pentingnya (kinerjanya) sangat dipengaruhi oleh jiwanya (motivasi dalam bekerja sebagai guru).

Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja

keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Menurut Winardi (2000:17) "Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, itu semua tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan".

Dengan demikian motivasi merupakan hal-hal yang menyebabkan, menyatukan, serta memperhatikan orang berperilaku tertentu. Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri dimana manusia secara individual kualitas diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Dengan adanya motivasi kerja guru yang tinggi maka disiplin kerja guru pun akan tercipta.

Disiplin juga menjadi salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Fathoni (2006:172), "Disiplin adalah fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan atau guru, semakin bagus kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi sekolah, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya".

Dengan demikian motivasi guru adalah bagian integral dari kegiatan organisasi (termasuk organisasi keguruan dan sekolah) dalam pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja manusia dalam suatu sekolah. Manusia (guru) dipandang sebagai dinamisor dalam suatu organisasi. Manusia juga makhluk sosial yang mempunyai daya cipta, karsa, dan rasa, baik yang positif maupun yang negatif, disamping mempunyai naluri (perasaan, kehendak, emosi, dan lainnya). Guru yang berperan sebagai motivator harus memiliki motivasi agar misi organisasi atau lembaga dapat tercapai dengan saling kerja sama. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kemungkinan akan meningkatkan disiplin kerja

yang tinggi juga sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan lebih meyakinkan untuk dicapainya.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru MI di Wilayah KKMI Bantarkalong**

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Alan dalam Syafarudin (2002: 49) mengemukakan bahwa : “kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa : “Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa”. Menurut Mulyasa (2009 : 98), Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2011 : 10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan. Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak memiliki hal tersebut, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif. Maka dari itu, kepala sekolah harus mampu mengoptimalkan kinerjanya untuk menciptakan disiplin kerja guru.

Disiplin kerja guru merupakan kunci utama suksanya pendidikan, sebab apabila guru sudah disiplin dalam bekerja maka mereka akan ikhlas dalam bekerja melaksanakan kewajiban dan tugas mereka sehingga tujuan pendidikan kemungkinan akan mudah tercapai. Hasil dari kedisiplinan tersebut juga akan menciptakan prestasi belajar, sehingga kepercayaan dari masyarakatpun akan didapat.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $X_2$ ) di MI wilayah KKMI Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya. Artinya; semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah, maka motivasi kerja di MI wilayah KKMI Bantarkalong akan lebih optimal.
2. Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru ( $Y$ ) di MI wilayah KKMI Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya. Artinya; semakin tinggi motivasi guru, maka disiplin kerja guru di sekolah akan lebih optimal.
3. Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru ( $Y$ ) di MI wilayah KKMI Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya. Artinya; kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan meningkatkan disiplin kerja guru secara optimal di sekolah.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: DIVA Perss.
- Depdiknas. (2009), *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara.
- Donald, Mc. (2001), *Motivation*, New York: American Psikologis.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara

- Moekiyat. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Mulyasa, E. (2009), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. ( 2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, Bandung. Alfabeta.
- Umar, Husein (2000). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan kedua. Gramedia. Pustaka Utama, Jakarta
- Sarbini dan Neneng Lina. *Perencanaan Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sujak, A. (2000). *Kepemimpinan Manajer : Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali
- Syafaruddin. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Wahjosumidjo, (2011), *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winardi. (2000). *Manajer dan Manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti.