

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMP NEGERI 2 PASARKEMIS KABUPATEN TANGERANG

Anis Fauzi

Institut Agama Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Ahmad Jubaeri

SMP Negeri 2 Pasarkemis Kabupaten Tangerang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja guru di SMPN 2 Pasarkemis 2) menganalisis pengaruh secara parsial, motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru, 3) mengetahui pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru, serta 4) menentukan variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Pasarkemis Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode survey. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Guru SMP Negeri 2 Pasarkemis baik yang bersertatus PNS maupun Non PNS sebanyak 42 Guru. Teknik analisis data menggunakan SPSS 17, dengan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja guru dengan koefisien regresi dan korelasi sebesar 0,721, 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja guru dengan koefisien regresi dan korelasi sebesar 0,520, 3) kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Pasarkemis Tangerang; serta 4) Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Pasarkemis Tangerang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja pegawai akan selalu meningkat pada saat pimpinan lebih tegas dalam melaksanakan kepemimpinannya guna meningkatkan etos kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kerja, Guru*

PENDAHULUAN

Keunikan Sumber Daya Manusia dibandingkan dengan sumber daya yang lain adalah bahwa manusia dilihat dari sudut pandang produktivitas tidaklah cukup apabila hanya dilihat dari tingkat intelegensi, tingkat keterampilan, dan status, baik status sosial maupun status ekonomi. Paling tidak ada faktor-faktor lain yang perlu dikaji dan dicermati dalam kaitannya dengan ukuran produktivitas sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2014:93) salah satu ukuran keberhasilan individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya yang sangat dipengaruhi oleh seorang pemimpin dan motivasi setiap individu masing-masing. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih

rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.

Dengan demikian semua organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin tertinggi yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan dan motivasi diri yang bagus dari setiap bawahannya agar organisasi tersebut bisa berjalan dengan baik.

Menurut Morgan dalam Hamdan Dimiyati (2014: 14) bahwa ciri-ciri pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengenali dan menyediakan besaran pembinaan yang tepat bagi bawahan. Jacobs, Mason, Harvill, dan Schimmel dalam Sudaryono (2014 : 14) pemimpin yang efektif memiliki kepribadian yang *caring, openness, flexibility, warmeth, objectivity,*

truthworthiness, honesty, strenght, patience, dan sensitivity. Ciri lainnya adalah bahwa pemimpin tersebut nyaman dengan diri sendiri dan orang lain, meliputi nyaman dengan posisi sebagai pemegang otoritas, percaya diri dengan kemampuannya untuk memimpin, dan kemampuan untuk mendengarkan perasaan, reaksi, *mood* dan kata-kata orang lain. Hal terpenting lainnya adalah memiliki kesehatan psikologis.

Disamping itu disiplin kerja juga merupakan suatu hal yang urgent dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan secara tertib oleh anggota organisasi dalam ketaatan melaksanakan peraturan secara sukarela, untuk mencapai tujuan, sebagai bagian yang tak terpisahkan dari sebuah proses bahkan sebagai faktor penentu yang sangat dominan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja, disiplin yang baik memungkinkan terciptanya kerjasama yang harmonis dalam membangun kebanggaan kelompok. Penerapan peraturan yang adil sebagai dasar untuk perlindungan baik individu maupun kelompok, karena tanpa peraturan yang jelas dapat dipastikan kerjasama dalam organisasi akan kacau.

SMP Negeri 2 Pasarkemis yang sudah berusia \pm 15 tahun dari mulai berdirinya, sudah mengalami 6 kali pergantian kepemimpinan (Kepala Sekolah). dengan berbagai gaya kepemimpinan yang dilakukan tetap saja pengaruhnya kurang meningkatkan disiplin kerja guru khususnya, baik guru yang berstatus PNS maupun Non PNS.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa tingkat disiplin guru-guru di SMPN 2 Pasar Kemis masih rendah hal ini dikarenakan tingkat kehdairan guru masih rendah, ketepatan kedatangan dan kepulangan guru tidak disiplin, dan masih banyak lagi perilaku-prilaku indisipliner guru-guru di SMPN 2 Pasar Kemis.

Jika dibandingkan secara rata-rata, prosentase dari guru yang terlambat datang

pada tahun 2013/2014 mengalami peningkatan kurang lebih sebesar 2,2 % dan mengalami penurunan pada tahun 2014/2015 kurang lebih sebesar 0,2 % . inilah realita yang sebenarnya dilapangan.

Pergantian dari pimpinan Kepala Sekolahpun belum secara maksimal mampu menciptakan lingkungan kerja guru yang disiplin. Makanya tidak heran di SMPN 2 Pasar Kemis ini sudah terjadi beberapa kali rotasi pimpinan. Hal tersebut terjadi bisa dikarenakan, sosok pemimpin yang ada disekolah kurang mumpuni dan tidak mengakomodir keinginan dari setiap guru. Sehingga antara hubungan pimpinan dengan bawahan kurang terjalin dengan baik. Akibatnya motivasi kerja guru di SMPN 2 Pasar Kemis begitu rendah.

Berdasarkan uraian dan penjelasan pada latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. ApakahterdapatpengaruhlangsungkepeimpinanKepalaSekolahterhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 2Pasar Kemis Tangerang?
2. Apakahterdapatpengaruhlangsungmotivasikerjaterhadapdisiplin kerja guru di SMP Negeri 2Pasar Kemis Tangerang?
3. Apakahterdapatpengaruhlangsungsecarabersama-samakepemimpinanKepala Sekolah dan motivasi kerjaterhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 2Pasar Kemis Tangerang?

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat untuk memberikan informasi pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru baik secara terpisah maupun bersama-sama yaitu Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan sistem pendidikan di Indonesiadan menambah kajian ilmu pendidikan khususnya ilmu Manajemen Pendidikan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dengan disiplin kerja guru.

Penelitian yang Relevan

Dalam tinjauan empiris ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian, yaitu hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang diharapkan dapat digunakan sebagai dasar perbandingan atau pelengkap.

Studi mengenai hubungan kepemimpinan dengan prestasi kerja telah banyak dilakukan, baik untuk lembaga pemerintah maupun swasta. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai antara lain dilakukan oleh Suryani MD (2011) melakukan penelitian tentang “*pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja suatu kajian terhadap menejer menengah pada PT Perkebunan Nusantara XII (persero) di Propinsi Jawa Timur*”. Hasil penelitian ini mendukung teori dan penelitian sebelumnya dimana terdapat pengaruh antara kematangan karyawan terhadap prestasi kerja dan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja. Dan juga diketahui kematangan karyawan tidak berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan situasional.

Penelitian dilakukan oleh Machmud (2012), yang meneliti “*Peranan Kepemimpinan dalam peningkatan Prestasi kerja di Setwilda Kabupaten Dati II Jombang*”. Hasil peningkatan prestasi kerja menunjukkan bahwa kepemimpinan di Setwilda Kabupaten Dati II Jombang mampu menerapkan empat gaya kepemimpinan yang berhasil memotivasi bawahan.

Sedangkan Gandhi (2013) tentang “*Kepemimpinan dan motivasi serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil, suatu kajian di lingkungan Wilayah /Daerah Kabupaten Mojokerto*”. Kerangka konsep menggunakan pendekatan teori jalur Tujuan. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu kepemimpinan. Ditemukan pula bahwa kualitas

hasil kerja, motivasi materiil mempunyai pengaruh yang signifikan, sedangkan motivasi non materiil tidak berpengaruh secara signifikan. Disamping itu kontribusi kepemimpinan terhadap prestasi kerja ditemukan cukup besar pengaruhnya yaitu sebesar 61,6 %. Sedangkan kontribusi motivasi terhadap prestasi kerja 36,5 %. (sumber : Penelitian Gandhi : 2013)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Laksmi Yowani (2013), yang meneliti tentang “*Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Balai Penataran Guru Denpasar* ” menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai. Namun diantara kedua variabel yang diteliti (motivasi kerja dan kepemimpinan) terbukti bahwa disiplin kerja pegawai lebih besar dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dibandingkan dengan kepemimpinan. Dengan demikian peranan pimpinan bukan merupakan satu-satunya pemicu dari para karyawan untuk taat pada peraturan, karena mereka sadar siapapun yang menjadi pimpinan, mereka harus bertanggung jawab melaksanakan segala tugas mereka dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Laksmi Yowani (2013) dan kedua penelitian terdahulu tersebut, bahwa disiplin kerja pegawai lebih besar dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dibandingkan dengan kepemimpinan. Sedangkan di dalam penelitian ini penulis mempunyai hipotesa bahwa disiplin kerja guru amat dipengaruhi besar oleh jiwa kepemimpinan yang penuh suri tauladan.

Uma Sekaran dalam Sugiyono, 2012 mengemukakan bahwa, kerangka teoritik merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka teoritik yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma

penelitian. Dan Setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka teoritik.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

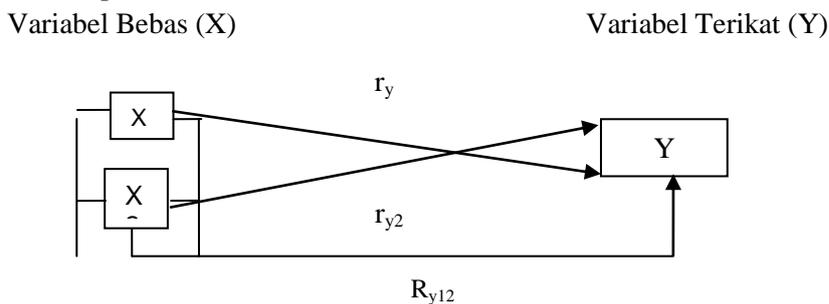
- ❖ Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja guru.
- ❖ Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja guru.
- ❖ Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif

dengan metode survei. Dan dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian korelasional yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih pada variabel lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei (*kuantitatif*) dengan teknik korelasional. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu dua variabel bebas (independen) dan variabel terikat (devenden), untuk variabel bebas terdiri dari Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel terikat yaitu disiplin kerja guru (Y). Hubungan antara variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam gambar masalah sebagai berikut:



Gambar 3.1. Skema Penelitian

Keterangan :

- Y = disiplin kerja guru
- X_1 = kepemimpinan Kepala Sekolah
- X_2 = motivasi kerja guru
- $r_{y1}, r_{y2} / R_{y12}$: Koefisien korelasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPNegeri 2 Pasar Kemis , baik guru yang sudah PNS (Pegawai Negeri Sipil) ,

Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap yang berjumlah 40 Guru. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah Guru

No	Status Guru	Jumlah Guru
1	PNS	21.Orang
2	Non PNS	19.Orang

Total	40 Orang
-------	----------

(Sumber : TU SMPNegeri 2 Pasar Kemis :2015)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *Purposive Sampling (judgment sampling)*. Pemilihan sampel ini dilakukan karena peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena responden memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

Di dalam penelitian ini penggunaan sampel sebagai responden adalah semua guru SMP Negeri 2 Pasar Kemis baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun yang bukan berstatus Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) dengan jumlah 40 responden. Penulis tidak membedakan status kepegawaian responden, karena dengan menyamakan status kepegawaian yang sama tidak akan terjadi perbedaan kinerja. Dan yang menjadi sebuah tinjauan utama adalah tingkat kedisiplinan pribadi seorang guru. kedisiplin kerja guru berkaitan dengan kualitas individu seorang guru untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan dalam penelitian ini, yaitu pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner, dan data sekunder diperoleh dari sekolah, seperti Sejarah Sekolah, Visi dan Misi, Data responden.

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2012), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2012), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal,

sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Uji coba dilakukan terhadap 42 orang guru-guru SMPNegeri 2 Pasar Kemis. Uji coba butir-butir instrumen tersebut dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Adapun validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "*Product Moment Pearson*". Analisis dilakukan terhadap semua instrumen secara manual dengan dibantu komputer program *Microsoft Excel*, dimana batas angka kritis adalah 0,05. Kriteria pengujian dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid (drop), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Data-data yang dianalisis secara kuantitatif, yaitu dengan menggunakan sistem model statistik dalam program komputer (SPSS 21). Dengan metode analisis yakni Analisis Regresi Berganda

Model analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, Teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Model persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Disiplin Kerja

α = Intercept

β = Bilangan koefisien

X_1 = Kepemimpinan

$X_2 =$ Motivasi Kerja guru

UJI F

Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka Nilai F_{hitung} dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

$R^2 =$ R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independent

Sedangkan F_{tabel} ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Sig. F < 5 % maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Sig. F > 5 % maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

UJI t

Hipotesis dua akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- $H_0 : \beta = 0$, berarti variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_a : \beta \neq 0$ berarti variabel independen secara parsial memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdirinya SMP Negeri 2 Pasar Kemis tahun 1997 berawal dari animo masyarakat yang begitu besar ingin memasukan putra-putrinya ke SMP Negeri 1 Pasar Kemis yang tidak bisa tertampung dengan kuota yang

disediakan hanya sepuluh kelas, sehingga pada tahun itu pula dibukalah SMP Negeri 2 Pasar Kemis yang pelaksanaan KBM nya dilaksanakan disiang hari dengan menggunakan tempat SMP Negeri 1 Pasar Kemis. Pada tahun 1998 SMP Negeri 2 sudah memiliki bangunan tersendiri yang lokasinya berada di tengah-tengah perumahan, tepatnya di Jl. Boegenville Raya Perum Bumi Indah Pasar Kemis Tangerang dengan jumlah lokal belajar sebanyak 12 kelas, jumlah murid 480 siswa dan tenaga pengajar berikut staf TU sebanyak 35 orang.

Seiring perjalanan waktu SMP Negeri 2 Pasar Kemis semakin berkembang baik dari jumlah murid maupun dari gurunya, hal ini bisa dilihat dari jumlah murid untuk tahun pelajaran 2014/2015 sebanyak 1407 siswa serta tenaga pendidik dan kependidikan sebanyak 52 orang, dan dari 52 orang tersebut 40 orang yang dijadikan sebagai sampel penelitian penulis.

Jumlah guru pada sampel penelitian sebanyak 40 guru, dengan status PNS dan Non PNS. Disamping itu penulis mengambil data untuk uji coba instrumen penelitian kepada 10 orang guru dari sekolah luar (SMP Negeri 1 Pasar Kemis) sebagai bahan uji validitas instrumen penelitian. Kemudian hasil uji validitas tersebut dijadikan dasar untuk melakukan penelitian.

B. Pengujian persyaratan Analisis Data

1. Uji Validitas

Sebelum kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur untuk menangkap data dalam penelitian, lebih dahulu dilakukan uji coba pada responden yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Pada uji coba alat ukur ini menggunakan sejumlah 10 responden, yang terdiri dari variabel bebas (prediktor) yaitu Kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2), dan variabel bergantung (kriterium) yaitu variabel Disiplin kerja pegawai (Y). Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan dipakai apakah sudah benar-benar bisa digunakan mengukur apa yang akan diukur. Untuk mengukur validitas alat ukur diperlukan kriteria sebagai alat pembanding. Dalam penelitian ini digunakan pembanding

dari luar, untuk menguji alat ukur yang berupa angket digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket. Angka korelasi (r) hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) yang terdapat pada tabel dengan tingkat kesalahan 5

% dan jumlah $n = 10$ maka diperoleh r tabel = 0,632. Jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen tersebut valid. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 3 .
Uji Validitas Instrumen

Variabel	Instrumen	r Hitung	Keputusan
X1	X1.1	.721	Valid
	X1.2	.883	Valid
	X1.3	.942	Valid
	X1.4	.894	Valid
	X1.5	.962	Valid
	X1.6	.883	Valid
	X1.7	.758	Valid
	X1.8	.894	Valid
	X1.9	.877	Valid
	X1.10	.693	Valid
	X1.11	.381	Tidak Valid
	X1.12	.883	Valid
	X1.13	.417	Tidak Valid
	X1.14	.942	Valid
	X1.15	.942	Valid
	X1.16	.894	Valid
	X1.17	.834	Valid
	X1.18	.816	Valid
	X1.19	.583	Tidak Valid
	X1.20	.942	Valid
	X2.1	.895	Valid
	X2.2	.791	Valid

X2	X2.3	.895	Valid	
	X2.4	.861	Valid	
	X2.5	.971	Valid	
	X1.6	.895	Valid	
	X2.7	.828	Valid	
	X2.8	.945	Valid	
	X2.9	.849	Valid	
	X2.10	.684	Valid	
	X2.11	.842	Valid	
	X2.12	.895	Valid	
	X2.13	.754	Valid	
	X2.14	.778	Valid	
	X2.15	.895	Valid	
	X2.16	.779	Valid	
	X2.17	.849	Valid	
	X2.18	.759	Valid	
	X2.19	.717	Valid	
	X2.20	.863	Valid	
	Y	Y.1	.696	Valid
		Y.2	.829	Valid
Y.3		.966	Valid	
Y.4		.915	Valid	
Y.5		.940	Valid	
Y.6		.940	Valid	
Y.7		.727	Valid	
Y.8		.940	Valid	
Y.9		.824	Valid	
Y.10		.445	Tidak Valid	
Y.11		.928	Valid	

	Y.12	.680	Valid
	Y.13	.811	Valid
	Y.14	.690	Valid
	Y.15	.680	Valid
	Y.16	.923	Valid
	Y.17	.966	Valid
	Y.18	.940	Valid
	Y.19	.687	Valid
	Y.20	.195	Tidak Valid

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian yang dinyatakan valid, telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan dan digunakan untuk analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (0-10, 0-30). Suatu instrumen dikatakan handal apabila

nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan nilai r tabel ". Menurut Uma Sekaran dalam Duwi Priyatno (2013:30) pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut :

- *Cronbach's Alpha* < 0,6
= reliabilitas buruk
- *Cronbach's Alpha* 0,6 – 0,79
= reliabilitas diterima
- *Cronbach's Alpha* 0,8
= reliabilitas baik

Sedangkan menurut Nunally seperti yang dikutip oleh Imam Ghazali dalam Duwi Priyatno (2013:30), alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas > 0,600, di mana 0,600 adalah standarisasi nilai reliabilitas menurut pernyataan dari Nunally.

Hasil uji reliabilitas item instrument dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 4.3.
Uji Reliabilitas Item Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X1	0.978	Reliable
X2	0.974	Reliable
Y	0.969	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan.

3. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang sah. Asumsi klasik tersebut antara lain tidak terdapat adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai *varian inflation factor* (VIF) yang diperoleh dan pengujian hipotesis. Kriteria terjadinya multikolinearitas adalah apabila nilai VIF lebih besar dari 10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai VIF nya dibawah 10 maka model regresi tidak mengandung multikolinearitas (Gujarati 2011).

Hasil pengujian asumsi multikolinearitas ini disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai VIF	Keputusan
1	Kepemimpinan	1.086	Tidak terjadi Multikolinearitas
2	Motivasi	1.086	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas, karena nilai *varian*

Inflation Factor (VIF) adalah dibawah batas kriteria tentang adanya masalah multikolinearitas, yaitu 10. Dengan demikian, data tersebut dapat memberikan informasi yang berbeda untuk setiap variabel independennya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan metode Korelasi Spearman's rho antara nilai residu (*disturbance error*) dari hasil regresi dengan masing-masing variabel independennya. Kriteria ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikansi Spearman's Rho lebih dari 0,05 berarti model regresi menunjukkan tidak adanya permasalahan heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai korelasi Spearman's Rho di bawah 0,05 berarti model regresi menunjukkan adanya permasalahan heteroskedastisitas (Duwi Priyatno :2013).

Hasil pengujian asumsi Heteroskedastisitas ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5.
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

		Correlations		
		Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Unstand ardized Residual
Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.872**	.018
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.960
Spearman's rho	N	10	10	10
	Correlation Coefficient	.872**	1.000	-.267
Motivasi Kerja	Sig. (2-tailed)	.001	.	.455
	N	10	10	10
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.018	-.267	1.000
	Sig. (2-tailed)	.960	.455	.
	N	10	10	10

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

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil analisis korelasi Spearman' rho pada tabel diatas menunjukkan bahwa antara varian pengganggu (*unstandardized residual*) dengan setiap variabel independen tidak ada yang menunjukkan nilai di bawah 0,05. Ini berarti bahwa varian taktor pengganggu variabel prediktor adalah sama atau konstan. Dan Heterokedastisitas tidak terjadi dalam model regresi penelitian ini.

Uji Regresi Linier

Uji ini untuk memprediksi sejauh mana besarnya pengaruh variabel bergantung dengan menggunakan variabel bebas, yang mana variabel bebas tersebut telah diketahui besarnya dari jawaban responden.

Dari analisis SPSS 21 didapatkan *output* dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil Analisis Regresi Linier berganda

Variabel/ Parameter	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.731	3.733			
X1	1.540	0.239	0.570	6.434	0.000
X2	0.558	0.223	0.311	-2.501	0.017

R	=	0,921
R ²	=	0,848
Adjusted R ²	=	0,840
F	=	103.462
Prob.	=	0,000
F _{tabel (α = 0,05)}	=	3.252
t _{tabel (α = 0,05)}	=	1.687

Sumber : Data primer yang telah diolah.

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana disajikan pada tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.731 + 1.540 X_1 + 0,558 X_2$$

Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 1.540 menunjukkan bahwa variable kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan guru, artinya semakin baik kepemimpinan yang terdiri dari kemampuan pimpinan dalam memberikan contoh atau tauladan, kemampuan pimpinan dalam memberikan bimbingan, kemampuan pimpinan dalam memberikan delegasi, kemampuan memberi motivasi dan kemampuan dalam berlaku adil dan bijaksana kepada bawahannya, akan berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan guru.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,558 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan guru, artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang terdiri dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan kebutuhan akan keselamatan dan keamanan kerja, pemenuhan kebutuhan social, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri akan menyebabkan peningkatan kedisiplinan guru. Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,921 hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi dengan kedisiplinan guru sebesar 0,848. Besarnya nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,840, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kedisiplinan guru sebesar 0,840 atau (84.0 %) dan sisanya sebesar 0,160 atau 16.0 %

dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti tampak pada tabel Diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 103.462 dengan tingkat Sig. F sebesar 0.000. Nilai F_{hitung} tersebut lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 3.252 dan nilai Sig. F lebih kecil dari nilai α = 5 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Pasar Kemis Tangerang.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 1.540 dengan nilai t_{hitung} = 6.434 sedangkan nilai pada taraf α = 0,05 nilai t_{tabel} = 1.687 sehingga t_{hitung} > t_{tabel} dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, jadi teruji bahwa variable kepemimpinan yang terdiri dari kemampuan pimpinan dalam memberikan contoh atau tauladan, kemampuan pimpinan dalam memberikan bimbingan, kemampuan pimpinan dalam memberikan delegasi, kemampuan memberi motivasi dan kemampuan dalam berlaku adil dan bijaksana kepada bawahannya, berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan guru.

b. Motivasi (X₂)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi motivasi sebesar 0.558 dengan nilai $t_{hitung} = 2.501$ sedangkan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ nilai $t_{tabel} = 1.687$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, jadi teruji bahwa motivasi yang terdiri dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan kebutuhan akan keselamatan dan keamanan kerja, pemenuhan kebutuhan social, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan guru

Berdasarkan analisis diatas dan apabila dibuktikan dengan hipotesis kedua yang diuji secara parsial maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa, variabel kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan nilai koefisien regresi (β) antara variabel kepemimpinan dan motivasi, maka variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Pasar Kemis Tangerang. adalah variabel kepemimpinan dimana nilai koefisien regresinya (β) sebesar 1.540. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Pasar Kemis Tangerang.

Berdasarkan analisis diatas dan apabila dibuktikan dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Pasar Kemis Tangerang ternyata didukung oleh bukti empiris.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier secara simultan diperoleh bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Pasar

Kemis Tangerang.. Demikian halnya hasil analisis regresi linier dengan secara parsial, variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Pasar Kemis Tangerang.

Senada dengan ungkapan Gondokusumo, (2012) bahwa Disiplin kerja pegawai sebenarnya sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keberhasilan kepemimpinan. Jadi kunci dari tercapainya disiplin kerja adalah sejauh mana seorang pimpinan mampu menjalankan kepemimpinannya. Semakin berhasil seorang pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya maka semakin mudah pula terciptanya keadaan disiplin. Faktor lain yang dianggap mempengaruhi disiplin kerja adalah "Motivasi yang tinggi akan mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perilakunya dan menguasai dirinya, sehingga menunjukkan "self discipline". (Gondokusumo, 2012 : 141). Jadi disini factor motivasi yang dianggap mempengaruhi munculnya suasana disiplin kerja. Tanpa mempunyai semangat kerja yang tinggi, amat sulit tercipta disiplin kerja, karena semangat kerja yang tinggi merupakan kondisi pendahulu yang amat penting untuk landasan lahirnya disiplin kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi Yowani (2012), pada Balai Penataran Guru Denpasar. Ditemukan oleh Yowani bahwa motivasi kerja berpengaruh lebih besar dibandingkan kepemimpinan. Dengan demikian peranan pemimpin bukan merupakan satu-satunya pemicu para pegawai untuk taat pada peraturan, karena mereka sadar siapapun yang menjadi pemimpin, mereka tetap harus bertanggungjawab melaksanakan tugas mereka dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh besar terhadap tingkat

- kedisiplinan kerja guru di SMP Negeri 2 Pasar Kemis Tangerang dengan koefisien regresi dan korelasi lebih besar dari Motivasi kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Pasar Kemis Tangerang tetapi koefisien korelasinya masih di bawah pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah.
 3. Secara simultan, variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMPN 2 Pasar Kemis. Tetapi variabel kepemimpinan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap tingkat kedisiplinan guru. Bahwa disiplin kerja pegawai akan selalu meningkat pada saat pimpinan lebih tegas dalam melaksanakan kepemimpinannya guna meningkatkan etos kerja yang baik.
 4. Disiplin kerja yang ditunjukkan oleh guru SMP Negeri 2 Pasar Kemis lebih besar dipengaruhi oleh pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah daripada motivasi kerja yang dibangun. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dibangun atas dasar kesadaran sendiri belum sepenuhnya tertanam dalam jiwa guru-guru SMP Negeri 2 Pasar Kemis, kesadaran akan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kemajuan di sekolah masih jauh diharapkan lebih-lebih bagi mereka yang notabennya guru Non Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Gito Sudarmo. 2012 . *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta : BPFE, Gujarati, 2013. *Statistik Untuk Penelitian* .Bandung : Alfabeta
- Gondokusumo, Indryo dan Sudita. 2012 . *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta BPFE.
- Handoko, Hani, T. 2012. *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hermawan, H. 2011 *Teori Belajar dan Motivasi Bandung* : Citra Praya
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Laksmi Yowani, A.A.S 2000, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Penataan Guru Denpasar, Thesis Managemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Merdeka, Malang.
- Lateiner, A.R., and Lavine, J.E, 2011 *,Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Jakarta.: Terjemahan Aksara Baru.
- Machmud 2012, "Peranan Kepemimpinan dalam peningkatan Prestasi kerja di Setwilda Kabupaten Dati II Jombang". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Brawijaya, Malang
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan, Teori dan Praktik*. Jakarta: Permata Puri Media
- Paul Hersey, Clan Kenneth H. Blanchard. 2011 *Personal Management*, New York : Allen & Bacon
- Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa 2014 *.Buku Pedoman Penulisan Tesis Edisi 2*

DAFTAR PUSTAKA

- Asmirasih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Dimiyati, Hamdan. 2014. *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Duwi Priyanto. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS* Yogyakarta Mediakom

- Rivai, 2012 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta : Gremedia
- Siagian, S.P 2011. *a. Pengembangan Sumber Daya Insani* , Jakarta : Gunung Agung.
- *b.Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Aneka Cipta.
- Simamora, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Gremedia
- Sudarmayanti.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sudaryono. 2014 *a. Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:Lentera Ilmu Cendikia
- b.Leadership, Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta:Lentera Ilmu Cendikia
- Sugiyono, 2012. *Statistik Untuk Penelitian* Bandung Aalfabeta,
- Suryani MD, 2011 “*pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja suatu kajian terhadap menejer menengah pada PT Perkebunan Nusantara XII (persero) di Propinsi Jawa Timur*”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Merdeka, Malang.
- Tatty Rosmiati. 2013. *Teori Kepemimpinan Managerial*. Jakarta: Prestasi Pustakarya
- Wahjosumidjo. 2011 *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wibowo, 2014 *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada