

**DETERMINASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN KUTA
SELATAN**

Sukirah, I Nyoman Natajaya, Nyoman Dantes

Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: [sukirah, nyoman.natajaya, nyoman.dantes}@pasca.undiksha.ac.id](mailto:{sukirah, nyoman.natajaya, nyoman.dantes}@pasca.undiksha.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya determinasi beberapa variabel, yaitu: (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah, (2) Motivasi Berprestasi, dan (3) Kompensasi, dan (4) Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kedisiplinan Guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *ex-post facto* dengan populasi berjumlah 165 orang guru yang mengajar di empat SMP Negeri Kecamatan Kuta Selatan. Jumlah sampel 124 orang yang ditentukan secara acak dengan teknik *proporsional random sampling* menggunakan tabel Krecjek dan Morgan. Pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan statistik deskriptif, regresi sederhana dan ganda, serta korelasi parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara: (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru dengan koefisien determinasi sebesar 12,7% dan sumbangan efektif sebesar 9,22%, (2) motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan guru dengan koefisien determinasi sebesar 10,1% dan sumbangan efektif sebesar 6,63%, (3) kompensasi terhadap kedisiplinan guru dengan koefisien determinasi sebesar 12,9% dan sumbangan efektif sebesar 7,33%, (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru dengan koefisien determinasi sebesar 23,2%.

Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan, bahwa terdapat determinasi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan, baik secara terpisah maupun simultan. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan Kedisiplinan Guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi, Kompensasi, Kedisiplinan

Abstract

This study aims to determine the level of determination several variables, namely : (1) Principal Leadership, (2) Achievement Motivation, and (3) compensation, and (4) Principal Leadership, Achievement Motivation, and Compensation together to Discipline junior High School teacher in the District of South Kuta.

This study uses a design *ex - post facto* research with a population of 165 people in four teachers who teach Junior High School South Kuta district. Number of samples 124 people who were randomly assigned by proportional random sampling technique using tables Krecjek and Morgan. Data collection instruments such as questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data were analyzed with descriptive statistics, simple and multiple regression and partial correlation.

The results showed that there were significant determination between : (1) leadership principals to discipline teachers with a coefficient of determination of 12.7 % and the effective contribution of 9.22 %, (2) achievement motivation on teacher discipline with determination coefficient of 10,1% and the effective contribution of 6.63%, (3) compensation for teacher discipline with a coefficient of determination of 12.9% and the effective contribution of 7.33%, (4) school leadership, achievement motivation, and compensation collectively equal to the discipline teacher with a coefficient of determination of 23.2%.

Based on these findings it can be concluded, that there is a significant determination of principal leadership, achievement motivation, and compensation to the discipline of junior high school teacher in the district of South Kuta, either separately or simultaneously. Thus, the third factor can be used as a predictor of the level of Junior High School Teachers Disciplinary trend in South Kuta district.

Keywords: Leadership, Achievement Motivation, Compensation, Discipline.

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan global yang begitu ketat dan terbuka, pendidikan menjadi satu-satunya alternatif dalam pengembangan sumber daya manusia bila bangsa Indonesia mau maju selaras dengan bangsa-bangsa lain di dunia. Kalau tidak, bangsa kita akan ketinggalan dengan bangsa lainnya di dunia terlebih lagi dalam percaturan dunia yang menggunakan teknologi canggih dan serba tanpa batas.

Pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin didapatkan dari proses pendidikan yang berkualitas, artinya penyelenggaraan pendidikan pada tatanan praktis hendaknya dilakukan dengan cara-cara yang profesional didukung oleh guru-guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi dalam mengajar sehingga memungkinkan proses pembelajaran di dalam kelas berlangsung dengan efektif dan efisien tanpa ada waktu yang terpakai secara sia-sia. Kedisiplinan guru dalam mengajar yang merupakan cermin dari kesadaran secara pribadi terhadap berbagai aturan yang mengikat profesi kerjanya dapat menjadi payung bagi terselenggaranya pendidikan yang berkualitas dimaksud. Di Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung, kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dikatakan masih rendah. Hal ini tercermin adanya keluhan dari masyarakat, dan dari para siswa serta rekan guru lainnya di sekolah tentang masih adanya guru yang meninggalkan

tugas dengan berbagai alasan pada waktu jam dinas, maupun yang menyangkut administrasi kegiatan belajar mengajar. Kenyataan ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi pemerhati dan pengambil kebijakan, terutama para kepala sekolah agar memahami peran dan fungsinya secara utuh sebagai pemegang kendali kebijakan pendidikan di lapangan.

Agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan efektif maka kedisiplinan mengajar para guru perlu dibudayakan pada setiap satuan pendidikan lebih-lebih pada sekolah dasar dan sekolah menengah pertama yang merupakan peletak utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang akan mempengaruhi perkembangan sikap mental belajar peserta didik pada masa-masa yang akan datang di jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Tetapi pembudayaan disiplin guru dalam mengajar tidaklah sederhana karena menyangkut kesiapan mental untuk patuh melaksanakan segala hal yang menyangkut aspek kegiatan belajar mengajar, ruang lingkup tugas, dan profesi keguruan yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Pemahaman guru terhadap disiplin kerja masih diartikan sebatas kehadiran di sekolah, mengajar pada waktunya, menjadikan disiplin kerja tidak berjalan secara efektif. Hal ini tentu memberi pengaruh yang amat besar terhadap produktivitas kerja di sekolah dan berdampak pula pada rendahnya

prestasi belajar siswa. Para guru tidak mempersiapkan bahan pelajaran dan administrasi kegiatan belajar mengajar atau perangkat pembelajaran secara maksimal, lebih memperpuruk keadaan, sehingga perlu dicari jalan keluarnya.

Demikian pula halnya dengan para guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Kuta Selatan, permasalahan kehadiran dan jam datang ke sekolah, proses belajar mengajar yang dilalui dapat dikatakan rata-rata hadir sebelum waktu belajar dimulai dan mengikuti proses belajar mengajar sesuai dengan aturan yang ada, namun harus pula diakui masih terdapat oknum guru yang bertugas tidak sesuai dengan aturan yang ada, seperti persiapan mengajar yang meliputi segenap administrasi kegiatan belajar mengajar, mekanisme proses pembelajaran di dalam kelas yang seharusnya dilalui tampaknya masih terdapat berbagai permasalahan belum lagi gaya mengajar yang monoton dari tahun ke tahun tanpa ada upaya secara pribadi untuk melakukan inovasi penyesuaian diri dengan tuntutan cara mengajar yang lebih sesuai dengan kebijakan pendidikan nasional dewasa ini.

Permasalahan yang disebutkan di atas dapat dilihat dari masih adanya guru yang mengurus kepentingan pribadi pada waktu jam sekolah hingga secara langsung mereka meninggalkan kewajiban mengajarnya, masih banyaknya guru yang belum memiliki administrasi mengajar secara lengkap, kurangnya mereka mengikuti mekanisme proses pembelajaran yang lebih sesuai seperti membuat alat evaluasi yang tepat, memfungsikan alat peraga dalam mengajar, menilai, dan mengembalikan hasil kerja siswa adalah permasalahan mendasar yang dihadapi para guru dewasa ini.

Para guru dituntut agar senantiasa memacu diri dengan semangat dan komitmen yang tinggi untuk lebih bersikap terbuka dalam melakukan inovasi proses pembelajaran guna mengejar kualitas pendidikan yang dicita-citakan, akan tetapi untuk melakukan itu para guru diharapkan memperhatikan tingkat kualitas yang

mereka miliki baik dari segi kualifikasi pendidikan maupun pengetahuan dan keterampilannya.

Agar para guru memiliki kualitas dalam memberikan pelajaran di sekolah serta mau dan mampu melaksanakan semua ketentuan-ketentuan yang menyangkut profesinya, maka penegakan disiplin melalui pemberian kompensasi berupa penghargaan (*rewards*) dan hukuman (*punishment*) yang memadai dan tegas terhadap profesi keguruan sangat diperlukan. Handiyanto (2004: 27) menyatakan bahwa bangsa Indonesia belum menghargai guru sebagaimana mestinya. Karena penghargaan yang rendah terhadap guru itu, pekerjaan guru di Indonesia menjadi pilihan terakhir setelah tidak memperoleh pekerjaan lain dan ironisnya profesi guru belum pernah diminati oleh putra-putri terbaik bangsa. Oleh karena itu kompensasi dari kepala sekolah sangat penting dilakukan agar para guru mau dan mampu meningkatkan prestasi dalam memberikan pelayanan maksimal kepada peserta didik. Dewasa ini penghargaan dari masyarakat terhadap guru juga sangat rendah, akibatnya guru tidak mampu bangkit untuk "*men-update*" ilmunya sehingga menjadi lingkaran setan, sehingga kualitas mereka rendah dan kembali dibayar murah. Jika sudah demikian maka akan semakin sulitlah untuk mengimplementasikan empat pilar pendidikan seperti yang dikemukakan oleh Delors, dkk. (UNESCO, 1996)

Pembahasan dalam konteks ini lebih berfokus pada determinan disiplin kerja guru sebagai salah satu penegak pendidikan di sekolah. Upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk menegakkan disiplin pegawai melalui jaminan hukum yaitu Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui pengawasan melekat maupun keteladanan pimpinan.

Meskipun demikian dalam kenyataannya masih banyak bentuk penyelewengan atau pelanggaran disiplin yang terjadi. Pada umumnya bentuk pelanggaran disiplin tersebut berhubungan dengan seringnya tidak masuk kerja tanpa

izin, sering meninggalkan kantor pada jam kerja untuk kepentingan pribadi, maupun pulang sebelum waktunya.

Disiplin juga dipengaruhi oleh hubungan antar sesama teman, hubungan yang baik antar sesama dapat menciptakan rasa senang, tenang, dan nyaman sehingga timbul semangat dan kegairahan dalam melaksanakan tugas. Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik diperlukan seorang yang mempunyai pengabdian dan disiplin yang tinggi. Disiplin akan dapat dicapai melalui adanya jaminan hukum berupa undang-undang dan peraturan, serta adanya kerja sama yang baik antar sesama teman, serta kemampuan pimpinan untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya serta pemberian kesejahteraan yang memadai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin seseorang dalam melaksanakan tugasnya adalah motivasi seseorang itu sendiri. Menurut Maslow (Robbinson, 1992; 46) menyatakan bahwa seseorang akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika kebutuhan fisik dan kebutuhan non fisik telah dapat terpenuhi. Hal ini penting untuk menumbuhkan motivasi para guru dalam berprestasi. Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa tuntutan akan profesional dan proporsional dalam pengajaran merupakan tantangan dan sekaligus merupakan ancaman yang sangat serius bagi dunia pendidikan, jika tidak diimbangi dengan motivasi dari para guru dan disiplin kerja yang baik.

Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dominan. Guru harus mampu menyusun dan menyajikan program dengan baik, serta mampu membangkitkan motivasi siswa untuk senantiasa rajin belajar dengan tertib, teratur, dan terarah. Guru sepatasnya mendapatkan pelayanan yang baik, fasilitas yang cukup, kesejahteraan yang baik, serta kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalitasnya. Terselenggaranya proses pembelajaran yang baik, tertib, dan lancar memerlukan tenaga administrasi yang mampu melaksanakan tugas dengan baik, disiplin,

dan bertanggungjawab. Tenaga administrasi dan tenaga kependidikan yang lain perlu diperhatikan agar motivasi bekerjanya semakin meningkat, sehingga mampu memberi pelayanan yang baik.

Untuk terlaksananya proses belajar mengajar dan pelayanan administrasi yang 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 melaksanakan proses belajar mengajar, sehingga akan membuahkan hasil seperti yang diharapkan. Namun kenyataan di lapangan banyak kepala sekolah yang belum mampu melakukan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang diatur dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007. Hal ini terjadi karena perekrutan untuk menjadi seorang kepala sekolah tidak sesuai dengan aturan dan terlalu banyak dipolitisi.

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 mendisiplinkan guru diperlukan sosok seorang pemimpin (kepala sekolah) yang baik. Kepala sekolah tidak saja dituntut menguasai bidangnya namun yang tidak kalah penting adalah perlu memiliki karakter yang unggul. Karakter unggul merupakan perwujudan adanya keharmonisan antara pikiran, kata, dan perbuatan. Untuk itu kepala sekolah yang baik bukan mengandalkan kekuatan pikiran dan kata-kata, tetapi yang lebih penting adalah melakukan tindakan yang nyata tentang segala sesuatu yang dipikirkan dan diucapkannya. Selain itu, kepala sekolah juga harus lebih pandai mengkomunikasikan apa yang diinginkan untuk dilakukan oleh para anggotanya. Karena kejelasan apa yang

diinginkan kepala sekolah perlu mendapat dukungan seluruh anggota organisasi dalam hal ini adalah guru dan pegawai. Pada sisi komunikasi yang lebih penting adalah kemampuan untuk mendengarkan (*listening skill*), selain kemampuan untuk membaca (*reading skill*) dan kemampuan untuk menuliskan (*writing skill*). Kemampuan untuk mengekspresikan secara lisan, bukan hanya masalah bagaimana mempermainkan atau memperindah kata-kata, tetapi yang lebih penting justru bagaimana dengan kata-kata itu bisa membangun rasa percaya diri. Bahkan lebih jauh lagi, seorang pemimpin (kepala sekolah) dapat dikatakan dipercaya, apabila kata-kata, pikiran, dan perbuatan ada dalam keharmonisan.

Sangatlah beralasan, apabila akan mendisiplinkan seorang guru di sekolah, maka perencanaan dan implementasi suksesi kepemimpinan kepala sekolah harus mendapat porsi dari seluruh aset sumber daya manusia yang ada di sekolah. Kegagalan seorang kepala sekolah dalam menggerakkan sumber daya manusia yang ada di sekolah, tidak menutup kemungkinan dapat menyebabkan kegagalan dalam mencapai semua harapan yang dituju.

Semangat dan kesadaran para anggota dalam mencapai tujuan bersama, bergantung pada tingkat kedisiplinan anggota dalam menegakkan aturan dan ketentuan yang telah disepakati bersama. Kedisiplinan tersebut dapat ditegakkan tergantung dari 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 pemberian kompensasi bagi para guru. Sedangkan salah satu faktor yang berasal dari dalam anggota adalah adanya motivasi berprestasi dari para guru itu sendiri.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengungkapkan sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah, pemberian kompensasi bagi para guru dan motivasi berprestasi akan

berkontribusi terhadap kedisiplinan guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Kuta Selatan.

Hal tersebut menarik untuk diteliti, sebab dengan mengetahui kepemimpinan kepala sekolah akan diketahui pula sejauh mana kepemimpinan tersebut mempengaruhi tingkat kedisiplinan para gurunya. Demikian pula dengan mengetahui tingkat motivasi diri untuk berprestasi akan diketahui pula sejauh mana motivasi ini akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru sekolah menengah pertama, serta bagaimana kompensasi yang diterima oleh guru dari kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kedisiplinannya sebagai guru.

Bertitik tolak dari paparan di atas, ada sisi menarik untuk dikaji dan dicermati karena secara normatif pemerintah mempunyai komitmen yang sangat tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu pendidikan. Tuntutan stakeholder terhadap tingkat kedisiplinan guru semakin tinggi, akan tetapi dari fenomena yang ada di lapangan yang sulit dipungkiri adalah masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaannya. Untuk membuktikan secara ilmiah yang didukung oleh data-data empiris tentang permasalahan atau kesenjangan, antara harapan dan kenyataan, tentang kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya, maka dipandang perlu untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul "Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian *ex-post facto* (pengukuran setelah kejadian) karena dalam penelitian ini baik variabel bebas dan variabel terikat telah terjadi secara alamiah sebelum penelitian dilakukan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang ditandai dengan adanya analisis statistik dengan teknik deskriptif dan korelasional.

Penelitian deskriptif diarahkan untuk dapat memberikan gambaran fakta-fakta atau kejadian secara sistematis dalam daerah tertentu (Rianto, 1996), sehingga melalui uji statistik secara deskriptif diperoleh gambaran masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Adapun disebut korelasional sebab bertujuan untuk mencari bukti berdasarkan pengumpulan data tentang hubungan apakah kuat, sedang atau lemah diantara variabel penelitian. Sehingga melalui uji statistik korelasi dengan teknik regresi sederhana dan ganda akan diperoleh gambaran determinasi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, determinasi secara bersama-sama semua variabel bebas terhadap variabel terikat, dan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Berdasarkan data yang ada di Dinas Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Kecamatan Kuta Selatan, terdapat 165 orang guru di seluruh SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *proporsional random sampling* (Krejciek dan Morgan dalam Dantes, 2012 : 45). Dalam menentukan sampel berdasarkan

jumlah populasi yaitu 165 orang guru sampelnya 113 orang. Untuk menghindari kurangnya jumlah sampel yang dapat dianalisis datanya, Warwiche dan Linger menyarankan menambah jumlah sampel sebanyak 10 % sehingga menjadi $113 + 11,3 = 124,3$ dibulatkan menjadi 124 orang guru dari 4 (empat) SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebagai sampel penelitian, yaitu SMP Negeri 1 Kuta Selatan sejumlah 41 orang guru, SMP Negeri 2 Kuta Selatan sejumlah 29 orang guru, SMP Negeri 3 Kuta Selatan sejumlah 29 orang guru, dan SMP Negeri 4 Kuta Selatan sejumlah 25 orang guru.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan data dianalisis dengan statistik deskriptif, regresi sederhana dan ganda, serta korelasi parsial. Proses pengolahan data dilakukan dengan *SPSS versi 19.00 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum uji hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat. Pengujian normalitas sebaran data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas tersaji pada tabel berikut.

Tabel 2.1 Hasil Uji Normalitas Sebaran Data

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0,200	0,05	Normal
Motivasi Berprestasi (X_2)	0,200	0,05	Normal
Kompensasi (X_3)	0,200	0,05	Normal
Kedisiplinan Guru (Y)	0,200	0,05	Normal

Dari hasil pengujian normalitas sebaran data dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat semua variabel nilai $p > \alpha$ (0,05), sehingga kesimpulannya sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Pengujian linieritas garis regresi dimaksudkan untuk mengetahui keberartian koefisien arah regresi dari model linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian linieritas

dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil uji F tersaji dalam tabel berikut.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa semua variabel mempunyai hubungan yang linier.

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Candiasa (2007; 47-48) menyatakan bahwa bila nilai VIF semua

variabel bebas mendekati satu (1) demikian juga nilai tolerance mendekati satu (1), maka dapat disimpulkan tidak

terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Tabel 2.2 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Garis Regresi

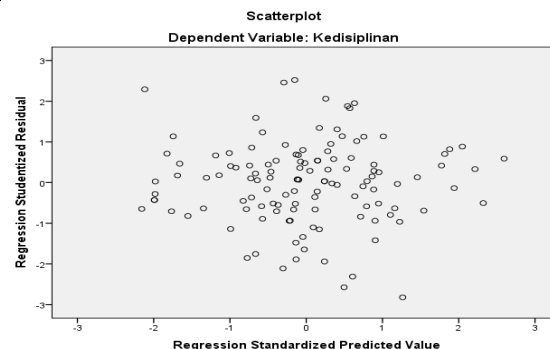
Pasangan Variabel		<i>F Linierity</i>		<i>F Dev. From Linierity</i>		Kesimpulan
Bebas	Terikat	Hitung	P	Hitung	P	
X_1	Y	19,694	0,000	1,307	0,151	Linier
X_2	Y	13,510	0,000	0,962	0,529	Linier
X_3	Y	17,778	0,000	0,924	0,583	Linier

Karena dalam uji multikolinieritas data penelitian ini nilai VIF semua variabel bebasnya mendekati satu (1,122, 1,134, dan 1,241) demikian juga nilai tolerance mendekati satu (0,891, 0,882, dan 0,806), sehingga dalam penelitian ini antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel. 2.3 Rekapitulasi Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0,891	1,122
	Motivasi berprestasi (X_2)	0,882	1,134
	Kompensasi (X_3)	0,806	1,241

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan membuat diagram pancar. Hasil perhitungan dapat dilihat pada diagram berikut.



Gambar 2.1 Diagram Pancar untuk Menentukan Keberadaan Masalah Heterokedastisitas

Pada diagram pancar di atas, titik-titik menyebar secara merata dan berimbang, baik di atas dan di bawah sumbu X, maupun sumbu Y. Titik-titik juga menyebar secara merata dan tidak membentuk pola-pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Deteksi autokorelasi dilakukan dengan uji *statistic Durbin-Watson*, dimana apabila perhitungan *Durbin-Watson* menghasilkan nilai mendekati 2,000, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Perhitungan autokorelasi pada penelitian ini memiliki nilai Durbin-Watson sebesar 2,205. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar variabel dalam penelitian ini.

Setelah data dianalisis, diperoleh ringkasan hasil analisis seperti digambarkan pada Tabel 2.4.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan korelasi parsial.

Uji hipotesis pertama dalam penelitian ini menghasilkan bahwa, terdapat determinasi yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan, sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah maka semakin buruk pula kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Determinasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 12,7%, dan sumbangan efektif (SE) prediktor kepemimpinan kepala sekolah terhadap kriterium kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 9,223%.

Hal ini sejalan dengan penelitian I Made Suma Arsana, 2009 dan I Ketut

Sumarsana, 2009 dimana kepemimpinan kepala sekolah memberi kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru.

Ini menunjukkan bahwa kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolahnya disebabkan oleh kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Sutan G. Pamungkas, Daryanto, E. Mulyasa, dan Mohib Anshor yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah mempengaruhi para guru atau pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama yang tugas dan fungsinya meliputi: edukator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin), inovator, dan motivator (EMASLIM).

Tabel 2.4 Rekapitulasi Hasil Analisis Hubungan antara Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y (Persamaan Garis Regresi, Koefisien Korelasi, Kontribusi, dan Sumbangan Efektif)

Variabel	Persamaan Garis Regresi	r_{xy}	r_{tab}	$r_{parsial}$	t_{hit}	t_{tab}	R_y	R_y^2	p	Ket
X_1 dengan Y	$\hat{Y} = 75,711 + 0,244 X_1$	0,357	0,175	0,268	3,052	1,657	-	-	0,00	Signifikan
X_2 dengan Y	$\hat{Y} = 91,641 + 0,320 X_2$	0,317	0,175	0,218	2,449	1,657	-	-	0,00	Signifikan
X_3 dengan Y	$\hat{Y} = 85,916 + 0,366 X_3$	0,360	0,175	0,204	2,286	1,657	-	-	0,00	Signifikan
$X_1, X_2,$ dan X_3 Secara bersama- sama dengan Y	$\hat{Y} = 35,701 + 0,177 X_1 + 0,211 X_2 + 0,207 X_3$	-	-	-			0,481	0,232		

Keterangan :

X_1 = Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah

- X_2 = Motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan
 X_3 = Persepsi guru tentang kompensasi yang diterima
 Y = Kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan

Masing-masing indikatornya dideskripsikan sebagai berikut: (1) Kemampuan sebagai edukator, yang diukur dari kemampuan berstrategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi nasihat kepada warga sekolah, memberi dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik (seperti: team teaching, moving class), mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas rata-rata, mengajar/membimbing siswa, membimbing guru, membimbing guru, mengembangkan guru, dan mengikuti perkembangan di bidang pendidikan.

(2) Kemampuan kepala sekolah sebagai *manajer*, diukur dari: kemampuan memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, memberi kesempatan para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki: (1). Kemampuan menyusun program, (2). Kemampuan menyusun organisasi sekolah, (3). Kemampuan menggerakkan guru, dan (4). Kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan.

(3) Kemampuan kepala sekolah sebagai *administrator*, diukur dari: kemampuan mengelola kurikulum, peserta didik (siswa), administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, kearsipan dan keuangan. (4) Kemampuan kepala sekolah sebagai *supervisor*, diukur dari: kemampuan kepala sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dalam hal ini kepala

sekolah harus memiliki kemampuan: (1). Menyusun program supervisi pendidikan, (2). Melaksanakan program supervisi, dan (3). Memanfaatkan hasil supervisi. (5) Kemampuan kepala sekolah sebagai *leader*, diukur dari : memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas, kepala sekolah juga berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki : (1). Memiliki kepribadian yang kuat, (2). Kemampuan memberikan layanan bersih, transparan, dan profesional, serta (3). Memahami kondisi warga sekolah. (6) Kemampuan kepala sekolah sebagai *inovator*, diukur dari: kepala sekolah berstrategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. (7) Kemampuan kepala sekolah sebagai *motivator*, diukur dari: kemampuan memberi dorongan, sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki kemampuan: (1). Mengatur lingkungan kerja (fisik), (2). Mengatur suasana kerja/ belajar, dan (3). Memberi keputusan kepada warga sekolah.

Hipotesis kedua menghasilkan bahwa, ada determinasi signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan, sebaliknya semakin buruk motivasi berprestasi maka semakin buruk pula kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Determinasi motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 10,1%, dan sumbangan efektif (SE) prediktor

motivasi berprestasi terhadap kriterium kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 6,628%. Luh Gede Yulastini, 2009 dan Gede Made Harry Suanda, 2010 dalam penelitiannya menemukan adanya kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Motivasi berprestasi para guru, ditinjau dari tingkat kemauan, tanggung jawab, dan keberanian guru untuk mengambil resiko. Mc. Clelland menyatakan bahwa, motivasi berprestasi dinyatakan seseorang yang menantikan kinerja lebih baik sehingga membawa dampak perlakuan yang lebih baik (*achievement motivation is indicated by someone waiting to perform better or carrying about performing better*). Dengan dimensi enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : 1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, 2. Berani mengambil dan memikul resiko, 3. Memiliki tujuan yang realistis, 4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, 5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, 6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Tingkat kemauan guru, diukur dari: rela berkorban, tidak putus asa, dan bertumpu pada kebenaran. Tanggung jawab guru, diukur dari : penyelesaian tugas-tugas, menjunjung tinggi kepercayaan, dan pelaksanaan tugas dengan kesadaran tanpa pengawasan. Keberanian guru untuk mengambil resiko, diukur dari : daya kreasi, pantang menyerah, dan aktif dalam pemberian saran.

Hasil uji hipotesis ketiga menghasilkan bahwa, ada determinasi yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Semakin tinggi kualitas kompensasi yang diterima guru maka semakin tinggi kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan, sebaliknya semakin kecil kompensasi yang diterima guru maka semakin buruk pula kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Determinasi

kompensasi terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 12,9%, dan sumbangan efektif (SE) prediktor kompensasi terhadap kriterium kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 7,329%. Mangkunegara, 2001 menyebutkan kompensasi sebagai sistem penghargaan (*reward*), dan sanksi (*punishment*). Kompensasi sebagai *system reward* atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Yang dimensinya dengan membagi kompensasi dua bentuk, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Kompensasi intrinsik menyangkut nilai (*non materi*) yang diterimanya 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 kompensasi langsung (*direct compensation*), kompensasi tidak langsung (*undirect compensation*), dan kompensasi non finansial. Yang dimaksud kompensasi langsung adalah imbalan yang diterima pegawai secara langsung karena telah memberikan kontribusinya kepada institusi. Kompensasi jenis ini terdiri dari : gaji pokok, bonus, premi, liburan, cuti, dan lain-lain. Kompensasi tidak langsung seseorang pada suatu ketika berhalangan untuk bekerja, dan jasa layanan lainnya. Sedangkan kompensasi non finansial adalah segala fasilitas yang diberikan untuk institusi atau organisasi. yaitu mengacu pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, kompensasi non finansial, serta kompensasi berupa sanksi-sanksi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru yang tidak disiplin atau yang melanggar aturan. Penghargaan (*reward*) yang diperoleh dari kepala sekolah, diukur dari: adanya pengakuan dari kepala

sekolah atas prestasi, bersifat verbalita (berwujud perkataan atau perbuatan), dan berbentuk nominalitas (berwujud nilai atau barang). Sanksi (*punishment*) yang diberikan oleh kepala sekolah, diukur dari : menindak semua pelanggaran, dan bersifat progresif (semakin tinggi tingkat pelanggaran, semakin berat sanksi yang diberikan). Sedangkan Supriyadi, 1999 mengemukakan mengenai hubungan antara kenaikan gaji dan mutu pendidikan. Memang tidak ada jaminan seratus persen bahwa korelasi linier. Akan tetapi pengalaman di negara-negara lain dan pengalaman swasta serta sejumlah BUMN di dalam negeri mengajarkan bahwa salah satu penentu prestasi kerja (juga prestise jenis pekerjaan) adalah besar kecilnya imbalan. Semakin tinggi imbalan, semakin tinggi kesungguhan, komitmen, dan produktifitas kerja, serta semakin kecil tindakan indisipliner. Bersamaan dengan itu sebagai efek penyertanya semakin terhormat status profesi itu sehingga mampu menarik calon pegawai dari kelompok terbaik dengan kemampuan yang maksimal. Melalui program kompensasi yang jelas, maka secara psikologis akan mendorong seorang pegawai untuk bekerja dengan baik. Ini berarti, kompensasi dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktifitas kerja.

Uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa, terdapat determinasi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Semakin tinggi skor kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi maka semakin tinggi kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan, sebaliknya semakin kecil skor kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi maka semakin kecil pula kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Determinasi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara bersama-sama

terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 23,2 %.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditemukan hal-hal sebagai berikut. Pertama, terdapat determinasi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Determinasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 12,7 % dan sumbangan efektif (SE) prediktor kepemimpinan kepala sekolah terhadap kriterium kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 9,22 % Kedua, terdapat determinasi yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Determinasi motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 10,1% dan sumbangan efektif (SE) prediktor motivasi berprestasi terhadap kriterium kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 6,63%. Ketiga, terdapat determinasi yang signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Determinasi kompensasi terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 12,9% dan sumbangan efektif (SE) prediktor kompensasi sekolah terhadap kriterium kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 7,33% Keempat, terdapat determinasi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Determinasi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan sebesar 23,2%. untuk mengetahui hubungan murni satu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan

mengendalikan variabel bebas yang lainnya pengolahan datanya menggunakan statistik teknik korelasi parsial dan hasil diperoleh determinasi kriterium kepemimpinan kepala sekolah terhadap prediktor kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan setelah dikendalikannya faktor motivasi berprestasi dan kompensasi sebesar skor 12,7%. Determinasi kriterium motivasi berprestasi terhadap prediktor kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan setelah dikendalikannya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi sebesar skor 10,1%. Determinasi kriterium kompensasi terhadap prediktor kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan setelah dikendalikannya faktor motivasi berprestasi dan kepemimpinan kepala sekolah sebesar skor 12,9%. Jadi dapat disimpulkan dari tiga variabel bebas yang berdeterminasi terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan dapat diurut dari yang terkuat hingga yang terlemah yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan hasil temuan di atas, disimpulkan bahwa secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi berdeterminasi secara signifikan terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan. Dengan demikian ketiga faktor tersebut dapat dijadikan prediktor terhadap kriterium kedisiplinan guru.

RUJUKAN

- Arsana, I Made Suma. 2009. *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar*. Tesis. Singaraja: Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.
- Asmani, Jamal Makmur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : C.V. ANDI OFFSET
- Koyan, I Wayan. 2012. *Statistik Pendidikan (Teknik Analisis Data Kuantitatif)*. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha Press.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*. Bandung : Rosda.
- Program Pascasarjana Undiksha. 2012. *Pedoman Penulisan Tesis*. Singaraja : Program Pascasarjana Undiksha.
- Robbinson, S.P. 1992. *Essentials of organisational Behavior*. New Jersey : PHT .. Inc.
- Suanda, Gede Made Harry. 2010. *Kontribusi Kompensasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kedisiplinan Kerja Guru SMA Negeri 2 Tabanan* (Tesis). Singaraja : Program Pascasarjana Undiksha.
- Suarsana, I Ketut. 2010. *Kontribusi Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Semangat Kerja Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Gianyar*. (Tesis). Singaraja: Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.
- Tim Penyusun Kamus. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi 3)*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Wahjosumijo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Galia Indonesia.
- Yuliastini, Luh Gede. 2009. *Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Klungkung*. Tesis. Singaraja : Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.