



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEDISIPLINAN GURU SEKOLAH DASAR
KECAMATAN TLOGOWUNGU KABUPATEN PATI**

Skripsi

disajikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar

oleh
Emalia Fitriani
1401412505

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2016**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Tegal, 3 Juni 2016



Emalia Fitriani
1401412505

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Di : Tegal

Tanggal : 3 Juni 2016

Pembimbing I



Drs. Sigit Yulianto, M.Pd.

19630721 198803 1 001

Pembimbing II



Eka Titi Andaryani, S.Pd., M.Pd.

19831129 200812 2 003

Mengetahui,

Koordinator PGSD UPP Tegal



Drs. Utoyo, M.Pd.

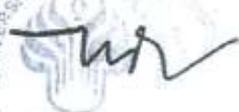
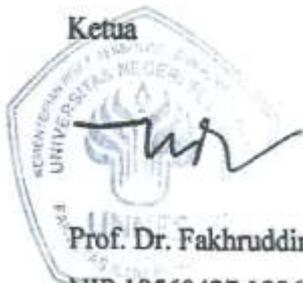
19620619 198703 1 001

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati" oleh Emalia Fitriani 1401412505, telah dipertahankan dihadapan panitia sidang ujian skripsi FIP UNNES pada tanggal 13 Juni 2016.

PANITIA UJIAN

Ketua

Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd.
NIP-19560427 198603 1 001

Penguji Utama



Drs. Noto Suharto, M. Pd.
NIP. 19551230 198203 1 001

Penguji Anggota 1



Eka Titi Andaryani, S.Pd, M. Pd.
NIP. 19831129 200812 2 003

Sekretaris



Drs. Utoyo, M.Pd.
NIP 19620619 198703 1 001

Penguji Anggota 2



Drs. Sigit Yulianto, M. Pd.
NIP. 19630721 198803 1 001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Kepemimpinan adalah gabungan unsur-unsur kecerdasan, sifat amanah (dapat dipercaya), rasa kemanusiaan, keberanian, serta disiplin (Sun Tzu)

Kepemimpinan adalah suatu tindakan, bukan suatu posisi (Donald H. McGannon)

Nilai seseorang itu ditentukan dari keberaniannya memikul tanggung jawab.

Mencintai hidup dan pekerjaannya (Gibran Kahlil Gibran)

Pekerjaan hebat tidak dilakukan dengan kekuatan, tapi dengan ketekunan dan kegigihan (Samuel Jhonson)

Persembahan

Skripsi ini khusus saya persembahkan untuk:

Bapak Suparman dan Ibu Sunarti.

Adikku Fery Ardianto dan keluarga besarku yang tidak henti-hentinya memberikan doa serta motivasi.

Guru-guru dan dosen-dosenku.

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati”.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan, akan tetapi berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, kesulitan itu dapat teratasi. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin dan dukungan dalam penelitian ini.
3. Drs. Isa Ansori, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk memaparkan gagasan dalam bentuk skripsi ini.
4. Drs. Utoyo, M.Pd., Koordinator PGSD UPP Tegal Universitas Negeri Semarang yang telah mempermudah administrasi dalam penyusunan skripsi.
5. Drs. Sigit Yulianto, M.Pd. dan Eka Titi Andaryani, S.Pd, M.Pd., Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran, dan motivasi kepada penulis.
6. Drs. Noto Suharto M.Pd., Dosen Penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan saran kepada penulis.
7. Dra. Gumindar, MH., Kepala UPTD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati yang telah memberikan ijin penelitian di Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

8. Bapak/Ibu dosen dan karyawan Jurusan PGSD UPP Tegal Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmu dan membantu administrasi dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepala sekolah SD Negeri Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
10. Guru Sekolah Dasar Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati yang telah memberikan kesempatan dan bantuan dalam mengadakan penelitian.
11. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan lindungannya kepada pihak-pihak yang terkait serta membalasnya dengan lebih baik. Penulis juga berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang terkait.

Tegal, Juni 2016

Penulis

ABSTRAK

Fitriani, Emalia. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati Skripsi, Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Drs. Sigit Yulianto M.Pd., dan Eka Titi Andaryani, S.Pd. M.Pd.*

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan kepala sekolah; motivasi kerja; kedisiplinan guru

Abstrak

Guru yang disiplin dalam melaksanakan tugas, akan menjadi sarana tercapainya keefektifan kerja sehingga tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat tercapai secara optimal. Kedisiplinan guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk: (1) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati; (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati; (3) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara yang berjumlah 95 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *probability sampling* tipe *simple random sampling*. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 77 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi *linier* sederhana dan analisis regresi *linier* berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati dengan kontribusi 25,3%; (2) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati dengan kontribusi 15%; (3) ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati dengan kontribusi 27,5%. Saran yang diajukan yaitu: (1) kepala sekolah agar lebih meningkatkan gaya kepemimpinan yang digunakan; (2) motivasi kerja guru perlu ditumbuhkan; dan (3) kedisiplinan guru perlu ditingkatkan khususnya dengan menerapkan sanksi yang berlaku bagi yang melanggar ketentuan-ketentuan.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB	
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.5.1 Tujuan Umum	11
1.5.2 Tujuan Khusus.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	12
1.6.2 Manfaat Praktis	12
2. KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Hakikat Motivasi.....	14
2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.1.3 Bentuk-bentuk Motivasi.....	18

2.1.4	Pembinaan Motivasi Kerja	21
2.1.5	Teori Motivasi	24
2.1.6	Hakikat Kepemimpinan.....	31
2.1.7	Kepala Sekolah sebagai Pimpinan Pendidikan	32
2.1.8	Teori Kepemimpinan.....	35
2.1.9	Gaya Kepemimpinan	37
2.1.10	Pengertian Kedisiplinan	44
2.1.11	Macam-macam Disiplin	46
2.1.12	Pembinaan Disiplin Kerja	49
2.2	Hubungan Antar Variabel	52
2.2.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru	52
2.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru	53
2.2.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru.....	54
2.3	Kajian Empiris.....	55
2.4	Kerangka Berpikir	62
2.5	Hipotesis Penelitian.....	65
3.	METODE PENELITIAN	67
3.1	Desain Penelitian	67
3.2	Populasi dan Sampel	69
3.2.1	Populasi	69
3.2.2	Sampel.....	71
3.3	Variabel Penelitian dan Desain Operasional	73
3.3.1	Variabel Penelitian	74
3.3.2	Desain Operasional	75
3.4	Teknik Pengumpulan Data	76
3.4.1	Wawancara	76
3.4.2	Angket (Kuesioner)	77
3.4.3	Dokumentasi.....	77
3.5	Instrumen Penelitian.....	78

3.5.1	Validitas Instrumen	83
3.5.2	Reliabilitas Instrumen	86
3.6	Teknik Analisis Data	87
3.6.1	Analisis Deskriptif.....	88
3.6.2	Teknik Analisis Data Statistik.....	89
4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	97
4.1	Hasil Penelitian	97
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	97
4.1.2	Deskripsi Responden.....	99
4.1.3	Analisis Deskriptif.....	100
4.1.4	Hasil Uji Prasyarat Penelitian	122
4.1.5	Hasil Analisis Akhir	129
4.1.6	Hasil Pengujian Hipotesis	140
4.2	PEMBAHASAN	143
4.2.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kedisiplinan Guru (Y).....	143
4.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y).....	148
4.2.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y).....	152
5	PENUTUP.....	159
5.1	Simpulan.....	159
5.2	Saran.....	161
	DAFTAR PUSTAKA	164
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	168

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1	Jumlah Guru di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati..... 70
3.2	Jumlah Sampel Tiap-tiap SD Gugus Diponegorodan Gugus Ki Hajar DewantaraKecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati..... 73
3.3	Skala Likert 79
3.4	Kisi-kisi Angket Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah 81
3.5	Kisi-kisi Angket Variabel X_2 (Motivasi Kerja) 82
3.6	Kisi-kisi Angket Variabel Y (Kedisiplinan Guru) 82
3.7	Angket Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah) 85
3.8	Angket Variabel X_2 (Motivasi Kerja) 85
3.9	Angket Variabel Y (Kedisiplinan Guru) 86
4.1	Daftar Nama Sekolah di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati..... 98
4.2	Data Jumlah Guru SD Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati 99
4.3	Data Usia Guru SD Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati..... 100
4.4	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 101
4.5	Hasil Analisis Indeks Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah..... 111
4.6	Hasil Analisis Indeks Variabel Motivasi Kerja..... 116
4.7	Hasil Analisis Indeks Variabel Kedisiplinan Guru 120
4.8	Rekapitulasi Rata-rata Indeks Variabel..... 122
4.9	Hasil Uji Normalitas (<i>Kolmogorov-Smirnov</i>) 123
4.10	Hasil Uji Linieritas (X_1 terhadap Y) 125
4.11	Hasil Uji Linieritas (X_2 terhadap Y) 125
4.12	Hasil Uji Multikolinearitas..... 127

4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	128
4.14	Hasil Analisis Regresi Linier X_1 terhadap Y	130
4.15	Hasil Analisis Regresi Linier X_2 terhadap Y	132
4.16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X_1 dan X_2 terhadap Y	133
4.17	Hasil Analisis Korelasi Ganda X_1 terhadap Y	136
4.18	Hasil Analisis Korelasi Ganda X_2 terhadap Y	136
4.19	Hasil Analisis Korelasi Ganda X_1 dan X_2 terhadap Y	137
4.20	Hasil Analisis Determinasi X_1 terhadap Y	138
4.21	Hasil Analisis Determinasi X_2 terhadap Y	138
4.22	Hasil Analisis Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y	139
4.23	Hasil Uji Koefisien Secara Bersama-sama (Uji F)	140

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Skema Kerangka Berpikir	64
3.1 Desain Penelitian	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Daftar Populasi Penelitian	168
2 Daftar Sampel Penelitian	171
3 Daftar Uji Coba Sampel Penelitian.....	172
4 Daftar Sampel Penelitian	173
5 Kisi-kisi Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Uji Coba)	175
6 Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja (Uji Coba)	177
7 Kisi-kisi Angket Kedisiplinan Guru (Uji Coba).....	178
8 Lembar Penelitian Angket Uji Coba Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	179
9 Lembar Penelitian Angket Uji Coba Motivasi Kerja	182
10 Lembar Penelitian Angket Uji Coba Kedisiplinan Guru	185
11 Kisi-kisi Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Setelah Uji Coba).....	188
12 Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja (Setelah Uji Coba).....	190
13 Kisi-kisi Angket Kedisiplinan Guru (Setelah Uji Coba)	191
14 Lembar Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	192
15 Lembar Penelitian Angket Motivasi Kerja	194
16 Lembar Penelitian Angket Kedisiplinan Guru	195
17 Lembar Validasi Butir Pernyataan Angket oleh Penilai Ahli 1.....	198
18 Lembar Validasi Butir Pernyataan Angket oleh Penilai Ahli 2.....	205
19 Rekap Hasil Uji Coba Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	212
20 Rekap Hasil Uji Coba Angket Motivasi Kerja (X_2)	214
21 Rekap Hasil Uji Coba Angket Kedisiplinan (Y)	216
22 Hasil Uji Validitas Uji Coba Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan $N = 18$, Taraf Signifikansi = 0,05, dan	

	$R_{\text{tabel}} = 0,468$	218
23	Hasil Uji Validitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja (X_2) dengan N = 18, Taraf Signifikansi = 0,05, dan $R_{\text{tabel}} = 0,468$	220
24	Hasil Uji Validitas Uji Coba Angket Kedisiplinan Guru (Y) dengan N = 18, Taraf Signifikansi = 0,05, dan $R_{\text{tabel}} = 0,468$	222
25	Hasil Uji Reliabilitas.....	224
26	Rekap Skor Angket Penelitian Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah).....	225
27	Rekap Skor Angket Penelitian Variabel X_2 (Motivasi Kerja)	228
28	Rekap Skor Angket Penelitian Variabel Y (Kedisiplinan Guru).....	231
29	Rekapitulasi Skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Guru	234
30	Nilai Indeks Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	236
31	Nilai Indeks Variabel Motivasi Kerja	238
32	Nilai Indeks Variabel Kedisiplinan Guru	240
33	Hasil Uji Normalitas Data	242
34	Hasil Uji Linieritas Data.....	243
35	Hasil Uji Multikolinearitas	246
36	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	249
37	Hasil Uji Regresi Ganda	253
38	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dan Berganda	255
39	Surat Keterangan Penelitian Kementerian Ristek dan Pendidikan Tinggi Universitas Negeri Semarang.....	259
40	Surat Keterangan Penelitian Dinas Pendidikan Kabupaten Pati Kecamatan Tlogowungu	260
41	Surat Keterangan Penelitian Kantor Penelitian dan Pengembangan ...	261
42	Surat Keterangan Penelitian SD N Lahar 02	262
43	Surat Keterangan Penelitian SD N Jatiurip 01	263
44	Surat Keterangan Penelitian SD N Tlogosari 01	264
45	Surat Keterangan Penelitian SD N Tlogosari 02	265
46	Surat Keterangan Penelitian SD N Tlogosari 03	266

47	Surat Keterangan Penelitian SD N Lahar 01	267
48	Surat Keterangan Penelitian SD N Tajungsari 01	268
49	Surat Keterangan Penelitian SD N Tajungsari 02	269
50	Surat Keterangan Penelitian SD N Tlogowungu 01	270
51	Surat Keterangan Penelitian SD N Tamansari 01.....	271
52	Surat Keterangan Penelitian SD N Tamansari 02.....	272
53	Surat Keterangan Penelitian SD N Tamansari 03.....	273
54	Surat Keterangan Penelitian SD N Sambirejo 01	274
55	Surat Keterangan Penelitian SD N Sambirejo 02.....	275
56	Surat Keterangan Penelitian SD N Wonorejo 01	276
57	Surat Keterangan Penelitian SD N Wonorejo 02	277
58	Profil Sekolah Penelitian	278
59	Profil Kepala Sekolah Penelitian	281

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan merupakan bab pertama dalam pembuatan penelitian skripsi. Bab pendahuluan ini memuat tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Uraian selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi membuat batasan-batasan antar negara menjadi terbuka, karena kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan yang semakin pesat, membutuhkan perubahan mendasar dalam berbagai bidang kehidupan termasuk pendidikan. Dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk mampu bersaing dalam era globalisasi saat ini. Pengembangan SDM merupakan bagian penting dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan merupakan titik sentral pembangunan nasional.

Pengembangan SDM sudah diupayakan oleh pemerintah dengan tetap memberikan dan memperbaiki kualitas pendidikan, baik pada jalur formal, nonformal, maupun informal, dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Hal itu dijamin oleh Pasal 31 UUD 1945, yaitu pendidikan sebagai salah satu kebutuhan dasar bagi setiap warga negara, oleh karena itu penyelenggaraan pendidikan merupakan kepentingan nasional, hak untuk dalam memperoleh pendidikan merupakan hak setiap warga.

Seiring dengan perkembangan jaman, berkembang pula kemajuan manusia dalam menemukan ide-ide tentang penyelenggaraan pendidikan guna mendukung terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Tujuan pendidikan nasional berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yaitu 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. Pendidikan sendiri sangat berguna untuk membentuk tenaga pembangunan yang ahli dan terampil serta dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi kerja. Dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia potensial yang turut berperan penting. Pemerintah telah melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia kependidikan. Peningkatan kualitas tenaga kependidikan atau sumber daya manusia kependidikan sekolah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, tetapi tetap dalam kondisi yang menyenangkan (Rusdiana, 2015: 151).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik adalah sebagai berikut:

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan

kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kualitas pendidikan. Peningkatan mutu tenaga kependidikan harus dilakukan secara terus menerus mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Guru merupakan salah satu bagian dari tenaga kependidikan yang memegang kunci keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan.

Guru sebagai seorang pendidik, sudah selayaknya memperdulikan berbagai perkembangan dalam dunia pendidikan. Dibutuhkan suatu perubahan dalam penerapan konsep atau ide yang menuntut adanya pola kerja. Pola kerja itu dapat sesuai, apabila kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh pengetahuan dan motivasi. Dengan adanya motivasi untuk meningkatkan kemampuan yang timbul dari dalam diri sendiri, menjadikan tuntutan semacam itu bukan dianggap sebagai beban kerja bagi pendidik. Lemahnya dorongan untuk meningkatkan kemampuan dapat menjadi penghambat untuk mewujudkan tuntutan kemampuan profesional (Hakiim, 2009: 254). Dengan kata lain, motivasi merupakan hal yang penting dalam suatu lembaga.

Tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh, jika mereka mempunyai dorongan dan motivasi kerja yang tinggi. Para tenaga kependidikan akan memperlihatkan minatnya dengan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan kemudian melaksanakannya dengan baik, apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata (Mulyasa, 2009: 144).

Perlu disadari, bahwa menduduki jabatan profesional sebagai guru, tidak hanya melaksanakan tugas sebagaimana adanya, tetapi juga harus memperdulikan apa yang ingin dicapai. Oleh sebab itu, tidak ada salahnya apabila kepala sekolah sebagai pemimpin memberi kepercayaan kepada guru untuk meningkatkan diri serta memberi dorongan semangat terhadap upaya yang bersifat positif. Tentu saja motivasi dapat diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawainya masing-masing. Setiap orang akan memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Ada yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan. Tingkat kebutuhan itu sesuai dengan kondisi dan latar belakang masing-masing individu. Hal tersebut kemudian diperjelas Maslow dalam Hakiim (2009: 253) yang mengemukakan teori hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

Kebutuhan seseorang itu meliputi kebutuhan jasmani, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang dan rasa memiliki, kebutuhan akan menghargai diri sendiri dan rasa dihargai oleh orang lain, dan kebutuhan mewujudkan diri sendiri sesuai dengan kemampuan dasar yang dimilikinya.

Menurut Maslow tingkatan kebutuhan dalam teori tersebut ada kaitannya langsung dengan perilaku manusia dan juga pemimpin. Seorang pemimpin akan mampu memengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkannya. Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Seorang kepala sekolah harus mampu mengkomunikasikan apa yang diinginkannya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang digunakan dan ditunjukkan oleh kepala sekolah harus mampu memberikan pemahaman mengenai visinya kepada bawahannya. Dalam mengekspresikan secara lisan keinginan kepala sekolah, justru lebih penting jika kata-kata yang disampaikan oleh kepala sekolah dapat membangun rasa percaya

diri daripada para anggotanya. Dalam hal ini, seorang kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjelaskan maksud dan tujuan-tujuan yang ingin dicapainya. Menurut Permadi dan Arifin, (2010: 64) sebagai penanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan, kepala sekolah juga mempunyai fungsi antara lain: (1) *Educator* (guru); (2) *Manager* (pengurus administrasi); (3) *Administrator* (pengurus administrasi); (4) *Supervisor* (pengawas, pengoreksi, dan melakukan evaluasi); (5) *Leader* (pemimpin); (6) *Inovator*; dan (7) *Motivator* (pemberi motivasi).

Kepala sekolah memang berkewajiban untuk memotivasi guru dan staf agar mereka bisa menjadi pegawai yang punya harga diri dan bisa mengaktualisasikan dirinya dimana hal ini penting dalam meningkatkan kinerja mereka (Permadi dan Arifin, 2010:85). Tentu saja selain dorongan yang berasal dari dalam diri, dorongan tersebut juga bisa timbul karena adanya rangsangan dari luar. Upaya pemberian penghargaan kepada guru-guru yang teladan dan mempunyai prestasi tinggi juga dapat dilakukan oleh kepala sekolah guna menunjukkan adanya sebuah dukungan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat membuat anggota menjadi percaya, loyal, dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi secara optimal (Rusdiana, 2015: 63).

Tidak hanya memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi, tetapi kepala sekolah juga harus mampu memberikan pembinaan disiplin kepada para pegawainya. Hubungan antara semangat kerja dan disiplin pegawai sangat erat kaitannya. Apabila mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka mereka pada umumnya akan mempunyai kedisiplinan. Sedangkan apabila mereka merasa

setiap pekerjaannya adalah beban, maka mereka cenderung akan melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang produktif. Sikap disiplin bukan sekedar rekaman masa lalu, tetapi juga menentukan arah, apa yang harus dipatuhi dan dihindari, sehingga mempunyai daya pendorong atau motivasi (Permadi dan Arifin, 2010: 110).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu, yaitu Dra. Gumindar, MH pada tanggal 5 Januari 2016 memberikan penjelasan bahwa empat gugus yang ada di Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, tingkat kedisiplinannya masih kurang. Apalagi di dalam satu gugus terdiri dari banyak guru, tentu saja masih ada beberapa guru yang terkadang kurang disiplin. Hal tersebut terjadi karena motivasi kerja kurang dikelola dengan baik. Terlebih terdapat sekolah di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara yang secara geografis terletak jauh dari pusat kecamatan, sedangkan banyak tenaga kependidikan yang rumahnya jauh dari sekolah. Hal tersebut kemudian menjadi alasan ketika mereka terlambat ke sekolah, apalagi di Kecamatan Tlogowungu belum menggunakan *fingering* sebagai alat untuk memantau kedatangan ataupun jam pulang para pegawai. Presensi secara manual, tentu saja belum menjamin kedisiplinan para pegawai. Akan tetapi, secara umum kepemimpinan kepala sekolah di gugus Diponegoro dan gugus Ki Hajar Dewantara sudah cukup profesional dengan gaya kepemimpinan yang bervariasi. Walaupun masih ada beberapa kepala sekolah yang kurang profesional karena masih tergolong baru menjabat sebagai kepala sekolah, namun secara umum kepemimpinan yang diterapkan sudah cukup baik.

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam setiap upaya meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah (Mulyasa, 2009: 120). Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu membantu para guru meningkatkan standar perilakunya dengan menggunakan aturan sebagai alat untuk menegakkan kedisiplinan.

Diperlukan strategi yang tepat untuk membina disiplin para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya sehingga tercapai tujuan yang efektif. Dalam membina disiplin para tenaga kependidikan kepala sekolah harus berpedoman pada pilar demokratis, yakni dari, oleh, dan untuk tenaga kependidikan, sedangkan kepala sekolah *tut wuri handayani* (Mulyasa, 2009: 121).

Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kedisiplinan guru, di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Suwarno mahasiswa Universitas Negeri Semarang pada tahun 2007 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kompensasi pada Kedisiplinan Guru Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang”. Populasi penelitian ini adalah guru SD se-Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang yang berjumlah 187 orang, dengan sampel sebanyak 127 orang guru. Penetapan besarnya sampel dengan tabel *Krejci* dengan teknik *proportional random sampling*. Data dikumpulkan melalui angket langsung yang dijawab oleh para guru, selanjutnya dianalisis statistik dengan

teknik regresi ganda dengan menggunakan komputer program SPSS versi 11,5 *for windows* 2000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru dengan kontribusi 14,9%. Selanjutnya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan guru, dengan kontribusi 9,7%. Kemudian ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi yang diterima terhadap kedisiplinan guru, dengan kontribusi 7,8%. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi terhadap kedisiplinan guru sebesar 41,6%. Jadi semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan pemberian kompensasi, maka semakin tinggi pula kedisiplinan guru SD di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang.

Terkait dengan penelitian yang telah dijelaskan, kepala sekolah harus menampilkan peranan kepemimpinan yang baik dalam mengelola sekolah. Hal itu dapat dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang ada sesuai karakter pribadi dan kondisi organisasi sekolah yang dipimpinnya. Gaya dan aktivitas pemimpin pendidikan akan tercermin dalam pola kedisiplinan kerja organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru untuk melaksanakan tugas. Motivasi kerja guru berarti kondisi mental guru yang penuh kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru, untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Dengan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas, akan menjadi sarana tercapainya keefektifan kerja sehingga tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru, karena kedisiplinan mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas pendidikan. Penulis akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah di sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati sebagai berikut:

- (1) Kesadaran guru untuk meningkatkan motivasi kerja masih rendah.
- (2) Motivasi kerja guru belum mendapat perhatian dari kepala sekolah.
- (3) Tingkat kedisiplinan guru belum terukur.
- (4) Peningkatan kedisiplinan guru belum menjadi program berkelanjutan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam menghindari kesalahpahaman terhadap maksud dan tujuan dilakukannya suatu penelitian, perlu pembatasan masalah yang akan diteliti. Berdasarkan identifikasi masalah, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

- (1) Penelitian dilakukan di sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, akan tetapi dari empat gugus yang ada penulis hanya menggunakan

gugus Diponegoro dan gugus Ki Hajar Dewantara sebagai populasi dalam penelitian.

- (2) Kedisiplinan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Namun, dalam penelitian ini penulis membatasi faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah yang hendak diselesaikan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati?
- (2) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati?
- (3) Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati?

1.5 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian tentu mempunyai tujuan penelitian yang ingin dicapai. Tujuan penelitian yang terangkum dalam penelitian ini, meliputi tujuan umum dan tujuan khusus. Uraian mengenai tujuan umum dan tujuan khusus dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum mempunyai cakupan yang lebih luas dan bersifat umum. Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran nyata pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

1.5.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan khusus diadakannya penelitian ini yaitu:

- (1) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.
- (2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.
- (3) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Manfaat dari hasil penelitian ini tidak hanya untuk penulis saja, tetapi juga berguna untuk beberapa pihak terkait di dalamnya yaitu guru, kepala sekolah, dan sekolah. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi ilmiah untuk kegiatan penelitian selanjutnya, terutama bagi pengembangan ilmu khususnya manajemen pendidikan. Dalam penelitian ini menyediakan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru yang diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.2.1 Bagi Guru

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan para guru terutama guru sekolah dasar dapat menambah motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Dengan begitu diharapkan kedisiplinannya juga akan meningkat, sehingga mampu meningkatkan profesionalisme agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

1.6.2.2 Bagi Kepala Sekolah

Manfaat penelitian ini bagi kepala sekolah adalah sebagai pedoman dalam menerapkan gaya kepemimpinan guna mengoptimalkan tugas, peran, dan fungsi guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu menambah kesadaran kepala sekolah untuk memperhatikan dan memotivasi anggotanya dalam bekerja.

1.6.2.3 Bagi Sekolah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pedoman dalam melengkapi hasil-hasil penelitian yang dilakukan guru lain. Hasil penelitian juga dapat

digunakan sebagai acuan untuk memunculkan ide-ide kreatif yang dapat menjadi sumber berharga bagi upaya peningkatan mutu sekolah.

1.6.2.4 Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis sebagai calon pendidik mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru. Dengan penelitian ini, diharapkan memberikan acuan bagi penulis untuk dapat menerapkan dalam kehidupan nyata sebagai seorang guru.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

Pada kajian pustaka akan membahas tentang landasan teoritis yang relevan dengan penelitian. Bagian ini dijelaskan tentang landasan teori, hubungan antar variabel, kajian empiris, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian. Berikut uraian selengkapnya:

2.1 Landasan Teori

Landasan teori memuat teori-teori yang melandasi penelitian. Terdapat beberapa landasan teori yang berhubungan dengan penelitian. Teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu (1) Hakikat Motivasi; (2) Pengertian Motivasi Kerja Guru; (3) Bentuk-bentuk Motivasi; (4) Pembinaan Motivasi Kerja; (5) Teori Motivasi; (6) Hakikat Kepemimpinan; (7) Kepala Sekolah sebagai Pimpinan Pendidikan; (8) Teori Kepemimpinan; (9) Gaya Kepemimpinan; (10) Pengertian Kedisiplinan; (11) Macam-macam Disiplin; (12) Pembinaan Disiplin Kerja. Landasan teori selengkapnya akan dijelaskan sebagai berikut:

2.1.1 Hakikat Motivasi

Motif merupakan satu keadaan yang kompleks dalam diri individu yang mendorong individu untuk berperilaku dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup (Surya, 2014: 52). Istilah motivasi sering dikaitkan dengan istilah motif, meskipun kedua istilah tersebut sebenarnya berbeda. Lebih lanjut, Garret yang dikutip oleh Brotosedjati (2011:

58) mendefinisikan kedua istilah tersebut. *Motive is a need, aspiration, ambition, or purpose. Motive initiate behavior. Motivation is term which refered "set" or drive within the organism wich impel to action.* Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan motivasi timbul karena diawali oleh adanya motif, yang merupakan kebutuhan akan sesuatu. Kebutuhan tersebut pada akhirnya menjadi dorongan yang membuat orang melakukan sesuatu, inilah yang disebut dengan motivasi.

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat terlihat dari tingkah laku yang ditampilkannya. Oleh karena itu, motivasi bisa dipahami melalui kerasnya usaha seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia, penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

Menurut Miskel dalam (Sujanto, 2009: 94) mendefinisikan motivasi merupakan kompleksitas dari kekuatan yang dimiliki seseorang, keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi, dan kesemuanya dapat diarahkan untuk memberikan kekuatan untuk berbuat dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi, motivasi seseorang tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada kemungkinan pemenuhan keinginan dan kebutuhan dari suatu kegiatan. Lebih lanjut, Kurniadin (2012: 331) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan (*power*), tenaga (*forces*), daya (*energy*); atau suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiapsediaan (*preparatory set*) dalam diri individu (*organisme*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Seseorang akan memberikan kontribusi

sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan karena memiliki motivasi.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, maka dapat dikatakan tiga komponen utama dalam definisi motivasi yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Jadi, motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan dari suatu kegiatan sehingga mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja Guru

Menurut Hasibuan (2014: 95) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi memiliki arti penting dalam menumbuhkan dan mempertinggi semangat kerja, salah satu aktivitas manajemen adalah memberikan motivasi atau proses pemberian kegairahan kerja pada setiap anggota organisasi agar ada kerelaan dan semangat dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan organisasi (Kurniadin, 2012: 335). Pekerjaan yang diselesaikan dengan motivasi kerja yang tinggi akan cepat selesai dan berjalan baik, sehingga diharapkan dapat memberi kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Danim (2012: 23) mendefinisikan motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Kesadaran yang dimaksud dapat bersumber dari faktor-faktor internal maupun eksternal. Lebih lanjut, menurut Uno (2015: 72) menjelaskan motivasi

kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Seseorang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa telah memenuhi kebutuhan melalui kerjanya. Apabila merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak akan mampu memenuhi kebutuhannya, akan timbul kurang bersemangat bahkan kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaan tersebut untuk mencari pekerjaan lain.

Sebenarnya motivasi seseorang dalam organisasi, misalnya guru dalam sekolah sebagai pendidik formal, berangkat dari adanya kebutuhan dalam dirinya. Kebutuhan itu, kemudian membuat guru berperilaku atau bertindak untuk memenuhinya. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uno, 2015: 71). Guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan. Di sini tugas kepala sekolah sebagai motivator dituntut memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kerja kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Menurut Kompri (2015: 204) menyatakan bahwa motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Dari penjelasan para ahli, dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan kebutuhan yang dimiliki oleh seseorang sehingga menjadi tenaga pendorong

dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja seorang guru digambarkan dalam keinginan-keinginan serta adanya rasa tanggung jawab guru pada pekerjaannya.

2.1.3 Bentuk-bentuk Motivasi

Motivasi merupakan bagian memengaruhi aktivitas manusia dalam memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Motivasi yang dimaksudkan di sini tidak terlepas dari konteks manusia dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaannya. Motivasi sendiri terdiri dari banyak corak dan beragam. Malone dalam Uno (2015: 66-7) membedakan dua bentuk motivasi yaitu:

2.1.3.1 Motivasi Internal

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang, yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik (Siagian, 2012: 139). Lebih lanjut, yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena di dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Sardiman, 2014: 89).

Motivasi instrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, ataukah memungkinkan seseorang mampu mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang sifatnya positif di masa depan (Sujanto, 2009: 107). Motivasi timbul sesuai tujuan

atau sejalan dengan kebutuhan, sehingga kemunculannya tidak memerlukan rangsangan karena memang telah ada dalam diri individu itu sendiri.

Dalam melakukan pekerjaan, motivasi intrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Motivasi instrinsik tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya selama ini. Seperti minat dan keingintahuan merupakan motivasi yang muncul dari dalam, sehingga seseorang tidak lagi termotivasi oleh bentuk-bentuk insentif atau hukuman.

Konsep motivasi intrinsik mengidentifikasi tingkah laku seseorang yang merasa senang terhadap sesuatu, apabila menyenangkan kegiatan itu, maka seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut. Jika seseorang menghadapi suatu tantangan, dan merasa yakin dirinya mampu, maka biasanya akan mencoba untuk melakukan kegiatan tersebut. Dengan demikian, kesenangan pekerja muncul pada waktu bekerja dan menyenangkan pekerjaan itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat (Danim, 2012: 18).

Motivasi kerja tidak hanya dalam wujud kepentingan ekonomis saja, tetapi dapat berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih aktif dalam melakukan pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi instrinsik akan lebih tekun, bekerja keras, dan teratur dalam menjalankan tugas serta tidak tergantung pada orang lain.

2.1.3.2 Motivasi Eksternal

Motivasi yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau ekstrinsik (Siagian, 2012: 139). Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar (Sardiman, 2014: 89). Lebih lanjut, Uno (2015: 7) menjelaskan motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman, motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal berupa ganjaran dan atau hukuman.

Hal itu sejalan dengan pendapat Sujanto (2009: 107) yang menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan setiap pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal, karena adanya pujian/*reward*, hukuman, aturan dan sebagainya. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Karyawan yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat apa yang akan diberikan oleh perusahaan kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada hal-hal yang diinginkan organisasi/perusahaan (Kurniadin, 2012: 345). Kuat lemahnya motivasi ekstrinsik tergantung pada besarnya nilai penguat yang diberikan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan penjelasan para ahli, maka motivasi intrinsik merupakan motivasi yang sudah ada dalam diri seseorang yang dapat timbul tanpa rangsangan dari luar karena telah ada dalam diri individu itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri individu

karena adanya rangsangan dari luar yang disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman.

Dari pendapat-pendapat yang telah dijelaskan, maka motivasi kerja guru dapat dilihat dari tanggung jawab guru dalam pekerjaan, dorongan untuk bekerja, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, pengakuan yang diperoleh, minat dalam bekerja, kemajuan dalam karir, dorongan untuk berprestasi, selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, penggajian/honorarium, serta bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.1.4 Pembinaan Motivasi Kerja

Pada dasarnya memotivasi kerja itu tidak lain adalah upaya pemuasan atau pemenuhan segala kebutuhan. Menurut Bowditch (1973) dalam (Brotosedjati, 2011: 69-72) ada tiga model memotivasi kerja seseorang, yaitu: (1) model kekuatan dan ancaman, (2) model ekonomik/mesin, dan (3) model pertumbuhan sistem terbuka.

Model memotivasi kerja yang pertama adalah model kekuatan dan ancaman. Model kekuatan dan ancaman (*a force and corecion model*) ini merupakan model tertua dan sangat sederhana dalam memahami atau memandang manusia. Dengan ancaman tertentu, guru akan bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin. Bila keadaan seperti itu terus berlangsung, maka akan membuat guru-guru menjadi tertekan sehingga tidak bisa berkembang. Itu berarti dalam pembinaan motivasi yang semacam itu akan menimbulkan ketidakpuasan pada guru-guru.

Model memotivasi kerja yang kedua adalah model ekonomik/mesin. Dalam model ekonomik/mesin (*economic/machine model*) ini didasarkan pada pandangan manajemen klasik mengenai motivasi bahwa manusia hanya membutuhkan uang. Dengan kata lain, model ini memandang manusia sebagai makhluk yang bekerja semata-mata untuk mengejar uang atau kekayaan.

Model memotivasi kerja yang ketiga adalah model pertumbuhan sistem terbuka. Sebagai model ketiga dalam memotivasi kerja guru adalah model pertumbuhan sistem terbuka (*growth-open system model*). Model ini lebih menekankan bagaimana mendorong guru untuk tumbuh dan berkembang dalam kerjanya. Faktor kepuasan psikologi guru seperti prestasi dan pengakuan, merupakan faktor pendorong yang amat penting bagi guru-guru terhadap produktivitas kerja.

Lebih lanjut, menurut Hasibuan (2014: 100-1) membedakan tiga model motivasi yaitu: (1) model tradisional, (2) model hubungan manusia, dan (3) model sumber daya manusia.

Model motivasi yang pertama adalah model tradisional. Model tradisional mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan memberikan insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan akan timbul karena adanya keinginan untuk mendapatkan insentif yang berupa uang atau barang saja.

Model motivasi yang kedua adalah model hubungan manusia. Model hubungan manusia mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan dalam

meningkatkan gairahnya dalam bekerja, dilakukan dengan mengakui keberadaan mereka dan membuat mereka merasa berguna atau penting. Hal tersebut menjadikan karyawan dapat kebebasan membuat keputusan dan menggunakan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Jadi motivasi karyawan adalah mendapatkan kebutuhan materiil dan nonmateriil, sehingga keinginannya dalam bekerja akan meningkat.

Model motivasi yang ketiga adalah model sumber daya manusia. Model sumber daya manusia mengemukakan bahwa motivasi karyawan ditimbulkan oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Dalam teori ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerjanya yang baik. Karyawan berprestasi baik karena rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan pembinaan motivasi kerja merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam meningkatkan gairah bekerja bawahannya untuk berprestasi baik dalam pekerjaannya dengan cara memberikan ancaman, memberikan insentif materiil dan non materiil, dan memberikan kebebasan dalam mengambil sebuah keputusan sehingga mendorong guru untuk tumbuh dan berkembang dalam kerjanya. Tujuan memotivasi kerja dilakukan adalah untuk memenuhi segala kebutuhan.

Secara umum seseorang akan memiliki motivasi tinggi untuk meraih atau melaksanakan sesuatu, apabila adanya peluang dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya apabila pekerjaannya terlalu sulit untuk dikerjakan, maka motivasinya

akan lemah karena sudah pesimis untuk meraihnya. Hal itu kemudian menjadi alasan perlunya seorang kepala sekolah sebagai pemimpin melakukan pembinaan motivasi kerja terhadap guru, supaya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2.1.5 Teori Motivasi

Teori motivasi didasarkan pada asumsi bahwa seseorang akan bekerja dengan baik bila diberi kesempatan dan dorongan yang tepat (Kurniadin, 2012: 337). Sangat penting dalam motivasi, dengan memahami dan memenuhi kebutuhan guru sebagai harapan mendapatkan prestasi kerja terbaik yang dimiliki. Terdapat berbagai teori motivasi yang pernah dikemukakan oleh para ahli ilmu manajemen, antara lain:

2.1.5.1 Teori Maslow

Maslow (1954) dalam (Brotosedjati, 2011: 63) yang mengembangkan konsep kebutuhan yang diyakininya merupakan hal mendasar bagi pribadi seseorang. Hierarki Kebutuhan Maslow menurut Mulyasa (2009: 146), dalam teorinya membagi kebutuhan manusia ke dalam lima kategori kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud meliputi: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan kasih sayang, (4) kebutuhan akan harga diri, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri.

Tahap pertama, kebutuhan fisiologis (*physiological needs*). Kebutuhan ini tingkat pemenuhannya bersifat mendesak, misalnya kebutuhan untuk memperoleh makanan, minuman, air, dan udara. Kebutuhan ini bersifat primer dan harus terpenuhi demi kelangsungan hidup.

Tahap kedua, kebutuhan rasa aman (*safety needs*), yaitu suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh rasa tenteram dan keteraturan yang diperoleh dari keadaan lingkungannya, misalnya kebutuhan akan pakaian, tempat tinggal, dan perlindungan dari bahaya serta ancaman. Seseorang akan merasa tenteram dengan terpenuhinya kebutuhan ini.

Tahap ketiga, kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love needs*). Kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubungan dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, di lingkungan keluarga ataupun di masyarakat, misalnya kebutuhan akan kasih sayang, penerimaan sebagai bagian dari suatu kelompok, dan dibutuhkan oleh orang lain. Manusia hidup sebagai makhluk sosial, sehingga dalam hidupnya membutuhkan bantuan orang lain.

Tahap keempat, kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yaitu kebutuhan yang terdiri dari dua macam. Pertama adalah penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri, dan kedua adalah penghargaan dari orang lain. Jika kebutuhan ini belum terpenuhi maka akan menimbulkan rasa kecewa yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja seseorang.

Tahap kelima, kebutuhan aktualisasi diri (*need for self actualization*), yaitu kebutuhan tertinggi yang muncul apabila kebutuhan yang berada di bawahnya sudah terpenuhi. Dalam kebutuhan ini, seseorang diharapkan dapat menampilkan bakat dengan usaha mencapai hasil dalam bidang pengetahuan, sosial, pembentukan pribadi, dsb.

Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi maka manusia terus berusaha memenuhinya, sehingga kebutuhan yang lain berada pada tingkat yang lebih rendah. Sebaliknya, apabila kebutuhan fisiologi telah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan yang paling tinggi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hakiim (2009: 253) menyatakan tuntutan pemenuhan kebutuhan ini tumbuh secara bertahap, namun pada akhirnya merupakan kebutuhan yang terpadu.

2.1.5.2 Teori Clayton Alderfer

Menurut Brotosedjati, (2011: 66) teori ini menyatakan manusia membutuhkan ERG (*needs for existence, relatedness and growth*). Kebutuhan tersebut terdiri dari: (1) kebutuhan akan keberadaan (*existence*); (2) kebutuhan berhubungan (*relatedness*); dan (3) kebutuhan untuk bertumbuh (*growth need*).

Pertama, kebutuhan akan keberadaan (*existence*). Dimana kebutuhan eksistensi merupakan keadaan untuk memperoleh hasil yang diinginkan oleh seseorang ketika ia mengeluarkan usaha tertentu, sehingga dianggap seimbang. Ketika apa yang ia keluarkan mendapatkan penghargaan atau imbalan, maka eksistensi tersebut diakui.

Kedua, kebutuhan berhubungan (*relatedness*). Kebutuhan relasi, yaitu manusia tidak bisa hidup sendiri, melainkan harus terlibat dalam interaksi dengan lingkungan manusia lainnya. Kebutuhan ini akan tercermin dari sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial. Tanpa adanya interaksi dengan orang lain dan

dengan lingkungannya, keberadaan seseorang dapat dikatakan tidak mempunyai makna.

Ketiga, kebutuhan untuk bertumbuh (*growth need*). Pada dasarnya, kebutuhan ini akan tercermin pada keinginan seseorang untuk bertumbuh dan berkembang. Kebutuhan ini, akan dapat terpenuhi ketika seseorang merasa mempunyai peluang untuk mengembangkan kemampuan diri dan menjadi dirinya seoptimal mungkin.

Dalam mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dasar pada diri manusia, terdapat kesamaan antara Maslow dan Alderfer. *Existence* dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; *relatedness* senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan *growth* mengandung makna sama dengan *self actualization* menurut Maslow (Kurniadin, 2012: 346). Namun masih terdapat perbedaan di antara keduanya. Menurut Alderfer kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu baru kemudian tingkat atas, sedangkan Maslow memandang pemenuhan kebutuhan berturut-turut dari yang paling rendah ke yang paling tinggi.

2.1.5.3 Teori McClland

Menurut McClland, pada dasarnya dalam diri setiap orang terdapat kebutuhan untuk melakukan perbuatan dalam memperoleh hasil yang sebaik-baiknya (Surya, 2014: 57). Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan berprestasi. McClland mengatakan manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk

berprestasi di atas kemampuan orang lain (Mulyasa, 2009: 148). Setiap orang memiliki motif berprestasi yang berbeda-beda, ada yang bermotif tinggi dan ada yang bermotif rendah. Menurut McClland, orang yang tergolong bermotif tinggi ditandai dengan tiga ciri yaitu:

(1) menyenangi situasi yang menuntut tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan masalah; (2) cenderung mengambil resiko yang moderat dibanding dengan resiko rendah atau tinggi, dan (3) selalu mengharapkan balikkkan nyata (*concrete feedback*) dari semua unjuk kerja yang telah dilakukannya (Surya, 2014: 57).

Selanjutnya McClland dalam Mulyasa (2009: 149) mengatakan ada tiga kebutuhan manusia. Kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut: (1) kebutuhan untuk berprestasi, (2) kebutuhan untuk afiliasi, dan (3) kebutuhan kekuasaan.

Pertama, kebutuhan untuk berprestasi, berupa kebutuhan untuk dapat sukses yang diukur sesuai standar keunggulan seseorang secara kompetitif. Kebutuhan ini oleh McClland disebut dengan n/ACH (*the need for achievement*) (Brotosedjati, 2011: 66). Kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan sesuatu kegiatan dengan lebih baik, cepat, efektif, dan efisien dari kegiatan yang telah dilakukan.

Kedua, kebutuhan untuk afiliasi, berupa kebutuhan untuk mendapatkan rasa kehangatan, persahabatan, dan saling tolong menolong. Mencakup segala kebutuhan untuk berhubungan sosial dengan orang lain. Kebutuhan afiliasi ini oleh McClland disebut dengan n/AFF (*the need for affiliation*) (Brotosedjati, 2011: 66).

Ketiga, kebutuhan kekuasaan, berupa keinginan untuk berpengaruh dan mengontrol orang lain. Kebutuhan kekuasaan yaitu mencakup segala kebutuhan

seseorang dalam memperoleh jabatan atau kedudukan dalam lingkungan kerjanya. Kebutuhan ini oleh McClelland disebut dengan n/PWR (*the need for power*) (Brotosedjati, 2011: 66).

2.1.5.4 Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Fredrick Herzberg. Menurut Herzberg ada dua faktor penting yang memengaruhi produktivitas seseorang, yakni: faktor *hygiene* (lingkungan) dan faktor motivator (pekerjaan itu sendiri) (Mulyasa, 2009: 147). Sebenarnya faktor *hygiene* bersifat preventif terhadap ketidakpuasan dan tidak memotivasi dalam bekerja. Maksudnya, dalam bekerja hakikatnya ada faktor yang bisa memuaskan, dan faktor yang bisa meredam ketidakpuasan. Ada faktor yang dibutuhkan dan bisa menimbulkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada tingginya motivasi seseorang dalam bekerja. Sebaliknya, ada faktor yang bukan menjadi penyebab kepuasan tapi bisa meredam ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya. Sedangkan, faktor yang dapat memotivasi seseorang dalam pekerjaannya disebut faktor motivator. Faktor motivator hampir sama dengan kebutuhan tertinggi pada hierarki kebutuhan Maslow.

2.1.5.5 Teori X dan Teori Y

Teori ini dikembangkan oleh McGregor. Ciri-ciri dalam organisasi tradisional pada dasarnya bertolak dari sifat dan motivasi pada manusia. Menurut McGregor bahwa pada dasarnya manusia itu suka menghindari tugas dan tanggung jawab, dan apabila tidak diintervensi dan diancam oleh atasan, maka ia

akan pasif (Brotosedjati, 2011: 69). Maksudnya, sebagian besar manusia lebih suka diperintah dan dipaksa oleh pemimpin dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tidak tertarik akan suatu rasa tanggung jawab. Salah satu faktor yang memengaruhi tumbuhnya kreativitas di kalangan para guru, yaitu melimpahkan kewenangan yang cukup besar kepada para guru dalam melaksanakan tugas dan memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas (Hakiim 2009: 256). Manusia tipe X adalah manusia yang harus selalu diawasi agar mau melakukan usaha dan pekerjaan mereka. Sedangkan manusia Y sebaliknya, ia bersemangat bekerja sebagai kesempatan untuk mengaktualisasikan diri tanpa ada pengawasan sekalipun (Komariah dkk, 2009: 98).

2.1.5.6 Teori Penguatan (Skinner)

Menurut teori ini kuat atau lemahnya dorongan seseorang dalam melakukan suatu tindakan tergantung pada faktor-faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah dari hasil tindakannya. Apabila suatu tindakan menghasilkan sesuatu yang memuaskan, maka cenderung diperkuat. Sedangkan suatu tindakan menghasilkan sesuatu yang kurang memuaskan, maka tindakan itu cenderung diperlemah.

Menurut Surya (2014: 58) ada empat macam penguatan yang dapat dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain dalam mewujudkan perilaku yang tepat, yaitu sebagai berikut: (a) penguatan positif, yaitu memberikan penguatan terhadap tindakan yang dinilai positif atau baik; (b) penguatan negatif, yaitu dengan memberikan penguatan untuk meninggalkan tindakan-tindakan yang dipandang

negatif atau kurang tepat; (c) penghapusan, yaitu usaha menurunkan tindakan yang tidak dikehendaki dengan memberikan penguatan manakala tindakan itu terjadi; (d) hukuman, yaitu dengan memberikan hukuman terhadap mereka yang melakukan tindakan yang dipandang tidak sesuai dengan harapan terdorong untuk melakukan tindakan-tindakan yang tepat.

2.1.6 Hakikat Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan bukan lagi menjadi istilah baru dalam masyarakat. Selalu ditemukan seorang pemimpin dalam setiap organisasi yang dijalankan. Pemimpin berasal dari kata *leader*, yang merupakan bentuk benda dari *to lead*, yang berarti memimpin (Rusdiana, 2015: 44).

Banyak pakar pendidikan yang mendefinisikan pengertian kepemimpinan. Menurut Komariah, dkk (2009: 125) menyimpulkan kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Lebih lanjut Ambarita (2013: 59) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memengaruhi, membimbing, menunjukkan, dan mengarahkan sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Kemampuan-kemampuan tersebut, kemudian akan nampak pada proses membimbing yang dilakukan oleh pemimpin kepada sumber daya organisasi yang ada di dalamnya. Hasil dari penerapan kemampuan dalam kepemimpinan, kemudian diharapkan

mampu menumbuhkan dan mengembangkan usaha kerja sama serta menciptakan iklim yang kondusif dalam kehidupan organisasi.

Menurut Permadi dan Arifin (2010: 43) kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan seluruh sumber daya organisasi terutama sumber daya manusianya untuk melakukan apa yang dia harapkan. Artinya, dalam mengemban tugas sebagai seorang pemimpin dalam melakukan kegiatannya memerlukan kemampuan kepemimpinan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kepemimpinan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang-orang dalam mencapai tujuan tertentu yang telah diharapkan dan ditetapkan. Dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur, yaitu pemimpin (*leader*), anggota (*followers*), dan situasi (*situation*).

Dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting yang ada di dalamnya. Sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan pemimpinnya untuk lebih menumbuhkan iklim kerja sama dalam menggerakkan sumber daya yang ada sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2.1.7 Kepala Sekolah sebagai Pimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan berfungsi sangat penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan adalah proses memengaruhi semua

personel yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Kurniadin, 2012: 291). Lebih lanjut, (Komariah dkk, 2014: 126) mengartikan kepemimpinan pendidikan sebagai kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Andang (2014: 54) yang menyimpulkan kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi komponen-komponen sekolah agar dapat bekerja dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membimbing, menggerakkan serta mendorong dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam lembaga pendidikan yaitu dengan memberdayakan tenaga edukatif serta para peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan beberapa para ahli, maka kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan agar dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengefektifkan organisasi pendidikan yang dipimpinnya.

Seorang pemimpin dalam lingkup pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dan wewenang dalam mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan sekolah,

supaya tujuan sekolah dapat tercapai. Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal yang ada di sekolah, dan merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai figur sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam konteks disiplin sekolah sangat dipengaruhi oleh pribadi, gaya kepemimpinan, dan cara dia melihat perkembangan ke depan yang bersifat visioner (Kompri, 2015: 128). Untuk itu, agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, harus bisa menerapkan kepemimpinan yang baik dengan gaya kepemimpinan yang tepat.

Menurut Kurniadin (2012: 295) menyebutkan kepala sekolah mempunyai dua jabatan dan peran penting dalam melaksanakan proses pendidikan, yaitu kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya.

Pertama, kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dengan melaksanakan administrasi sekolah. Di samping itu, peran kepala sekolah dalam pengorganisasian sumber daya pendidikan yang tersedia terutama sumber daya manusia sangat penting, untuk mencapai tujuan sekolah yang efektif.

Kedua, kepala sekolah sebagai pemimpin formal. Kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para guru ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya.

Keberadaan seorang pemimpin merupakan inti dari suatu manajemen. Hal itu berarti tujuan manajemen akan tercapai apabila pemimpin melaksanakan perannya di bidang organisasi yang dipimpin. Itu sebabnya, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan kepemimpinan agar mampu mengambil keputusan untuk meningkatkan mutu sekolah.

2.1.8 Teori Kepemimpinan

Jika ditelaah dari perkembangan teori yang muncul, terdapat banyak teori kepemimpinan untuk mengkaji masalah kepemimpinan. Ada sejumlah teori kepemimpinan yang dikemukakan Silalahi (2005) dalam Rusdiana (2015: 47-8), yaitu: (1) teori sifat; (2) teori perilaku; dan (3) teori kontingensi dan situasional

Teori yang pertama adalah teori sifat. Teori sifat (*traits theory of leadership*) mengasumsikan bahwa manusia yang mewarisi sifat-sifat yang membuat mereka lebih cocok untuk menjalankan fungsi kepemimpinan (Danim, 2010: 8). Pada mulanya orang beranggapan bahwa pemimpin itu dilahirkan dari keluarga yang sama atau diwarisi. Kemudian orang disadarkan bahwa pemimpin bisa berasal dari semua tingkatan sosial, bukan karena keturunan. Teori kepemimpinan ini menyatakan keberhasilan manajerial disebabkan memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin memiliki intelegensi, kepribadian, dan karakteristik fisik (Andang, 2014: 42).

Teori yang kedua adalah teori perilaku. Teori perilaku kepemimpinan (*behavioral theory of leadership*) didasari pada keyakinan bahwa pemimpin yang hebat merupakan hasil bentukan atau dapat dibentuk, bukan dilahirkan (Danim,

2010: 8). Teori ini berfokus pada tindakan pemimpin, bukan pada kualitas mental. Orang bisa belajar menjadi pemimpin melalui pelatihan atau observasi.

Lebih lanjut, Mulyasa (2006: 109) menjelaskan studi ini memfokuskan dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pimpinan dalam kegiatannya memengaruhi orang lain (pengikut). Teori perilaku ini banyak membahas keefektifan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin. Meskipun sifat-sifat yang khas digunakan untuk membedakan pemimpin yang sukses dan tidak, namun banyak hasil riset yang bertentangan. Alasan tersebut diungkapkan oleh Rusdiana (2015: 47) yaitu:

Alasan *pertama*, heterogenitas sifat-sifat unggul menambah kebingungan untuk dipahami. *Kedua*, nilai tes mengenai diri pemimpin tidak selalu dapat meramalkan pemimpin yang efektif, sebab sifat-sifat itu memengaruhi pengikut melalui beberapa gabungan. *Ketiga*, pemimpin yang efektif bergantung pada pola perilaku yang ditampilkan dan situasi yang terjadi.

Teori yang ketiga adalah teori kontingensi dan situasional. Teori kontingensi (*contingency theory of leadership*) memfokuskan pada variabel tertentu yang berhubungan dengan lingkungan yang bisa menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk situasi yang cocok pula. Sedangkan teori kepemimpinan situasional (*situational theory of leadership*) mengusulkan bahwa pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional (Danim, 2010: 8). Kedua pendekatan tersebut, menitikberatkan pada berbagai gaya kepemimpinan yang paling efektif diterapkan dalam situasi tertentu. Gaya kepemimpinan yang berbeda mungkin lebih cocok diterapkan pada situasi tertentu pula. Dengan kata lain, pemimpin harus mampu memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu.

Dalam hal ini kepemimpinan merupakan suatu kualitas yang timbul karena adanya interaksi yang terjadi dalam situasi tertentu.

Berdasarkan penjelasan para ahli, maka dapat disimpulkan: (1) teori sifat, memandang fungsi kepemimpinan hanya pantas dilakukan oleh orang yang mewarisi sifat-sifat kepemimpinan yang bukan didapatkan karena kemampuannya; (2) teori perilaku, meyakini pemimpin yang hebat dapat dibentuk atau melalui bentukan dan memfokuskan pada perilaku yang khas dari pemimpin dalam memengaruhi orang lain; (3) teori kontingensi dan situasional, menitikberatkan penerapan gaya kepemimpinan untuk situasi tertentu. Hal yang terpenting dari seorang pemimpin adalah harus bertanggung jawab dalam menggerakkan organisasi yang dipimpinnya sehingga mampu mencapai tujuan bersama.

2.1.9 Gaya Kepemimpinan

Menurut Kurniadin (2012: 301) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Lebih lanjut, gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atas penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya (Priansa, 2014: 174).

Gaya kepemimpinan digunakan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin tersebut untuk mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Hal itu sejalan dengan pendapat Prasetyo (2006) dalam Rusdiana (2015: 53) yang mendefinisikan gaya

kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.

Seorang pemimpin dalam menjalankan dan melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya tertentu. Tentu saja, gaya kepemimpinan yang diterapkan berbeda-beda antara pemimpin yang satu dengan lainnya. Perbedaan itu dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti visi pemimpin tentang organisasi yang dipimpinnya, bagaimana pemimpin mensosialisasikan visinya kepada bawahannya, pemahaman pemimpin terhadap bawahannya, kondisi internal dan eksternal organisasi, iklim kerja organisasi, dan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhinya (Sujanto, 2009: 70).

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, maka gaya kepemimpinan adalah cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Perilaku yang ditampilkan seorang pemimpin dalam memengaruhi aktivitas bawahannya akan menunjukkan ciri kepemimpinan orang tersebut.

Dapat dikatakan dari penjelasan tersebut, bahwa sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang paling baik di antara semua gaya yang ada. Akan tetapi, yang ada adalah kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan yang paling mampu memengaruhi dan menggerakkan bawahan agar mencapai tujuan bersama yang ditetapkan (Andang, 2014: 45).

Kepemimpinan menjadi efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan pada tempat dan saat yang tepat.

Menurut Universitas of Iowa Studies yang dikutip Coulter (2002) dalam Rusdiana (2015: 53-5) menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan: gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (kendali bebas). Berikut penjelasan masing-masing gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu:

2.1.9.1 Gaya Kepemimpinan Autokratis (Otoriter)

Kepemimpinan otoriter menempatkan kekuasaan di tangan satu orang (Andang, 2014: 44). Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan dari pimpinan. Mereka harus patuh dan setia terhadap pimpinan secara mutlak (Permadi dan Arifin, 2010: 58). Dengan gaya kepemimpinan ini, inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi. Pemimpin yang otoriter tidak menghendaki adanya musyawarah, sehingga anggota tidak mendapat kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya. Adanya rapat hanyalah untuk menyampaikan instruksi-instruksi.

Menurut Sukanto (1987) dalam Rusdiana (2015: 54), menyebutkan ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter sebagai berikut:

- (a) Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin, (b) teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas, (c) pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota.

Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin otoriter hanya berarti mengontrol jalannya perintah yang diberikan kepada anggotanya, apakah perintah tersebut ditaati dan dijalankan dengan baik atau tidak. Pemimpin otoriter hanya mengawasi dan mencari kesalahan orang-orang yang tidak taat dan tidak percaya pada pemimpin, kemudian orang-orang yang seperti itu akan diancam dengan hukuman bahkan dipecat dari jabatannya dan sebagainya. Sedangkan, orang-orang yang berlaku taat dan patuh akan mendapat penghargaan. Dengan gaya kepemimpinan otoriter mengakibatkan terjadinya ketegangan suasana dalam suatu organisasi. Gaya yang otokratik bukanlah gaya yang didambakan oleh para bawahan dalam mengelola suatu organisasi karena pentingnya unsur manusia sering diabaikan (Siagian, 2007: 14).

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, maka gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang menggunakan kekuasaan dan kedudukan untuk memberikan kebijakan tanpa melakukan komunikasi terlebih dahulu dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang otoriter cenderung akan membentuk bawahan yang kurang kreatif, karena semua tugas yang diberikan telah diatur oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan yang otoriter dapat dilihat dari sikap yang ditampilkan kepala sekolah yaitu: (1) bertindak sebagai penguasa tunggal; (2) tidak menerima kritik, saran, dan pendapat; (3) serta sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.

2.1.9.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis/Partisipatif

Kepemimpinan demokrasi menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam suatu organisasi. Dalam gaya demokratis, pemimpin memposisikan diri di tengah-tengah anggota kelompok (Permadi dan Arifin, 2010: 58). Artinya, pemimpin yang demokratis menciptakan hubungan dengan anggota-anggota kelompoknya bukan sebagai atasan dan bawahan melainkan sebagai saudara. Dalam hal pemeliharaan hubungan dengan para bawahannya, gaya kepemimpinan ini pada umumnya sangat mementingkan orientasi yang sifatnya relasional (Siagian, 2007: 16).

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan penggunaan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan (Kurniadin, 2012: 305). Saat pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan demokratis sangat mementingkan pendapat bersama, yang diwujudkan dalam musyawarah. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin yang demokratis mau menerima pendapat dan saran yang diberikan oleh kelompoknya. Bahkan bersedia menerima kritikan sebagai bahan yang akan digunakan untuk mempertimbangkan tindakan-tindakan yang akan dilakukan.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Sukanto (1987) dalam Rusdiana (2015: 54) adalah sebagai berikut:

- (a) semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin;
- (b) kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang

dapat dipilih; (c) para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

Seorang pemimpin yang demokratis selalu berusaha untuk menstimulasi anggota kelompoknya agar bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanya kepemimpinan demokratis, selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, serta dalam mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya. Pemimpin yang demokratis juga mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki dan disertai dengan tanggung jawab anggotanya. Ia selalu berusaha membangun semangat anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya (Permadi dan Arifin, 2010: 59).

Berdasarkan penjelasan para ahli, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menjunjung tinggi rasa kekeluargaan dalam suatu organisasi dengan melaksanakan kebijakan berdasarkan keputusan bersama. Pendapat dari bawahan sangat diperlukan oleh seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan yang demokratis untuk mencapai tujuan bersama. Sikap pemimpin yang demokratis dapat dilihat dari: (1) menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil; (2) senang menerima saran, pendapat, dan kritik; (3) mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi; (4) berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada guru; (5) berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya; dan (6) memberikan bimbingan.

2.1.9.3 Gaya Kepemimpinan *Laissez-Fair* (Kendali Bebas)

Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpinnya dalam mengambil keputusan atau melakukan kegiatan (Andang, 2014: 44). Dalam hal ini, pemimpin hanya bertugas sebagai penasihat. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahannya. Bahkan dalam pemberian tugas diserahkan kepada bawahannya tanpa memberikan petunjuk atau saran-saran yang diperlukan. Dengan demikian, akan mudah terjadi kekacauan karena tingkat keberhasilan suatu organisasi semata-mata disebabkan oleh kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan dari pemimpin. Ditambah lagi tidak adanya rencana dan pengawasan dari pemimpin yang akan menyebabkan tujuan organisasi menjadi tidak jelas. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang *laissez faire* sering dianggap sebagai seorang yang kurang memiliki rasa tanggung jawab yang wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya (Siagian, 2007: 16).

Menurut Sukanto (1987) dalam Rusdiana (2015: 55) menyebutkan ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas adalah sebagai berikut:

- (a) kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin;
- (b) menyediakan bahan-bahan yang bermacam-macam, yang membuat orang selalu siap untuk memberi penentu informasi pada saat ditanya;
- (c) tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas,
- (d) kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Kesimpulan pengertian gaya kepemimpinan kendali bebas adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam pengambilan keputusan bahkan pembagian tugas, tanpa memberikan kontrol

terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Tidak adanya kontrol dari pemimpin akan mengakibatkan tujuan organisasi kurang tercapai dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli, gaya kepemimpinan kendali bebas dapat dilihat dari partisipasi pemimpin minim, pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan baik secara kelompok atau individual, pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi, dan memberikan komentar atau pertanyaan spontan terhadap kegiatan anggota.

2.1.10 Pengertian Kedisiplinan

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia dalam Permadi dan Arifin (2010: 108) disiplin diartikan sebagai “latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala hal perbuatan selalu menaati tata tertib; ketaatan pada aturan dan tata tertib”. Menurut Ambarita (2015: 147) mengartikan disiplin sebagai ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima, apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan. Sedangkan, menurut Fathoni (2006: 126) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lebih lanjut Ambarita (2015: 148) menyimpulkan disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen, untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan; (2) adanya kebutuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi

pelanggar. Hal itu sejalan dengan Mulyasa (2006: 118) yang menyatakan disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerja sama, dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain.

Berdasarkan pengertian-pengertian kedisiplinan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan kedisiplinan merupakan upaya untuk melakukan suatu tindakan agar tetap sesuai dengan ketentuan dan peraturan, yang apabila melakukan pelanggaran akan menerima sanksi-sanksi tertentu. Dengan adanya disiplin diharapkan dapat menciptakan suatu keteraturan dalam hidup seseorang dalam mematuhi peraturan yang ada.

Dari pendapat para ahli, maka kedisiplinan guru dapat dilihat dari: (1) taat pada aturan; (2) melaksanakan hasil keputusan bersama meskipun tidak ada pengawasan; (3) menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab; (4) memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan; (5) memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas; (6) mengetahui dan memahami pedoman kerja dan aturan-aturan yang ada; (7) bekerja dengan kreatif, inovatif, cermat dan semangat; (8) sanksi diberikan apabila melakukan pelanggaran pada ketentuan yang berlaku; (9) pemberian *reward*; dan (10) sanksi berlaku umum. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah.

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan (Kompri, 2015: 39). Guru yang

profesional mempunyai kedisiplinan dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab sesuai bidang yang ditekuni. Disiplin kerja guru yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga berakibat pada cita-cita pendidikan yang akan menjadi mimpi dan jauh dari kenyataan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang menjadi standar untuk dipenuhi dan harus ditaati oleh para anggotanya.

2.1.11 Macam-macam Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati. Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

2.1.11.1 *Disiplin Preventif*

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2013: 129). Artinya, dengan kejelasan pola sikap dan perilaku setiap anggota organisasi untuk mencegah terjadinya perilaku negatif. Dalam hal ini, anggota perlu mengetahui dan memahami semua pedoman kerja dan peraturan-peraturan yang terdapat dalam organisasi. Keberhasilan penerapan disiplin ini tergantung pada masing-masing disiplin diri dari anggota. Dengan begitu, disiplin diri pegawai diharapkan dapat meningkat yang kemudian akan lebih mudah untuk menegakkan disiplin kerja. Seperti yang diungkapkan Sinabela (2012) dalam Barnawi (2014: 115) menyatakan berbagai pakar manajemen menyarankan disiplin preventif-lah yang sebaiknya ditetapkan dalam organisasi.

Menurut Ambarita (2015: 149) terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

(1) Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan melakukan hal-hal negatif yang menjadi miliknya; (2) para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi; (3) para karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2.1.11.2 Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan (Mangkunegara, 2013: 130). Pegawai yang secara nyata melakukan pelanggaran pada ketentuan-ketentuan yang berlaku, perlu dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan. Biasanya pemberian sanksi diberikan setelah meminta pertimbangan dari pimpinan yang lebih tinggi. Tujuan meminta pertimbangan ialah untuk menjaga objektivitas dan penjatuhan sanksi yang sesuai dengan bobot pelanggarannya (Barnawi, 2014: 115).

Pemberian sanksi atas pelanggaran yang telah dilakukan dalam disiplin korektif mestinya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan sampai yang terberat. Strauss dalam Ambarita (2015: 150) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi atas pelanggaran disiplin korektif, yaitu:

(1) peringatan lisan (*oral warning*), (2) peringatan tulisan (*written warning*), (3) disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*), dan (4) pemecatan (*discharge*). Selain itu, sebelum pemberian sanksi sebaiknya dilakukan tiga hal sebagai berikut: (1) memberikan pemberitahuan atas kesalahan yang diperbuatnya, (2) memberikan

kesempatan untuk melakukan pembelaan, (3) dalam hal pemberian sanksi terberat perlu dilakukan penjelasan mengenai pengambilan keputusan seperti itu.

Lebih lanjut, menurut Mangkunegara (2013: 131-2) menjelaskan pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja yaitu dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

Pertama, pemberian peringatan. Pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin kerja perlu mendapat surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Pemberian surat pemberitahuan bertujuan agar pegawai yang melakukan pelanggaran mengetahui dan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan.

Kedua, pemberian sanksi harus segera. Pemberian sanksi bagi pelanggar disiplin kerja harus segera diberikan sesuai dengan peraturan yang ada, agar pegawai yang bersangkutan memahami peraturan yang berlaku di suatu organisasi. Selain itu, kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang telah diterapkan, yang ditakutkan akan memperbesar peluang terjadinya pelanggaran.

Ketiga, pemberian sanksi harus konsisten. Ketidakconsistenan pemberian sanksi akan menimbulkan perasaan diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin yang dirasakan pegawai. Oleh sebab itu, pemberian sanksi harus dilakukan secara konsisten, agar pegawai dapat menghargai peraturan-peraturan yang ada.

Keempat, pemberian sanksi harus *impersonal*. Pemberian sanksi tidak boleh membeda-bedakan antara pegawai yang satu dengan lainnya, sanksi yang diberikan diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang ada. Disiplin kerja

berlaku sesuai dengan peraturan dan pemberian sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang telah dilakukan.

Dalam memberikan sanksi pada pelanggaran disiplin perlu memperhatikan prosedur yang benar sehingga tidak memengaruhi moral kerja anggota kelompok yang akan berdampak negatif selanjutnya. Sanksi yang diberikan pada pelanggar perlu kehati-hatian pemimpin agar jangan sampai merusak kepribadian seseorang maupun tatanan organisasi secara keseluruhan. Bahkan pemberian sanksi yang kurang tepat dapat menurunkan wibawa kepala sekolah. Oleh karena itu, penerapan disiplin baik preventif maupun korektif perlu dipahami kepala sekolah dari level yang paling rendah sampai level paling tinggi, sehingga terwujudnya penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas.

Kesimpulan disiplin preventif adalah upaya yang dilakukan untuk menggerakkan tenaga kependidikan dalam mematuhi aturan-aturan yang telah digariskan oleh sekolah untuk mencegah terjadinya perilaku negatif. Sedangkan, disiplin korektif adalah upaya yang dilakukan untuk mengarahkan tenaga kependidikan dalam mematuhi peraturan yang berlaku dengan memberikan sanksi apabila melakukan pelanggaran.

2.1.12 Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi mutu pendidikan yang ada. Dalam hal ini, dibutuhkan pemahaman mengenai disiplin kerja bagi tenaga kependidikan sehingga mempermudah upaya penerapan ketentuan di lingkungan kerja. Untuk membantu guru dalam memberikan pemahaman tentang peraturan sekolah yang ada, diperlukan adanya

pembinaan disiplin. User (1982) dalam Mulyasa (2006: 118-9) mengemukakan strategi umum membina disiplin yaitu: (1) konsep diri; (2) keterampilan berkomunikasi; (3) konsekuensi-konsekuensi logis dan alami; (4) klarifikasi nilai; (5) latihan keefektifan pemimpin; (6) terapi realitas.

Konsep diri; strategi ini menekankan bahwa konsep-konsep diri pada setiap individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku yang dimunculkan. Dalam menumbuhkan konsep diri tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin disarankan supaya bersikap empatik, menerima, hangat, dan terbuka pada pegawai. Dengan begitu para pegawai dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalah.

Keterampilan berkomunikasi; teknik komunikasi dengan menerima semua perasaan pegawai, dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya. Menciptakan pemahaman dan pengertian bersama melalui komunikasi akan membangun dan memelihara ikatan hubungan dengan pegawai sehingga akan tercipta hubungan yang semakin baik.

Konsekuensi-konsekuensi logis dan alami; perilaku-perilaku yang salah dapat terjadi karena pegawai telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Untuk itu pemimpin disarankan untuk menunjukkan tujuan perilaku yang salah sehingga dapat membantu pegawai dalam mengatasi perilakunya. Selain hal tersebut, pemimpin dapat memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.

Klarifikasi nilai; strategi ini dapat membantu pegawai dalam menjawab pertanyaannya sendiri mengenai nilai-nilai dan membentuk nilainya sendiri.

Selain itu, percaya pada nilai yang melekat pada diri orang lain juga perlu untuk dipahami seseorang.

Latihan keefektifan pemimpin; metode ini bertujuan untuk menghindari penggunaan metode represif dan kekuasaan, misalnya dengan memberikan ancaman melalui model komunikasi tertentu. Model komunikasi yang tepat dalam memberikan ancaman dapat menghindari ungkapan yang dapat menimbulkan kebencian pegawai terhadap pemimpin.

Terapi realitas, pemimpin perlu bersikap bertanggung jawab dan bersikap positif. Dengan menunjukkan sikap tersebut dalam semua tindakan pribadi seorang pemimpin, diharapkan akan menumbuhkan kepercayaan pegawai sebagai dasar untuk melakukan tindakan yang disiplin.

Lebih lanjut, Mulyasa (2009: 120) menjelaskan beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah (1) membantu tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya; (2) membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya; dan (3) melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama. Aturan yang ada berlaku umum dan kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya.

Sementara menurut Barnawi (2014: 122), menyebutkan pembinaan disiplin kerja berawal dari pembuatan peraturan yang dilandasi oleh tujuan sekolah. Selanjutnya, peraturan tersebut disosialisasikan kepada para guru. Setelah proses sosialisasi selesai, dilakukan upaya pengawasan pelaksanaan peraturan. Hasil pengawasan diperiksa untuk melihat adakah kesesuaian antara

peraturan dengan realitas di lapangan. Apabila ada penyimpangan perilaku, diadakan pendisiplinan. Setelah, itu diadakan sosialisasi dengan cara yang lebih efektif.

Dari penjelasan para ahli, dapat disimpulkan pembinaan disiplin kerja merupakan upaya yang mendorong tenaga kependidikan dalam mematuhi peraturan dengan penuh tanggung jawab, dengan pelaksanaan yang akan berlangsung secara terus menerus. Dalam pembinaan disiplin, strategi yang dapat digunakan untuk yaitu: (1) terbuka dalam menerima perasaan pegawai sehingga dapat menimbulkan kepatuhan tanpa adanya ancaman; (2) membangun komunikasi yang baik dengan pegawai dalam rangka membantu meningkatkan standar perilakunya; dan (3) pemimpin bertanggung jawab dan bersikap positif dengan mengembangkan kepercayaan terhadap pegawai.

2.2 Hubungan Antar Variabel

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kedisiplinan guru (Y), gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dan motivasi kerja (X_2).

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru

Seorang kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin diri, untuk membantu para guru dalam mengembangkan pola perilakunya dengan menggunakan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Seperti yang diungkapkan Soelaeman (1985) dalam Mulyasa (2006: 118) mengemukakan pemimpin berfungsi sebagai pengemban ketertiban, yang patut diteladani, tetapi tidak diharapkan sikap yang otoriter. Dalam hal ini membina kedisiplinan perlu

dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu, diperlukan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat memenuhi kebutuhan suatu organisasi sesuai situasi tertentu. Faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan guru selaku bawahannya.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat ditunjukkan melalui perilaku dan strategi dalam memberikan teladan yang baik kepada para guru. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2013: 136) menyatakan salah satu cara terbaik untuk membantu bawahan menyadari perlunya disiplin diri ialah dengan memberi mereka teladan yang baik. Perilaku kerja para guru biasanya mencerminkan perilaku kepala sekolahnya. Jika seorang kepala sekolah mampu menerapkan disiplin dengan baik, kemungkinan besar para guru akan berbuat demikian pula. Sebaliknya, jika seorang kepala sekolah tidak menunjukkan disiplin diri, maka kebanyakan para guru akan mencontoh perilaku yang demikian.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru

Motivasi kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga khususnya lembaga pendidikan. Motivasi kerja dapat memacu seseorang bekerja keras sehingga mencapai tujuan yang optimal. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, yang mengakibatkan kurang berhasilnya tujuan-tujuan yang diharapkan. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah kurangnya motivasi kerja.

Motivasi kerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu motivasi eksternal yang memengaruhi motivasi seseorang adalah sistem imbalan yang berlaku dan cara

penerapannya. Para guru cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan kepala sekolah (Barnawi, 2014: 117). Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Apalagi kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, maka guru akan bekerja lebih giat dan disiplin.

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru

Seorang kepala sekolah perlu memiliki sebuah kemampuan dalam menggerakkan seluruh sumber daya organisasi terutama sumber daya manusianya yaitu para guru untuk melakukan apa yang diharapkan, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Cara kepala sekolah bertindak dalam memengaruhi bawahan membentuk suatu gaya kepemimpinannya. Salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan (Danim, 2012: 19). Gaya kepemimpinan yang efektif akan tercipta apabila diterapkan dalam tempat dan suasana yang tepat. Faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan guru selaku bawahannya. Seorang kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin diri (*self discipline*) pada para guru. Peningkatan kedisiplinan guru juga diharapkan berpengaruh pada meningkatnya profesionalisme tenaga kependidikan dalam mencapai hasil belajar peserta didik, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Hubungan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan bawahannya dapat menunjang kemantapan kegiatan kerja dan semakin maksimal

pencapaian tujuan sekolah. Gaya kepemimpinan yang mempunyai prinsip dan memaksimalkan potensi kerja yang dimilikinya, dan kemudian diikuti oleh bawahannya sehingga menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja. Dengan demikian, maka kesadaran untuk berdisiplin akan tumbuh tanpa paksaan dari pimpinan namun tumbuh dari dalam diri pribadi guru tersebut. Menurut Mulyasa (2009: 81) menyatakan dalam menumbuhkan kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan di sekolah diperlukan adanya peningkatan disiplin untuk menciptakan iklim sekolah yang lebih kondusif dan dapat memotivasi kerja, serta dapat menciptakan budaya kerja dan budaya disiplin para tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya di sekolah. Upaya kepala sekolah yang mendorong timbulnya kemauan yang kuat dan penuh semangat (motivasi), serta membantu guru dalam menciptakan percaya diri tentang apa yang dilakukannya adalah benar, dengan tetap memberikan bimbingan dan pengarahan kepada para guru. Dengan adanya motivasi, maka mereka akan menentukan arah dalam melakukan hal yang harus dipatuhi dan dihindari.

2.3 Kajian Empiris

Berbagai penelitian mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru telah dilakukan. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut:

Penelitian tersebut dilakukan oleh Endri Saputra pada tahun 2015, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini menggunakan metode *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN yang terdiri dari 172

guru. Analisis data dilakukan dengan kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja akan diikuti dengan tingginya kinerja guru, dan sebaliknya. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan oleh penulis. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian dan jumlah sampel. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, dengan menggunakan jenis penelitian yang sama.

Enni, Sultan Djasmi, Sowiyah mahasiswa FKIP Unila pada tahun 2014, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Abung Tinggi Lampung Utara”, dengan populasi berjumlah 145 orang, dengan sampel sebanyak 36 orang guru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Data diperoleh dari kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi yang digunakan sederhana dan ganda. Uji hipotesis dilakukan dengan korelasi *Product Moment* dan korelasi ganda, yang telah dilakukan sebelumnya dengan analisis uji prasyarat, seperti normalitas dan uji homogenitas. Setelah penelitian dan diperoleh hasil, ada hubungan positif dan signifikan antara: (1) disiplin kerja dengan kinerja guru, itu berarti mendapatkan disiplin kerja yang lebih baik dari guru, maka akan meningkatkan kinerja guru;

(2) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, berarti mendapatkan persepsi guru yang lebih baik tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja guru; (3) disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, itu berarti mendapatkan disiplin kerja yang lebih baik dari guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja guru.

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karir Guru SD”, yang diteliti oleh Ngadimin dan Wuradji mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2014. Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif jenis non eksperimental, yang terdiri atas tahap perencanaan dan penyusunan proposal, validasi instrumen, uji coba instrumen, pengambilan data penelitian, pengolahan hasil data dari lapangan dan penyusunan laporan hasil penelitian. Subjek penelitian ini adalah guru-guru di lingkungan UPT Yandik kecamatan Godean, guru yang terlibat dalam penelitian ini adalah 198 orang. Hasil penelitian deskriptif mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada posisi kategori tinggi dengan rata-rata 3,44; motivasi kerja guru 3,20; kedisiplinan guru 3,34 dan pengembangan karir guru adalah 2,94. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi pengaruh signifikan 18,1% (*adjusted r*² = 18,1) dan ($p < 0,05$) terhadap pengembangan karir, motivasi kerja guru memberi pengaruh signifikan sebesar 7,9% (*adjusted r*² = 0,079) dan ($p < 0,05$), terhadap pengembangan karir, dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan sebesar 8,2% (*adjusted r*² = 0,082)

dan ($p < 0,05$), terhadap pengembangan karir guru sekolah dasar. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan sebesar 24,8% (*adjusted R2*) sebesar 0,248 dengan $F = 19,955$ ($p < 0,05$) terhadap pengembangan karir guru SD se-Kecamatan Godean, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian dengan judul “Kontribusi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru-guru SD” yang dilakukan oleh I Nyoman Utama, Nyoman Dantes, I Nyoman Suidiana pada tahun 2013. Penelitian ini adalah penelitian “*ex-post facto*” dengan jumlah sampel dan populasi 63 orang yang diambil secara sensus. Alat pengumpul data berupa kuesioner, analisis data dilakukan dengan teknik regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru-guru sekolah dasar dengan koefisien korelasi sebesar 0,511 dan sumbangan efektifnya sebesar 17,2%; (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru-guru sekolah dasar dengan koefisien korelasi sebesar 0,325 dan sumbangan efektifnya sebesar 12,7%; (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru-guru sekolah dasar dengan koefisien korelasi sebesar 0,551 dan sumbangan efektifnya sebesar 15,3%; (4) secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru-guru sekolah dasar dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,673 dan kontribusinya

sebesar 45,2% terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar di gugus I Kecamatan Sukasada.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan”, dilakukan oleh Budi Tetuko pada tahun 2012. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 guru SMA swasta. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan *ex-post facto*, dengan desain penelitian korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (b) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (c) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; d) kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru; (e) kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru; (f) kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru; dan (g) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Ekonomi Guru SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri”, yang dilakukan oleh Suryani Dewi Pratiwi (2013). Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 150 guru, dengan jumlah sampelnya sebanyak 97 guru. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Ekonomi Guru SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri, karena nilai korelasi

parsial sebesar $R_{par} = 0,591$, sedangkan koefisien determinasi sebesar $R_{square} = 0,349$, dengan harga signifikansinya sebesar $p = 0,000$ yakni kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Pada tahun 2015, Yeni Absah dan Prihatin Lumbarnaja melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP N 1 Pandan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian *survai*. Reponden adalah guru SMP Negeri 1 Pandan sebanyak 42 orang. Tipe penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh antar variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengumpulan data di lakukan melalui kuesioner dan dokumen sekolah. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan; 1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan; 2) Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan; 3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pandan. Berdasarkan analisis determinan menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan.

Penelitian yang dilakukan oleh Emad Muhammad Jamil Al-Salameh (2014) dengan judul “*A Study of Work Motivation of the Primary Stage Teachers in Jordan*” (Penelitian tentang Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Yordania). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja guru sekolah dasar dalam kaitannya dengan usia, jenis sekolah, kualifikasi pendidikan, dan jenis kelamin. Populasi dalam penelitian ini adalah 312 guru dipilih secara acak dengan metode *stratified* dari sekolah negeri dan swasta di Balqa. Hasil penelitian menunjukkan: (i) Guru sekolah dasar di Yordania memiliki tingkat yang relatif baik dari motivasi kerja; (ii) Tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan dalam motivasi kerja di kalangan guru yang bekerja di sekolah-sekolah negeri dan swasta; (iii) Tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan dalam motivasi kerja guru karena usia; (iv) Ada perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja guru laki-laki dan perempuan, khususnya hasil penelitian menunjukkan bahwa guru perempuan yang ditemukan lebih termotivasi untuk pekerjaan mereka daripada guru laki-laki; (v) perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja guru yang sarjana dan diploma kualifikasi tinggi, analisis mengungkapkan bahwa guru sarjana yang ditemukan lebih termotivasi untuk pekerjaan mereka daripada guru yang memiliki ijazah tinggi.

Ibrahim, Ali S. dan Al-Taneiji, Shaikah pada tahun 2013 melakukan penelitian yang berjudul “*Principal Leadership Style, School Performance, and Principal Effectiveness in Dubai Schools*” (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Sekolah, dan Efektivitas Kepala Sekolah di Sekolah-sekolah Dubai). Penelitian ini menyelidiki adanya korelasi antara gaya kepemimpinan kepala

sekolah, tingkat kinerja dan efektivitas kepala sekolah di sekolah-sekolah Dubai. Data gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas dikumpulkan melalui angket yang dikerjakan oleh guru di 34 sekolah. Data dari kinerja guru diperoleh dari Laporan Inspeksi Sekolah Dubai tahun 2010. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasi paling sering digunakan, diikuti gaya transaksional, dan kemudian gaya pasif. Penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas, tetapi tidak ditemukan korelasi dengan kinerja sekolah.

Penelitian yang telah dikemukakan merupakan penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian relevan ini digunakan sebagai acuan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penelitian ini. Namun, terdapat perbedaan permasalahan yang muncul, subjek, dan tempat penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru.

2.4 Kerangka Berpikir

Guru merupakan salah satu bagian dari tenaga kependidikan yang memegang kunci keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru merupakan jabatan profesional, sebagai seorang pendidik sudah selayaknya memperdulikan berbagai perkembangan dalam dunia pendidikan. Sebagai guru yang profesional tidak hanya melaksanakan tugas sebagaimana adanya, tetapi juga harus memperdulikan apa yang ingin dicapai. Oleh sebab itu, tidak ada salahnya apabila kepala sekolah sebagai pemimpin memberi kepercayaan kepada guru

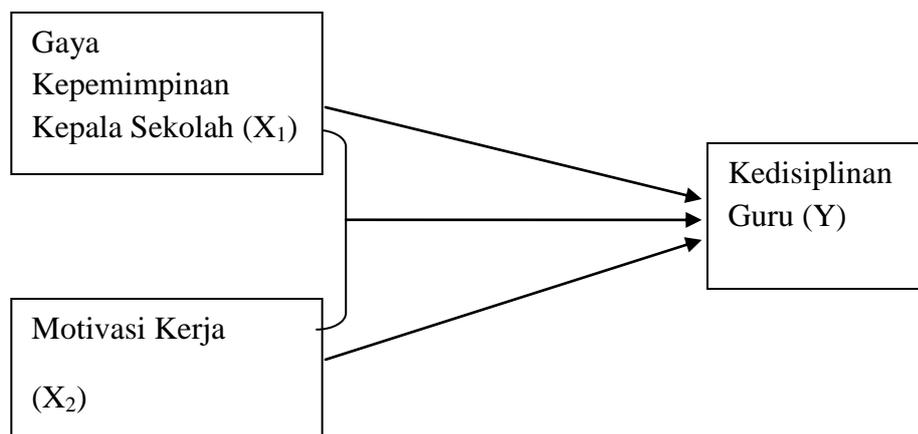
untuk meningkatkan diri serta memberi dorongan semangat terhadap upaya yang bersifat positif.

Dengan adanya motivasi dan dorongan untuk meningkatkan kemampuan yang timbul dari dalam diri sendiri, menjadikan tuntutan dalam pekerjaan itu bukan dianggap sebagai beban kerja bagi pendidik. Hubungan antara semangat kerja dan disiplin pegawai sangat erat kaitannya. Apabila mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka mereka pada umumnya akan mempunyai disiplin. Sedangkan apabila mereka merasa setiap pekerjaannya adalah beban, maka mereka cenderung akan melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang produktif.

Faktor penghambat bagi sebagian guru adalah rendahnya sikap mental. Rendahnya sikap mental tersebut antara lain kurang disiplin dalam melaksanakan tugas, kurang motivasi dan semangat kerja, serta sering datang terlambat ke sekolah. Tidak hanya memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi, tetapi kepala sekolah juga harus mampu memberikan pembinaan disiplin kepada para pegawainya. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk memengaruhi bawahannya diperlukan. Tentu saja gaya kepemimpinan yang diterapkan disesuaikan dengan tempat dan saat yang tepat. Kepala sekolah perlu memulai dengan sikap demokratis dalam membina kedisiplinan, yakni dari, oleh dan untuk pegawai, sedangkan pemimpin *tut wuru handayani*. Seorang pemimpin harus membantu bawahannya meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan kedisiplinan.

Oleh sebab itu, kepala sekolah sebagai pemimpin wajib memberikan keteladanan kedisiplinan kepada para pegawainya.

Dengan penelitian ini, diharapkan memberikan kontribusi dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan efektif. Kemudian dapat memberikan kontribusi mengenai motivasi kerja untuk meningkatkan kedisiplinan. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru dapat digambarkan dalam kerangka berpikir yang tergambar dalam skema berikut ini:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir

Keterangan:

X_1 : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 : Motivasi Kerja

Y : Kedisiplinan Guru

Gambar 2.1 menunjukkan kedisiplinan guru (Y) sebagai variabel terikat. Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel

bebas. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan faktor yang memengaruhi kedisiplinan guru.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono: 2013: 99). Berdasarkan tinjauan rumusan masalah yang ada, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀₁ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

H_{a1} : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

H₀₂ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

H_{a2} : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

H₀₃ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

Ha₃ : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

BAB 3

METODE PENELITIAN

Pada bagian ini akan membahas mengenai metode penelitian. Metode penelitian merupakan langkah atau cara yang dilakukan untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode penelitian ini terdiri dari: (1) Desain Penelitian; (2) Waktu dan Tempat Penelitian; (3) Populasi dan Sampel; (4) Variabel Penelitian; (5) Definisi Operasional; (6) Teknik Pengumpulan Data; (7) Instrumen Penelitian, dan (8) Teknik Analisis Data. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, yang membantu penelitian dalam pengumpulan dan menganalisis data. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *ex post facto*. Istilah *ex post facto* terdiri dari tiga kata, *ex* diartikan dengan observasi ataupun pengamatan, *post* artinya sesudah, dan *facto* adalah fakta atau kejadian (Arikunto, 2013: 17). Dengan demikian, yang dimaksud penelitian ‘masa lalu’ adalah penelitian tentang variabel yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan. Istilah untuk penelitian ini adalah *ex post facto*.

Menurut Kerlinger (1973) dalam Emzir (2011: 119) menjelaskan penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yang disebut juga sebagai penelitian *ex post facto* adalah penyelidikan empiris yang sistematis dimana ilmuwan tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena

eksistensi dari variabel tersebut telah terjadi, atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi. Lebih lanjut, Sugiyono (1999) dalam Riduwan (2015: 50) menjelaskan penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

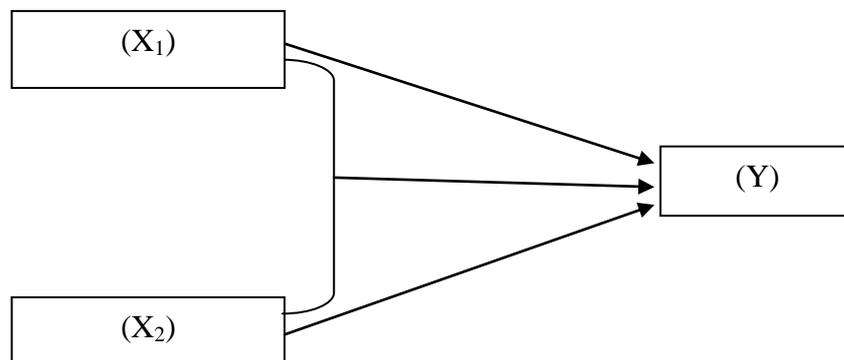
Berdasarkan pemaparan tentang pengertian penelitian *ex post facto* oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk melihat ke masa yang telah lalu dengan mengetahui penyebab atau alasan yang memengaruhi kejadian tersebut. Jadi, variabel dalam penelitian *ex post facto* sudah ada sebelum dilakukannya suatu penelitian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013: 11) menjelaskan bahwa:

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian penjelasan atau penelitian pengujian hipotesis (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru. Adapun penjelasan mengenai penggunaan *explanatory research* yaitu apabila untuk data yang sama penulis menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (Effendi dan Tukiran, 2012: 5).

Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Desain penelitiannya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Keterangan:

X_1 : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 : Motivasi Kerja

Y : Kedisiplinan Guru

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif ada istilah populasi dan sampel sebagai objek suatu penelitian. Dari populasi dan sampel akan didapatkan data penelitian. Berikut akan diuraikan mengenai populasi dan sampel penelitian:

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 119). Lebih lanjut, Riduwan (2015: 11) menyimpulkan populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi bukan hanya orang tetapi juga mencakup obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek yang diteliti itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Tabel di bawah ini merupakan nama sekolah dasar beserta jumlah guru, yaitu:

Tabel 3.1 Jumlah Guru di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN Lahar 02	5 orang
2	SDN Jatiurip 01	4 orang
3	SDN Tlogosari 01	6 orang
4	SDN Tlogosari 02	4 orang
5	SDN Tlogosari 03	4 orang
6	SDN Lahar 01	5 orang
7	SDN Tajungsari 01	7 orang
8	SDN Tajungsari 02	6 orang
9	SDN Tlogowungu 01	7 orang
10	SDN Tamansari 01	8 orang
11	SDN Tamansari 02	7 orang
12	SDN Tamansari 03	7 orang
13	SDN Sambirejo 01	8 orang
14	SDN Sambirejo 02	5 orang
15	SDN Wonorejo 01	7 orang
16	SDN Wonorejo 02	5 orang
Jumlah total		95 orang

Sumber: UPTD Kecamatan Tlogowungu (2016)

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013: 120). Menurut Riduwan (2015: 56) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang akan diteliti melainkan cukup dengan sampel yang mewakili. Oleh sebab itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Untuk mendapatkan sampel yang representatif maka diperlukan teknik sampling. Sugiyono (2013: 121) menjelaskan teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Sugiyono (2013: 122) menjelaskan *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Lebih lanjut, Arikunto (2013: 177) menjelaskan *simple random sampling* di dalam pengambilan sampel, penulis mencampur subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama. Jadi, semua populasi memiliki kesempatan untuk dapat dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5% (0,05). Berikut penjelasannya:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = jumlah populasi

n = sampel

e = perkiraan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05)

(Siregar, 2014: 149)

Jika diterapkan dalam penelitian ini yang jumlah populasinya adalah 95, maka dapat dihitung jumlah sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{95}{1 + 95 \times (0,05)^2}$$

$$= \frac{95}{1,2375} = 76,76 = 77$$

Pengambilan sampel dalam penelitian ini berupa sampel proporsi karena populasi di setiap sekolah berstrata/berbeda. Dianggap bersrata karena sekolah yang digunakan sebagai populasi berbeda-beda, dengan pengambilan sampel secara proporsional sesuai dengan populasi yang tersedia pada tiap-tiap sekolah. Arikunto (2013: 182) berpendapat ada kalanya banyaknya subjek yang terdapat pada setiap wilayah tidak sama. Oleh karena itu, untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subjek dari setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek pada masing-masing wilayah.

Pengambilan sampel secara *proporsional random sampling* dengan memakai rumus alokasi proporsional dari Sugiyono (1999) dalam Riduwan (2015: 66), sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \cdot n$$

Keterangan:

ni = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

N_i = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

Dengan menggunakan rumus tersebut, penerapan pengambilan sampel tiap sekolah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Jumlah Sampel Tiap-tiap SD Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati

No.	Nama Sekolah	Populasi	Sampel	Sampel Uji Coba
1.	SDN Lahar 02	5	$5/95 \times 77 = 4$	1
2.	SDN Jatiurip 01	4	$4/95 \times 77 = 3$	1
3.	SDN Tlogosari 01	6	$6/95 \times 77 = 5$	1
4.	SDN Tlogosari 02	4	$4/95 \times 77 = 3$	1
5.	SDN Tlogosari 03	4	$4/95 \times 77 = 3$	1
6.	SDN Lahar 01	5	$5/95 \times 77 = 4$	1
7.	SDN Tajungsari 01	7	$7/95 \times 77 = 6$	1
8.	SDN Tajungsari 02	6	$6/95 \times 77 = 5$	1
9.	SDN Tlogowungu 01	7	$7/95 \times 77 = 6$	1
10.	SDN Tamansari 01	8	$8/95 \times 77 = 6$	2
11.	SDN Tamansari 02	7	$7/95 \times 77 = 6$	1
12.	SDN Tamansari 03	7	$7/95 \times 77 = 6$	1
13.	SDN Sambirejo 01	8	$8/95 \times 77 = 6$	2
14.	SDN Sambirejo 02	5	$5/95 \times 77 = 4$	1
15.	SDN Wonorejo 01	7	$7/95 \times 77 = 6$	1
16.	SDN Wonorejo 02	5	$5/95 \times 77 = 4$	1
Jumlah total		95 orang	77 orang	18 Orang

Sumber: Data diolah (2016)

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penulis perlu menentukan variabel-variabel dalam penelitian. Dalam praktik penelitian, variabel tersebut harus dilengkapi dengan definisi operasional untuk mengidentifikasi dan melakukan pengukuran. Uraian variabel dan definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2013: 17) variabel adalah hal-hal yang menjadi objek penelitian, yang ditatap (*dijinggleng*-Jawa) dalam suatu kegiatan penelitian (*points to be noticed*), yang menunjukkan variasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Lebih lanjut, Sugiyono (2013: 64) menyimpulkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Keseluruhan objek dalam penelitian merupakan wujud variabel dalam penelitian (Musfiqon, 2012: 45).

Kesimpulan dari variabel adalah hal-hal yang menjadi objek penelitian baik dalam bentuk sifat, nilai, atau objek yang telah ditetapkan oleh penulis untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu: variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

3.3.1.1 Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2013: 64) variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua, yaitu: gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

3.3.1.2 Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 64). Variabel terikat dalam

penelitian ini yaitu kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati (Y).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menyamakan persepsi antara penulis dengan pembaca terhadap variabel yang digunakan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kedisiplinan guru sebagai variabel terikat. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Definisi ketiga variabel tersebut adalah:

3.3.2.1 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan autokrasi, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan kendali bebas (*Laissez Faire*).

3.3.2.2 Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja merupakan kebutuhan yang dimiliki oleh seseorang yang menjadi tenaga pendorong dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi internal dan motivasi eksternal.

3.3.2.3 Kedisiplinan Guru (Y)

Kedisiplinan merupakan upaya untuk melakukan suatu tindakan agar tetap sesuai dengan ketentuan dan peraturan, yang apabila melakukan pelanggaran akan menerima sanksi-sanksi tertentu. Variabel kedisiplinan dalam penelitian ini

menggunakan indikator adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan, adanya kebutuhan para pengikut, dan adanya sanksi bagi pelanggar.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013: 308). Penulis tidak akan mendapatkan data yang sesuai standar yang telah ditetapkan dalam penelitian, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, angket, dan dokumentasi.

3.4.1 Wawancara

Sugiyono (2013: 188) berpendapat wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (penulis atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan pertanyaan kepada yang diwawancarai. Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Arikunto, 2013: 198). Dalam penelitian ini, wawancara digunakan pada penelitian pendahuluan untuk mencari dan mengumpulkan data berupa informasi tentang gambaran umum masalah yang muncul untuk kemudian dapat diteliti. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur, dimana pelaksanaannya tidak menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara lengkap dan sistematis. Wawancara dilakukan terhadap Kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu, yaitu Dra. Gumindar, MH.

3.4.2 Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013: 193). Lebih lanjut, Arikunto (2013: 194) menjelaskan kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Angket cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka disimpulkan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi dari responden dengan cara mengisi pertanyaan atau pernyataan, yang kemudian dikembalikan kepada penulis. Angket merupakan metode pengumpulan data yang dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden.

Angket akan disebar dan diisi oleh guru di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara yang berisi pernyataan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru. Dalam penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup dengan jumlah item dan alternatif jawaban yang sudah ditentukan.

3.4.3 Dokumentasi

Menurut Riduwan (2015: 77) menjelaskan dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Sedangkan menurut Musfiqon (2012: 131)

mendefinisikan dokumen adalah kumpulan fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk teks atau artefak. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen, seperti konsep teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, indeks prestasi, jumlah anak, jumlah mahasiswa, catatan kinerja pegawai, volume penjualan, dan lain sebagainya (Widoyoko, 2015: 50).

Kesimpulan dokumentasi merupakan pengumpulan fakta dan data yang berkaitan dengan variabel penelitian, meliputi benda-benda tertulis yang dapat diperoleh langsung dari tempat penelitian. Data yang diperoleh dari dokumentasi merupakan data pelengkap dalam suatu penelitian.

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang surat perijinan, daftar nama-nama kepala sekolah dan guru di masing-masing sekolah dasar yang menjadi sampel dalam penelitian di sekolah dasar Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Data-data yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini sudah tersedia dari tempat penelitian dan digunakan dalam melengkapi penelitian.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik dan sistematis sehingga mudah diolah (Arikunto, 2013: 203). Lebih lanjut, Widoyoko (2015: 51) mendefinisikan instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara

melakukan pengukuran. Selanjutnya, Sugiyono (2013: 148) menjelaskan instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan dengan menggunakan *skala likert* dengan empat skala. Pilihan respon skala empat mempunyai variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala tiga sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden (Widoyoko, 2015: 106).

Empat alternatif jawaban yang digunakan dalam penelitian ini meliputi selalu, sering, kadang-kadang, dan tidak pernah. Berikut merupakan keterangan *skala Likert* dengan empat alternatif jawaban:

- (1) Selalu (SL) : dilakukan setiap hari (6 hari dalam seminggu).
- (2) Sering (SR) : dilakukan selama 3-5 hari dalam seminggu.
- (3) Kadang-kadang (KD) : dilakukan selama 1-2 hari dalam seminggu.
- (4) Tidak Pernah (TP) : tidak dilakukan sama sekali.

Dalam penelitian ini menggunakan item pernyataan positif dan negatif. Skor terendah yaitu diberi skor dengan nilai 1 dan tertinggi yaitu diberi skor dengan nilai 4. Berikut merupakan skor untuk tiap item pernyataan:

Tabel 3.3 Skala Likert

Item Pernyataan	Bobot Skor			
	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Tidak pernah
Positif	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4

Apabila pernyataannya positif, maka pedoman penskorannya yaitu jawaban “selalu” diberi skor 4, jawaban “sering” diberi skor 3, jawaban “kadang-kadang” diberi skor 2, dan jawaban “tidak pernah” diberi skor 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif, maka pedoman penskorannya yaitu jawaban “selalu” diberi skor 1, jawaban “sering” diberi skor 2, jawaban “kadang-kadang” diberi skor 3, dan jawaban “tidak pernah” diberi skor 4.

Pengisian instrumen *skala Likert* dalam penelitian ini menggunakan *checklist*. Dengan bentuk *checklist*, maka akan didapat keuntungan dalam hal ini singkat dalam pembuatannya, hemat kertas, mudah mentabulasikan data, dan secara visual lebih menarik (Sugiyono, 2013: 139).

Dengan menggunakan *skala Likert*, langkah selanjutnya adalah menyusun kisi-kisi instrumen. Kisi-kisi instrumen merupakan sebuah tabel yang menunjukkan hubungan antara variabel maupun sub variabel, indikator dan rancangan butir-butir instrumen (Widoyoko, 2015: 132). Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013: 136). Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner digunakan untuk mengukur tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru.

Uji coba instrumen dilakukan kepada guru sekolah dasar Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati yang terdiri dari jumlah 18 guru yang berada di luar sampel tetapi masih dalam populasi yang sama. Instrumen tersebut dicobakan pada sampel dari mana

populasi diambil (Sugiyono, 2013: 172). Kisi-kisi angket uji coba dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kisi-kisi Angket Variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Variabel	Sub Variabel	Indikator-indikator	Nomor Item
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	1. Gaya Kepemimpinan Autokratis	1. Bertindak sebagai penguasa tunggal	2, 8, 11, 38, 45
		2. Tidak menerima kritik, saran, dan pendapat	12, 13, 32, 33, 36
		3. Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum	14, 22, 37, 41, 42
	2. Gaya Kepemimpinan Demokratis	1. Menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil	3, 5, 19
		2. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik	16, 23
		3. Mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi	4, 7, 9
		4. Berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada guru	1, 10, 17
		5. Berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya	18, 40
		6. Memberikan bimbingan	6, 29
	3. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (<i>Laissez Faire</i>)	1. Partisipasi pemimpin minim	15, 24, 35, 43
		2. Pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan baik secara kelompok atau individual	20, 21, 30, 31
		3. Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi	25, 26, 34, 44
		4. Memberikan komentar atau pertanyaan spontan terhadap kegiatan anggota	27, 28, 39

Keterangan: kisi-kisi angket dikembangkan dari Coulter (2002) dalam Rusdiana (2015: 53-5)

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Angket Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Variabel	Sub Variabel	Indikator-indikator	Nomor Item
Motivasi Kerja (X ₂)	1. Motivasi Internal	1. Tanggung jawab guru dalam pekerjaan	17, 18, 20, 34, 37, 44
		2. Dorongan untuk bekerja	3, 8, 11, 39, 48, 50
		3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	21, 22, 24, 46
		4. Pengakuan yang diperoleh	9, 23, 26, 42
		5. Minat dalam bekerja	10, 19, 40, 47
		6. Kemajuan dalam karir	4, 12, 25, 41, 45
		7. Dorongan untuk berprestasi	14, 15, 16, 27, 28
	2. Motivasi Eksternal	1. Selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	29, 31, 32, 33
		2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	2, 30, 38, 49
		3. Penggajian/honorarium	5, 6, 7, 43
		4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	1, 13, 35, 36

Keterangan: kisi-kisi angket dikembangkan dari Malone dalam Uno (2015: 66-7)

Tabel 3.6 Kisi-kisi Angket Variabel Y (Kedisiplinan Guru)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Nomor Item
Kedisiplinan Guru (Y)	1. Adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan	1. Taat pada aturan	4, 12, 14, 31
		2. Melaksanakan hasil keputusan bersama meskipun tidak ada pengawasan	9, 15, 22, 27
		3. Menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab	3, 6, 20, 28
	2. Adanya kebutuhan para pengikut	1. Memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan	11, 25, 30, 38
		2. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas	16, 19, 32, 37
		3. Mengetahui dan memahami pedoman kerja dan aturan-aturan yang ada	5, 13, 33, 39
		4. Bekerja dengan kreatif, inovatif, cermat dan semangat	21, 26, 24, 29
	3. Adanya sanksi bagi pelanggar	1. Sanksi diberikan apabila melakukan pelanggaran pada	2, 8, 18, 40

		ketentuan yang berlaku	
		2. Pemberian reward	7, 17, 23, 35
		3. Sanksi berlaku umum	1, 10, 34, 36

Keterangan: kisi-kisi angket dikembangkan dari Ambarita (2015: 148)

Sebelum instrumen digunakan untuk pengujian perlu dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas, baik pada aspek isi maupun format. Hal ini dilakukan agar butir-butir yang tidak memenuhi syarat tidak diikutkan menjadi bagian dari instrumen. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

3.5.1 Validitas Instrumen

Menurut Priyatno (2010: 90) validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Lebih lanjut, Arikunto (1995) dalam Riduwan (2015: 97) menyatakan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Dengan demikian, suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang dikatakan kurang valid berarti mempunyai validitas rendah. Untuk mengetahui apakah angket gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan ukur, angket tersebut harus valid. Instrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal (Sugiyono, 2013: 169).

Validitas internal terdiri dari validitas konstruksi/validitas logis dan validitas isi. Validitas internal yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013:170) yang menyatakan untuk instrumen nontes yang digunakan untuk mengukur sikap cukup memenuhi validitas konstruksi. Untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgement experts*). Dalam hal ini setelah instrumen

dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Penilai ahli dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi yaitu Drs. Sigit Yulianto, M. Pd. dan Eka Titi Andaryani, S. Pd, M. Pd.

Sugiyono (2013: 170) berpendapat bahwa validitas eksternal instrumen dikembangkan berdasarkan fakta empiris. Dengan demikian, setelah pengujian konstruk selesai oleh para ahli, maka dapat diteruskan dengan melakukan uji coba instrumen kepada 18 guru yang tersebar di seluruh Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

Validitas instrumen penelitian angket gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru didapatkan dengan menggunakan perhitungan *Cronbach's Alpha*. Analisis menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) dapat dilakukan sekaligus terhadap validitas maupun reliabilitas instrumen (Widoyoko, 2015: 168). Analisis validitas dan reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan perbedaan kriteria pengambilan keputusan. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 20*, langkah pengerjaannya dengan klik menu *Analyze – Scale – Reliability Analysis– Klik Statistics – Pilih Scale if item deleted – Klik Continue – OK*.

Analisis validitas instrumen didasarkan pada korelasi antara skor butir dengan skor total, sehingga teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Untuk mengetahui besarnya indeks korelasi antara skor butir dengan skor total dapat dilihat pada *output Item*

Total Statistics pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (Widoyoko, 2015: 179). Dengan kriteria pengujian yaitu jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0.05), maka instrumen berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) (Priyatno, 2010: 91). Sampel uji coba berjumlah 18 guru dengan taraf signifikansi 0,05, maka nilai r tabel yang diperoleh yaitu 0,468. Jadi, item pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item Total Correlation* \geq 0,468.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20* diperoleh hasil dengan uji validitas dari 45 item pernyataan pada angket gaya kepemimpinan kepala sekolah, terdapat 25 pernyataan yang valid. Kemudian, dari 50 item pernyataan motivasi kerja diperoleh 29 pernyataan yang valid. Sedangkan pada angket kedisiplinan guru yang mempunyai 40 item pernyataan, diperoleh 23 pernyataan yang valid setelah dilakukan uji validitas. Rekap dari hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran 22; 23; dan 24, sedangkan untuk hasil nomor item valid dan tidak valid dapat dilihat pada tabel 3.7; 3.8; dan 3.9 sebagai berikut:

Tabel 3.7 Angket Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Butir Soal	Valid	Tidak Valid	Jumlah
No	1, 6, 8, 9, 10, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 40, 42, 44	2, 3, 4, 5, 7, 11, 12, 13, 15, 20, 24, 31, 34, 36, 37, 38, 39, 41, 43, 45	45
Jumlah	25	20	

Tabel 3.8 Angket Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

Butir Soal	Valid	Tidak Valid	Jumlah
No	1, 3, 4, 5, 8, 9, 14, 16, 17, 18,	2, 6, 7, 10, 11, 12, 13,	50

	19, 20, 23, 24, 25, 29, 30, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 45, 46, 47, 48	15, 21, 22, 26, 27, 28, 31, 35, 41, 42, 43, 44, 49, 50	
Jumlah	29	21	

Tabel 3.9 Angket Variabel Y (Kedisiplinan Guru)

Butir Soal	Valid	Tidak Valid	Jumlah
No	2, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 29, 31, 33, 36, 39	1, 3, 4, 7, 9, 15, 19, 23, 26, 28, 30, 32, 34, 35, 37, 38, 40	40
Jumlah	23	17	

3.5.2 Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2013: 221). Uji reliabilitas adalah pengujian instrumen untuk mengetahui tingkat konsisten hasil atau data yang didapatkan (Musfiqon, 2012: 148).

Untuk mengetahui reliabilitas instrumen angket gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kedisiplinan guru dalam penelitian ini digunakan perhitungan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Priyatno (2010: 98) menyatakan metode *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50).

Dalam mempermudah perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 20*, dengan langkah-langkah pengujiannya yaitu klik menu *Analyze – Scale – Reliability Analysis*– pada bagian *Model*, pilih *Alpha* – Pilih *Statistics – Scale if item deleted* – Klik

Continue – klik *OK* (Widoyoko, 2015: 174-7). Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada *output Reliability Statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha*.

Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2013: 184). Sedangkan, Sekaran (1992) dalam Priyatno (2010: 98) menyebutkan batasan reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Dari hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada lampiran 25 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* angket gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,899. Kemudian, nilai *Cronbach's Alpha* angket motivasi kerja didapatkan 0,904. Sedangkan, angket kedisiplinan guru menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,867.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, dapat dikatakan reliabilitas angket gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru dinyatakan baik karena hasil perhitungan $> 0,8$. Selanjutnya, 25 item pernyataan gaya kepemimpinan kepala sekolah, 29 item pernyataan motivasi kerja, dan 23 item kedisiplinan guru yang telah valid dan reliabel digunakan sebagai instrumen penelitian dan angket sebagai instrumen penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Langkah yang dilakukan setelah semua data yang dibutuhkan terkumpul adalah melakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2013: 199). Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan

teknik analisis data secara deskriptif dan statistik. Berikut penjelasan mengenai teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk penggambaran tentang statistik data seperti data *min*, *max*, *mean*, *sum*, *standar deviasi*, *variance*, *range*, dan lain-lain dan untuk mengukur distribusi data dengan *skewness* dan *kurtosis* (Priyatno, 2010: 12). Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel, sehingga penyajian data dalam penelitian ini akan lebih mudah dipahami. Berikut uraian mengenai analisis deskriptif data variabel pada penelitian ini:

3.6.1.1 Analisis Deskriptif Data Variabel Bebas

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Instrumen angket digunakan untuk mengukur variabel bebas dalam penelitian ini. Analisis deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks yang bertujuan untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pernyataan yang diajukan dalam penelitian (Ferdinand 2006: 340). Dalam analisis indeks diharapkan akan muncul nilai indeks sehingga diperoleh gambaran deskriptif mengenai karakteristik responden pada masing-masing variabel penelitian. Perhitungan angka indeks ini dapat dilakukan untuk sebuah konstruk penelitian yang dibangun dengan menggunakan beberapa indikator.

Perhitungan nilai indeks diperoleh melalui perhitungan nilai indeks tiap indikator penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan skala 4, jadi rumus perhitungannya dapat dilakukan sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = [(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4)] / 4$$

dimana:

F1 = Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 = Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 = Frekuensi responden yang menjawab 4

(Ferdinand, 2006: 292)

3.6.1.2 Analisis Deskriptif Data Variabel Terikat

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel terikat yaitu kedisiplinan guru (Y). Dalam penelitian ini instrumen bentuk angket digunakan untuk mengukur kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Instrumen yang digunakan berisi pernyataan-pernyataan mengenai kedisiplinan guru yang terdiri atas indikator yang dikembangkan dari Ambarita(2015: 148). Selanjutnya, diolah dengan bantuan program *SPSS versi 20* untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru.

3.6.2 Teknik Analisis Data Statistik

Kegiatan dalam analisis data dalam penelitian ini adalah melakukan uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji

multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji Prasyarat Penelitian

Pengujian prasyarat pada data yang telah diperoleh ini dilakukan sebelum melakukan analisis akhir (pengujian hipotesis). Penelitian ini menggunakan uji asumsi dasar dan uji asumsi klasik regresi. Uji asumsi dasar yang digunakan yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Sedangkan uji asumsi klasik regresi menggunakan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Perhitungan dalam pengujian prasyarat penelitian menggunakan bantuan program *SPSS versi 20*. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai uji prasyarat:

3.6.2.1.1 Uji Normalitas

Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian pada masing-masing variabel. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu apabila data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka metode alternatif yang bisa digunakan adalah statistik non parametrik (Priyatno, 2010: 71).

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan diolah dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Langkah pengujian menggunakan SPSS dilakukan dengan memilih menu *Analyze* → *Non-parametric test* → *Legacy Dialogs* → *1-sample K-S*. Hasil *output* untuk uji normalitas dapat

dilihat pada nilai signifikansi (*Asymp Sig 2-tailed*). Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2010: 71).

3.6.2.1.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui antara variabel X_1 dengan Y , maupun X_2 dengan Y apakah memiliki hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini, dilakukan menggunakan program *SPSS versi 20*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 (Priyatno, 2010: 73).

Langkah-langkah yang dilakukan untuk melakukan uji linieritas yaitu Klik *Analyze – Compare Means – Means*. Kemudian, masukkan variabel kedisiplinan guru (Y) pada kotak *Dependent List*, sedangkan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) ke dalam kotak *Independent List*. Selanjutnya, klik *Options* – pilih *Test for Linearity* – klik *Continue* – klik *Oke*. Hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada *otuput ANOVA Table* pada kolom *Sig.* baris *Linearity*.

3.6.2.1.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi (Priyatno, 2010: 81). Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier di antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Dalam model regresi ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinearitas.

Pengujian multikolinearitas ini dapat dilihat dari nilai *Inflation Factor* (*VIF*) pada model regresi dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Pengujian multikoliniearitas dilakukan dengan langkah-langkah klik *Analyze – Regression – Linear* – Klik Kedisiplinan Guru dan masukkan ke kotak *Dependent* – Klik Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja lalu masukkan ke kotak *Independent* – Klik *Statistics* – beri tanda centang pada *Collineary diagnostics* – *Continue* - *OK*. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada *output Coefficients*, kolom *Collinearity Statistics* (*VIF*). Menurut Santoso (2001) dalam Priyatno (2010: 81), pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

3.6.2.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Priyatno, 2010: 83). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya faktor lain yang memengaruhi penelitian di luar variabel yang diteliti pada model regresi. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Spearman's rho, yaitu mengorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Untuk melakukan analisis korelasi Sperman's rho dengan langkah klik *Analyze – Correlate – Bivariate* - Klik Kedisiplinan Guru dan masukkan ke kotak

Dependent – Klik Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja lalu masukkan ke kotak *Independent* – Klik *Save* – beri tanda centang pada *Unstandardized* – *Continue* - *Ok*.

Selanjutnya melakukan analisis korelasi Spearman's rho, dengan langkah Klik *Analyze* – *Correlate* – *Bivariate* – Klik *Unstandardized Residual*, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dan masukkan ke kotak *Variables* – hilangkan centang pada *Pearson* – centang pada *Spearman* – *Ok*. Hasilnya dapat dilihat pada *output Nonparametric Correlatioan (Correlation)* pada kolom *Unstandardized Residual* baris *Sig. (2-tailed)* masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010: 84).

3.6.2.2 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis linier berganda. Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Priyatno, 2010: 55). Pada penelitian ini, analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kedisiplinan guru (Y) dan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kedisiplinan guru (Y).

Analisis regresi ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) minimal dua. Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat

untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan, 2015: 155). Dalam penelitian ini analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kedisiplinan (Y). Analisis akhir dalam penelitian ini terdiri dari analisis korelasi ganda (R), analisis determinasi (R^2), dan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F). Uraian selengkapnya sebagai berikut:

3.6.2.2.1 Analisis Korelasi Berganda (R)

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R berkisar 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono (2007) dalam Priyatno (2010: 65) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,02 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

Nilai R diperoleh dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Hasil analisis korelasi ganda dapat dilihat pada *output Model Summary* pada kolom R .

Langkah-langkah dalam memperoleh nilai R yaitu klik *Analyze – Regression – Linier* – pada kotak dialog *Linier Regression* – klik variabel Kedisiplinan Guru (Y) pada kotak *Dependent* – klik Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) pada kotak *Independent* – klik *OK*.

3.6.2.2.2 Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan (Riduwan, 2015: 224). Dalam mencari nilai (R^2) pada variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Hasil dari analisis determinasi dapat dilihat pada *output Model Summary* pada kolom *R Square* dari hasil analisis korelasi berganda.

Koefisien determinan menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen (Priyatno, 2010: 65).

3.6.2.2.3 Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 67). Untuk melakukan uji F dibantu dengan program *SPSS versi 20* yang hasilnya dapat dilihat pada tabel ANOVA kolom F dari hasil regresi linier berganda.

Dengan kriteria pengujian H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian selama melakukan penelitian di seluruh SD Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru. Pengambilan data dalam penelitian ini diperoleh dari pengisian angket gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kedisiplinan guru (Y).

4.1 Hasil Penelitian

Sebelum membahas analisis data, hasil penelitian pada bagian ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian dan deskripsi responden. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis melalui dua tahap yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran pada masing-masing variabel, sedangkan analisis statistik digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis statistik terdiri dari hasil uji prasyarat penelitian dan hasil pengujian hipotesis. Hasil penelitian tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada bagian pembahasan.

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Kecamatan

Tlogowungu Kabupaten Pati, telah dilaksanakan di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara dengan jumlah populasi penelitian secara keseluruhan yaitu 95 guru. Data sekolah di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Daftar Nama Sekolah di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati

No.	Gugus Diponegoro	Gugus Ki Hajar Dewantara
1.	SDN Lahar 02	SDN Tlogowungu 01
2.	SDN Jatiurip 01	SDN Tamansari 01
3.	SDN Tlogosari 01	SDN Tamansari 02
4.	SDN Tlogosari 02	SDN Tamansari 03
5.	SDN Tlogosari 03	SDN Sambirejo 01
6.	SDN Lahar 01	SDN Sambirejo 02
7.	SDN Tajungsari 01	SDN Wonorejo 01
8.	SDN Tajungsari 02	SDN Wonorejo 02

Sumber: Data Penelitian 2016

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 77 guru, sedangkan sampel uji coba terdiri dari 18 guru yang berada di luar sampel tetapi masih dalam populasi yang sama. Penelitian dilakukan dengan alasan bahwa empat gugus yang ada di Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, tingkat kedisiplinannya masih kurang. Hal tersebut terjadi karena motivasi kerja kurang dikelola dengan baik. Terlebih terdapat sekolah di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara yang secara geografis terletak jauh dari pusat kecamatan. Apalagi di Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati belum menggunakan *fingering* sebagai alat untuk memantau kedatangan ataupun jam pulang para pegawai. Presensi secara manual, tentu saja belum menjamin kedisiplinan para pegawai. Dengan mengacu pada permasalahan tersebut, maka Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara merupakan objek penelitian yang tepat untuk diteliti.

4.1.2 Deskripsi Responden

Sebanyak 95 guru sekolah dasar yang tersebar di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara adalah responden dalam penelitian ini. Responden terdiri dari guru laki-laki dan guru perempuan. Data guru di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara menurut jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Data Jumlah Guru SD Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati

No.	Unit Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	SDN Lahar 02	1	4	5
2	SDN Jatiurip 01	1	3	4
3	SDN Tlogosari 01	2	4	6
4	SDN Tlogosari 02	0	4	4
5	SDN Tlogosari 03	0	4	4
6	SDN Lahar 01	3	2	5
7	SDN Tajungsari 01	1	6	7
8	SDN Tajungsari 02	3	3	6
9	SDN Tlogowungu 01	0	7	7
10	SDN Tamansari 01	2	6	8
11	SDN Tamansari 02	4	3	7
12	SDN Tamansari 03	3	4	7
13	SDN Sambirejo 01	2	6	8
14	SDN Sambirejo 02	2	3	5
15	SDN Wonorejo 01	3	4	7
16	SDN Wonorejo 02	2	3	5
Jumlah		29 orang	66 orang	95 orang

Sumber: Data Penelitian 2016

Tabel 4.2 menunjukkan dari jumlah guru sekolah dasar yang ada di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu terdapat 29 guru laki-laki (30,53%) dan 66 guru perempuan (69,47%). Terlihat banyaknya persebaran guru masih didominasi oleh guru perempuan, dengan jumlah persentase yang lebih besar dari guru laki-laki.

Dilihat dari usia responden dalam penelitian ini, terdapat perbedaan usia dengan rentangan usia mulai dari 21-60 tahun. Kondisi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Data Usia Guru SD Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati

No.	Usia	Jumlah	%
1	21-25 tahun	5	5,26%
2	26-30 tahun	3	3,16%
3	31-45 tahun	18	18,95%
4	46-50 tahun	14	14,74%
5	51-55 tahun	28	29,47%
6	56-60 tahun	27	28,42%
Jumlah		95 orang	100%

Sumber: Data Penelitian 2016

Dari tabel 4.3 dapat dilihat dari 95 responden terdapat guru yang berusia 21-25 tahun sebanyak 5 orang (5,26%), sebanyak 3 orang (3,16%) berusia 26-30 tahun, selanjutnya yang berusia 31-45 tahun sebanyak 18 orang (18,95%), 46-50 tahun sebanyak 14 orang (14,74%), 51-55 tahun sebanyak 28 orang (29,47%), dan usia 56-60 tahun sebanyak 27 tahun (28,42%).

4.1.3 Analisis Deskriptif

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati yang berjumlah 95 orang. Data penelitian diperoleh melalui angket yang disebarakan kepada 77 guru sebagai sampel penelitian. Angket dalam penelitian ini berisi pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru yang sebelumnya sudah diujicobakan.

Setelah data penelitian diperoleh, selanjutnya dapat diolah menggunakan bantuan program *SPSS versi 20*. Data hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kedisiplinan guru (Y) dianalisis secara deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel, sehingga penyajian data dalam penelitian ini akan lebih mudah dipahami. Hasil perhitungan analisis deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics								
	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Gaya Kepemimpinan	77	31	65	96	6339	82,32	7,738	59,880
Motivasi Kerja	77	35	76	111	7370	95,71	8,143	66,312
Kedisiplinan	77	30	57	87	5661	73,52	6,988	48,832
Valid N (listwise)	77							

Sumber: Lampiran 33

Dengan analisis deskriptif dalam penelitian ini, menggambarkan hasil pengumpulan data dari variabel-variabel yang diteliti. Pada tabel 4.4 diperoleh data hasil penelitian tiga variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kedisiplinan guru sebagai variabel terikat.

Langkah selanjutnya yaitu melakukan analisis deskriptif dengan menggunakan analisis indeks. Tujuan dilakukannya analisis indeks yaitu untuk memberikan gambaran persepsi responden pada masing-masing variabel penelitian. Perhitungan nilai indeks diperoleh melalui perhitungan nilai indeks

tiap indikator penelitian. Terdapat langkah-langkah dalam menentukan analisis indeks variabel penelitian, sebagai berikut:

- 1) Membuat rekapitulasi data dengan menghitung skor sesuai jawaban responden pada masing-masing variabel

Empat alternatif jawaban yang digunakan dalam penelitian ini meliputi selalu, sering, kadang-kadang, dan tidak pernah. Angket dalam penelitian ini terdiri dari pernyataan positif dan negatif. Oleh sebab itu, skor data dihitung dengan memperhatikan pedoman penskoran yaitu jawaban “selalu” diberi skor 4, jawaban “sering” diberi skor 3, jawaban “kadang-kadang” diberi skor 2, dan jawaban “tidak pernah” diberi skor 1.

Sebaliknya pada pernyataan negatif, pedoman penskorannya yang digunakan yaitu jawaban “selalu” diberi skor 1, jawaban “sering” diberi skor 2, jawaban “kadang-kadang” diberi skor 3, dan jawaban “tidak pernah” diberi skor 4. Nilai indeks tiap sub variabel dapat diperoleh dengan menghitung jawaban responden atas pernyataan pada angket yang digunakan dalam penelitian.

- 2) Menghitung persentase frekuensi jawaban

Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung persentase frekuensi jawaban yaitu:

$$\% F_a = n_a / N \times 100\%$$

Keterangan:

F_a = persentase frekuensi jawaban responden yang memberi skor 1, 2, 3, dan

N_a = jumlah responden yang memberi skor 1, 2, 3, dan 4

a = skor 1, 2, 3, atau 4

N = total jumlah responden

3) Menghitung nilai indeks item pernyataan

Rumus yang dapat digunakan yaitu:

$$\text{Nilai indeks pernyataan} = ((\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4)) / 4$$

4) Menghitung nilai indeks tiap indikator

Nilai indeks indikator diperoleh dari rata-rata item pernyataan yang ada pada suatu indikator. Rumus yang dapat digunakan yaitu:

$$\text{Nilai indeks indikator} = ((\text{indeks pernyataan 1}) + (\text{indeks pernyataan 2}) + (\text{indeks pernyataan 3}) + \dots (\text{indeks pernyataan n})) / n$$

5) Menghitung nilai indeks tiap sub variabel

Nilai indeks sub variabel diperoleh dari rata-rata indikator yang ada pada suatu sub variabel. Rumus yang dapat digunakan yaitu:

$$\text{Nilai indeks sub variabel} = ((\text{indeks indikator 1}) + (\text{indeks indikator 2}) + (\text{indeks indikator 3}) + \dots (\text{indeks indikator n})) / n$$

6) Menghitung nilai indeks variabel

Nilai indeks variabel diperoleh dari rata-rata sub variabel yang ada pada suatu variabel. Rumus yang dapat digunakan yaitu:

$$\text{Nilai indeks variabel} = ((\text{indeks sub variabel 1}) + (\text{indeks sub variabel 2}) + (\text{indeks sub variabel 3}) + \dots (\text{indeks sub variabel n})) / n$$

- 7) Menginterpretasikan nilai indeks variabel dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*)

Pada penelitian ini menggunakan alternatif jawaban 1 sampai 4, tanpa alternatif jawaban bernilai 0. Angka jawaban responden tidak berangkat dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 100 dengan rentang sebesar 90, tanpa angka 0 (Ferdinand, 2006: 292).

Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*), rentang sebesar 90 kemudian dibagi tiga akan diperoleh rentang sebesar 30 yang digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks, yaitu sebagai berikut:

10,00 – 40,00 = Rendah

40,01 – 70,00 = Sedang

71,01 – 100,00 = Tinggi

Berikut diuraikan hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel penelitian:

4.1.3.1 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini merupakan variabel bebas (X_1). Untuk mendapatkan data mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, diperoleh dengan menggunakan angket penelitian. Uji coba angket penelitian dilakukan sebelum angket digunakan sebagai instrumen penelitian. Hal itu bertujuan untuk mengetahui butir pernyataan yang valid dan reliabel.

Angket gaya kepemimpinan kepala sekolah yang telah diujicobakan menunjukkan hasil pernyataan yang tidak valid sebanyak 20 butir pernyataan,

sedangkan pernyataan yang valid sebanyak 25 dari 45 butir pernyataan. Berdasarkan uji reliabilitas dari 25 butir pernyataan yang valid, diperoleh hasil pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Kemudian, butir yang telah dinyatakan valid dan reliabel dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dengan disebarkan kepada 77 guru di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati sebagai responden.

Data angket yang telah diperoleh dapat ditabulasikan pada program *Microsoft Excel* untuk mempermudah proses penghitungan, kemudian data dapat diolah dan dianalisis secara deskriptif dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Langkah-langkahnya yaitu sebagai berikut: *Analyze - Descriptive Statistic - Descriptives* - isikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru - *Option* dan isikan statistik yang ingin dianalisis (*Means, Std Dev, variance, Minimum, Maximum, Sum, Range, SE Mean, Kurtosis, Skewness*) - pilih *Continue - Ok*.

Pada tabel 4.4 menunjukkan hasil data penelitian variabel bebas (X_1) yaitu variabel gaya kepemimpinan yang diujikan pada 77 guru, didapatkan *range* atau hasil nilai sebesar 31; *minimum* atau nilai terendah adalah 65; *maximal* atau nilai tertinggi yaitu 96; *sum* atau penjumlahan keseluruhan data yaitu 6339; *mean* atau rata-rata sebesar 82,32; standar deviasi sebesar 7,738; dan varian data sebesar 59,880.

Dalam memperoleh data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) pada penelitian ini, digunakan angket dengan 4 alternatif jawaban. Angket terdiri dari 25 pernyataan, yang dikembangkan dari 3 sub variabel yaitu: (1) gaya

kepemimpinan autokratis; (2) gaya kepemimpinan demokratis; dan (3) gaya kepemimpinan kendali bebas (*laissez faire*).

Dari sub variabel tersebut, kemudian dijabarkan menjadi 13 indikator yaitu: (1) Bertindak sebagai penguasa tunggal; (2) Tidak menerima kritik, saran, dan pendapat; (3) Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum; (4) Menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil; (5) Senang menerima saran, pendapat, dan kritik; (6) Mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi; (7) Berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada guru; (8) Berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya; (9) Memberikan bimbingan; (10) Partisipasi pemimpin minim; (11) Pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan baik secara kelompok atau individual; (12) Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi; dan (13) Memberikan komentar atau pertanyaan spontan terhadap kegiatan anggota.

Analisis deskriptif data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dianalisis dengan menggunakan analisis indeks. Teknik analisis indeks bertujuan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap butir-butir pernyataan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diajukan. Analisis indeks dilakukan sesuai langkah-langkah yang telah dijelaskan dengan bantuan *Microsoft Excel*.

Nilai indeks untuk setiap variabel akan diperoleh dengan menghitung nilai indeks pada setiap sub variabel penelitian. Perhitungan nilai indeks sub variabel

dapat dilakukan jika sebelumnya telah diperoleh nilai indeks tiap-tiap indikator. Nilai indeks setiap indikator akan diketahui setelah menghitung distribusi frekuensi skor jawaban pada masing-masing item pernyataan.

Menurut persepsi 77 guru SD di Gugus Diponegoro dan Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, yang menggambarkan distribusi frekuensi jawaban indikator “bertindak sebagai penguasa tunggal” yaitu sebanyak 1 pernyataan pada item pernyataan nomor 1. Sedangkan, distribusi frekuensi jawaban indikator “tidak menerima kritik, saran, dan pendapat” adalah 2 pernyataan yang terdapat pada item pernyataan nomor 2 dan 3.

Persentase frekuensi jawaban responden pada pernyataan nomor 1, menunjukkan responden yang memilih alternatif jawaban dengan skor 1 sebanyak 1 orang (1,30%), skor 2 sebanyak 6 orang (7,79%), skor 3 sebanyak 24 orang (31,17%), dan skor 4 sebanyak 46 orang (59,74%). Skor yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan nomor 2, menunjukkan skor 1 diberi oleh tidak ada (0,00%), skor 2 diberi oleh 8 orang (10,39%), skor 3 diberi oleh 24 orang (31,17%), dan skor 4 diberi oleh 45 orang (58,44%). Jawaban responden terhadap pernyataan nomor 3 menunjukkan, responden yang memilih skor 1 sebanyak tidak ada (0,00%), skor 2 sebanyak 4 orang (5,19), skor 3 sebanyak 21 orang (27,27%), dan skor 4 sebanyak 52 orang (67,53%). Frekuensi jawaban responden yang lain pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, selanjutnya dihitung dengan menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* yang kemudian dapat ditabulasikan pada tabel 4.5.

Setelah diperoleh frekuensi jawaban masing-masing item soal pada indikator “bertindak sebagai penguasa tunggal” dan “tidak menerima kritik, saran, dan pendapat”. Lebih lanjut, menghitung nilai indeks item pernyataan yaitu sebagai berikut:

(1) Nilai indeks item pernyataan 1

$$\begin{aligned}
 &= ((\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4)) / 4 \\
 &= ((1,30\% \times 1) + (7,79\% \times 2) + (31,17\% \times 3) + (59,74\% \times 4)) / 4 \\
 &= 349,35\% / 4 \\
 &= 87,34\%
 \end{aligned}$$

(2) Nilai indeks item pernyataan 2

$$\begin{aligned}
 &= ((\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4)) / 4 \\
 &= ((0,00\% \times 1) + (10,39\% \times 2) + (31,17\% \times 3) + (58,44\% \times 4)) / 4 \\
 &= 348,05\% / 4 \\
 &= 87,01\%
 \end{aligned}$$

(3) Nilai indeks item pernyataan 3

$$\begin{aligned}
 &= ((\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4)) / 4 \\
 &= ((0,00\% \times 1) + (5,19\% \times 2) + (27,27\% \times 3) + (67,53\% \times 4)) / 4 \\
 &= 362,34\% / 4 \\
 &= 90,58\%
 \end{aligned}$$

Jadi diperoleh nilai indeks item pernyataan 1 sebesar 87,34%; nilai indeks item pernyataan 2 sebesar 87,01%; dan nilai indeks item pernyataan 3 sebesar 90,58%. Selanjutnya, menghitung nilai indeks pernyataan lainnya dapat dilakukan

dengan bantuan program *Microsoft Excel* dan hasilnya ditabulasikan pada tabel 4.5.

Lebih lanjut, menghitung nilai indeks indikator yaitu “bertindak sebagai penguasa tunggal” yang terdiri dari nomor pernyataan 1. Sedangkan, indikator “tidak menerima kritik, saran, dan pendapat” terdiri dari nomor pernyataan 2 dan 3. Nilai indeks indikator diperoleh dari rata-rata item pernyataan yang ada pada suatu indikator. Dapat diuraikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} (1) \text{ Nilai indeks indikator 1} &= (\text{indeks pernyataan 1}) / n \\ &= (87,73) / 1 \\ &= 87,73\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (2) \text{ Nilai indeks indikator 2} &= ((\text{indeks pernyataan 1}) + (\text{indeks pernyataan 2})) / n \\ &= ((87,01) + (90,58)) / 2 \\ &= 177,60 / 2 \\ &= 88,80\% \end{aligned}$$

Jadi nilai indeks pada indikator “bertindak sebagai penguasa tunggal” yaitu sebanyak 87,73% dan nilai indeks indikator “tidak menerima kritik, saran, dan pendapat” yaitu sebanyak 88,80%. Selanjutnya, menghitung nilai indeks indikator lainnya dapat dilakukan dengan bantuan program *Microsoft Excel* dan hasilnya ditabulasikan pada tabel 4.5.

Setelah menentukan nilai indeks tiap indikator, selanjutnya menentukan nilai indeks tiap sub variabel 1 yaitu “gaya kepemimpinan autokrasi” yang terdiri dari indikator (1) bertindak sebagai penguasa tunggal; (2) tidak menerima kritik,

saran, dan pendapat; (3) sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai indeks sub variabel 1} &= ((\text{indeks indikator 1}) + (\text{indeks indikator 2}) + \\
 &\quad (\text{indeks indikator 3})) / n \\
 &= ((87,34) + (88,80) + (70,56)) / 3 \\
 &= 246,70 / 3 \\
 &= 82,23\%
 \end{aligned}$$

Jadi dapat diperoleh nilai indeks sub variabel 1 yaitu “gaya kepemimpinan autokratis” sebesar 82,23%. Kemudian, menghitung nilai indeks tiap sub variabel lainnya dapat dilakukan dengan bantuan program *Microsoft Excel* dan hasilnya ditabulasikan pada tabel 4.5.

Dari nilai indeks tiap sub variabel yang telah diperoleh, langkah selanjutnya yaitu menghitung nilai indeks variabel “gaya kepemimpinan kepala sekolah”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 sub variabel. Menghitung nilai indeks variabel dilakukan dengan bantuan program *Microsoft Excel*, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai indeks variabel} &= ((\text{indeks sub variabel 1}) + (\text{indeks sub variabel 2}) + \\
 &\quad (\text{indeks sub variabel 3})) / n \\
 &= ((82,23) + (83,99) + (82,77)) / 3 \\
 &= 248,99 / 3 \\
 &= 83,00\%
 \end{aligned}$$

Nilai indeks pada variabel “gaya kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini telah diperoleh dengan bantuan *Microsoft Excel*. Kemudian gambaran analisis indeks tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Indeks Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Sub Variabel	Indikator	No. Item	Indeks %		Sub Variabel
				Pernyataan	Indikator	
1.	Gaya Kepemimpinan Autokratis	Bertindak sebagai penguasa tunggal	1	87,34	87,34	82,23
		Tidak menerima kritik, saran, dan pendapat	2	87,01	88,80	
			3	90,58		
		Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum	4	55,52	70,56	
			5	65,58		
			6	90,58		
2.	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil	7	79,22	79,22	83,99
		Senang menerima saran, pendapat, dan kritik	8	91,88	77,11	
			9	62,34		
		Mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi	10	86,69	86,69	
		Berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada guru	11	95,78	83,66	
			12	89,94		
			13	65,26		
		Berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya	14	92,86	91,56	
			15	90,26		
		Memberikan bimbingan	16	90,26	85,71	
17	81,17					
3.	Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (<i>Laissez Faire</i>)	Partisipasi pemimpin minim	18	89,94	89,94	82,77
		Pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan baik secara kelompok atau individual	19	80,52	84,90	
			20	89,29		
		Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi	21	87,99	83,66	
			22	82,47		
			23	80,52		
		Memberikan komentar atau pertanyaan spontan terhadap kegiatan anggota	24	70,13	72,56	
25	75,00					
Nilai indeks variabel						83,00

Sumber: Lampiran 30

Hasil perhitungan nilai indeks variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada lampiran 30. Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan nilai indeks

variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh hasil 83,00%. Dengan menggunakan tiga kotak (*Three-box Method*), nilai indeks variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah selanjutnya ditafsirkan. Nilai indeks 83,00% berada pada rentang interpretasi 71,00 – 100,00, maka nilai indeks dapat dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD di Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati memiliki persepsi yang tinggi terhadap pernyataan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil perhitungan pada tabel 4.5 dapat diketahui nilai indeks indikator paling tinggi terdapat pada indikator “berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya” dengan perolehan nilai indeks sebesar 91,56%. Sedangkan nilai indeks indikator paling rendah terdapat pada indikator “sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum” dengan nilai sebanyak 70,56%. Selanjutnya, nilai indeks pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dominan pada item pernyataan nomor 11 yaitu “kepala sekolah memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada saya untuk melaksanakan proses pembelajaran tanpa membatasi kreativitas yang dimiliki oleh guru” sebesar 95,78%. Sedangkan, nilai indeks pernyataan yang paling rendah terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu “kepala sekolah menentukan setiap aktivitas saya dalam kaitannya dengan pengelolaan kelas” sebesar 55,52%.

Selain itu, hasil perhitungan menunjukkan nilai indeks dari 3 sub variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang paling dominan adalah sub variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan perolehan indeks sebesar 83,99%. Artinya,

sebagian besar kepala sekolah di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam menjalankan dan melaksanakan kepemimpinannya. Sedangkan, indeks sub variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang paling rendah yaitu gaya kepemimpinan autokratis dengan indeks sebesar 82,23%. Artinya, gaya ini paling jarang diterapkan oleh kepala sekolah di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin.

4.1.3.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Pada penelitian ini, motivasi kerja merupakan variabel bebas (X_2). Data mengenai motivasi kerja, diperoleh dengan menggunakan angket penelitian. Untuk mengetahui butir pernyataan yang valid dan reliabel, uji coba angket penelitian perlu dilakukan sebelum angket digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan uji coba angket motivasi kerja yang telah dilakukan, diperoleh hasil dari 50 butir pernyataan yang valid sebanyak 29 butir pernyataan, sedangkan pernyataan yang tidak valid sebanyak 21 butir pernyataan. Berdasarkan uji reliabilitas dari 29 butir pernyataan yang valid, diperoleh hasil pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Kemudian, butir yang telah dinyatakan valid dan reliabel dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dengan disebarkan kepada 77 guru di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati sebagai responden.

Dalam mempermudah rekapitulasi data angket yang telah diperoleh dapat ditabulasikan pada program *Microsoft Excel* yang kemudian data dapat diolah dan dianalisis secara deskriptif dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Langkah-

langkahnya yaitu sebagai berikut: *Analyze - Descriptive Statistic - Descriptives* - isikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru - *Option* dan isikan statistik yang ingin dianalisis (*Means, Std Dev, variance, Minimum, Maximum, Sum, Range, SE Mean, Kurtosis, Skewness*) - pilih *Continue - Ok*. Hasil perhitungan analisis deskriptif variabel motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 4.4.

Motivasi kerja sebagai variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan angket untuk mengumpulkan data, dan disebarikan kepada 77 responden. Hasil data penelitian variabel bebas (X_2) seperti terlihat pada tabel 4.4 yaitu variabel motivasi kerja yang diujikan pada 77 guru, diperoleh *range* atau hasil nilai sebesar 35; *minimum* atau nilai terendah adalah 76; *maximal* atau nilai tertinggi adalah 111; *sum* atau penjumlahan keseluruhan data yaitu 7370; *mean* atau rata-rata sebesar 95,71; standar deviasi sebesar 8,143; dan varian data sebesar 66,312.

Data penelitian untuk variabel motivasi kerja (X_2), diukur dengan angket yang mempunyai 4 alternatif jawaban. Angket terdiri dari 29 pernyataan, yang dikembangkan dari 2 sub variabel yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Kemudian butir pernyataan yang digunakan dalam angket penelitian merupakan penjabaran dari 11 indikator.

Indikator dalam penelitian ini yaitu: (1) Tanggung jawab guru dalam pekerjaan; (2) Dorongan untuk bekerja; (3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang; (4) Pengakuan yang diperoleh; (5) Minat dalam bekerja; (6) Kemajuan dalam karir; (7) Dorongan untuk berprestasi; (8) Selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya; (9) Senang memperoleh pujian dari apa

yang dikerjakannya; (10) Penggajian/honorarium; dan (11) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Indikator-indikator tersebut kemudian dijabarkan menjadi 29 pernyataan.

Analisis deskriptif data variabel motivasi kerja dihitung dengan menggunakan teknik analisis indeks. Data variabel motivasi kerja dianalisis dengan cara yang sama pada angket gaya kepemimpinan kepala sekolah. Teknik analisis indeks bertujuan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap butir-butir pernyataan motivasi kerja yang disebar. Analisis indeks dilakukan sesuai langkah-langkah yang telah dijelaskan dengan bantuan *Microsoft Excel*, kemudian ditabulasikan pada tabel 4.6.

Nilai indeks untuk tiap-tiap variabel motivasi kerja akan diperoleh dengan menghitung nilai indeks pada setiap sub variabel penelitian. Perhitungan nilai indeks sub variabel dapat dilakukan jika sebelumnya telah diperoleh nilai indeks pada setiap indikator. Nilai indeks setiap indikator akan diketahui setelah menghitung distribusi frekuensi skor jawaban pada masing-masing item pernyataan.

Hasil indeks motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 79,99%. Berdasarkan kriteria *Three-box Method*, maka nilai indeks motivasi kerja berada pada rentang interpretasi 71,00-100,00. Hal itu menunjukkan nilai indeks termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, sebagian besar guru SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati memandang bahwa kualitas motivasi kerja yang dimiliki guru tergolong tinggi. Nilai indeks motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Analisis Indeks Variabel Motivasi Kerja

No.	Sub Variabel	Indikator	No. Item	Indeks %		
				Pernyataan	Indikator	Sub Variabel
1.	Motivasi Internal	Tanggung jawab guru dalam pekerjaan	1	96,10	93,18	84,33
			2	94,16		
			3	96,75		
			4	87,01		
			5	91,88		
		Dorongan untuk bekerja	6	88,64	79,46	
			7	91,88		
			8	73,38		
			9	63,96		
		Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	10	77,92	82,47	
			11	87,01		
		Pengakuan yang diperoleh	12	73,38	75,32	
			13	77,27		
		Minat dalam bekerja	14	95,45	86,58	
			15	87,99		
			16	76,30		
		Kemajuan dalam karir	17	96,10	84,96	
			18	75,32		
			19	83,44		
		Dorongan untuk berprestasi	20	89,94	88,31	
			21	86,69		
2.	Motivasi Eksternal	Selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	22	86,69	85,06	
			23	96,10		
			24	72,40		
		Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	25	50,32	55,19	
			26	60,06		
		Penggajian/honorarium	27	87,99	87,99	
		Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	28	84,09	74,35	
29	64,61					
Nilai Indeks Variabel						79,99

Sumber: Lampiran 31

Dilihat dari tabel 4.6, hasil perhitungan menunjukkan nilai indeks indikator paling tinggi yaitu “tanggung jawab guru dalam pekerjaan” dengan nilai sebesar 93,18%. Sedangkan nilai indeks indikator paling rendah diketahui pada indikator “senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya” yaitu 55,19%.

Selain itu, pernyataan yang mendominasi nilai indeks pernyataan motivasi kerja adalah nomor item 3 yaitu “saya mengerjakan setiap tugas sebagai guru dengan sungguh-sungguh” sebesar 96,75%. Sedangkan nilai indeks pernyataan motivasi kerja yang paling rendah pada nomor 25 yaitu “semua buku administrasi kelas yang diminta kepala sekolah saya siapkan dengan baik agar mendapat pujian” dengan nilai 50,32%.

Hasil penelitian menunjukkan di antara indeks sub variabel motivasi internal dan motivasi eksternal, yang paling dominan adalah indeks sub variabel motivasi internal dengan nilai 84,33%. Artinya, kualitas motivasi kerja sebagian besar muncul dari motivasi internal. Sedangkan, nilai indeks sub variabel motivasi eksternal diperoleh nilai sebesar 75,65%.

4.1.3.3 Analisis Deskriptif Kedisiplinan Guru

Kedisiplinan guru merupakan variabel terikat (Y), untuk memperoleh data mengenai kedisiplinan guru dilakukan dengan menggunakan angket penelitian. Uji coba angket penelitian dilakukan sebelum angket digunakan sebagai instrumen penelitian. Hal itu bertujuan untuk mengetahui butir pernyataan yang valid dan reliabel.

Angket kedisiplinan guru yang telah diujicobakan menunjukkan hasil pernyataan valid sebanyak 23 butir pernyataan dari 40 butir pernyataan, sedangkan pernyataan yang tidak valid sebanyak 17 butir pernyataan. Berdasarkan uji reliabilitas dari 23 butir pernyataan yang valid, diperoleh hasil pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Kemudian, butir yang telah dinyatakan valid dan

reliabel dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dengan disebarakan kepada 77 guru di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati sebagai responden.

Dalam mempermudah rekapitulasi data angket yang telah diperoleh dapat ditabulasikan pada proram *Microsoft Excel* yang kemudian data dapat diolah dan dianalisis secara deskriptif dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Langkah-langkahnya yaitu sebagai berikut: *Analyze - Descriptive Statistic - Descriptives - isikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru - Option dan isikan statistik yang ingin dianalisis (Means, Std Dev, variance, Minimum, Maximum, Sum, Range, SE Mean, Kurtosis, Skewness) - pilih Continue - Ok*. Hasil perhitungan analisis deskriptif variabel kedisiplinan guru dapat dilihat pada tabel 4.4.

Kedisiplinan guru sebagai variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan angket untuk mengumpulkan data, dan disebarakan kepada 77 responden. Hasil data penelitian variabel bebas (X_2) dapat dilihat pada tabel 4.4 yaitu variabel kedisiplinan guru yang diujikan pada 77 guru.

Kedisiplinan guru sebagai variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan angket untuk mengumpulkan data, dan disebarakan kepada 77 responden. Hasil data penelitian variabel terikat (Y) seperti terlihat pada tabel 4.4 yaitu variabel kedisiplinan guru yang diujikan pada 77 guru, dengan memperoleh *range* atau hasil nilai sebesar 30; *minimum* atau nilai terendah adalah 57; *maximal* atau nilai tertinggi adalah 87; *sum* atau penjumlahan keseluruhan data yaitu 5661; *mean* atau rata-rata sebesar 73,52; standar deviasi sebesar 6988; dan varian data sebesar 48,832.

Data penelitian untuk variabel kedisiplinan guru (Y), diukur dengan angket yang mempunyai 4 alternatif jawaban. Angket terdiri dari 23 pernyataan, yang dikembangkan dari 3 sub variabel yaitu: (1) adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan; (2) adanya kebutuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar. Dari 3 sub variabel tersebut, selanjutnya dijabarkan ke dalam 10 indikator dan dijabarkan menjadi pernyataan.

Indikator-indikator dalam penelitian ini yaitu: (1) Taat pada aturan; (2) Melaksanakan hasil keputusan bersama meskipun tidak ada pengawasan; (3) Menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab; (4) Memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan; (5) Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas; (6) Mengetahui dan memahami pedoman kerja dan aturan-aturan yang ada; (7) Bekerja dengan kreatif, inovatif, cermat dan semangat; (8) Sanksi diberikan apabila melakukan pelanggaran pada ketentuan yang berlaku; (9) Pemberian *reward*; dan (10) Sanksi berlaku umum. Indikator-indikator tersebut kemudian dijabarkan menjadi 23 pernyataan.

Analisis deskriptif data variabel kedisiplinan guru dihitung dengan menggunakan teknik analisis indeks. Cara yang sama digunakan untuk menghitung nilai indeks variabel kedisiplinan guru. Teknik analisis indeks bertujuan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap butir-butir pernyataan motivasi kerja yang disebar. Analisis indeks dilakukan sesuai langkah-langkah yang telah dijelaskan dengan bantuan *Microsoft Excel*, kemudian ditabulasikan pada tabel 4.7.

Nilai indeks untuk tiap-tiap variabel kedisiplinan guru akan diperoleh dengan menghitung nilai indeks pada setiap sub variabel penelitian. Perhitungan nilai indeks sub variabel dapat dilakukan jika sebelumnya telah diperoleh nilai indeks pada setiap indikator. Nilai indeks setiap indikator akan diketahui setelah menghitung distribusi frekuensi skor jawaban pada masing-masing item pernyataan. Nilai indeks kedisiplinan guru dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Indeks Variabel Kedisiplinan Guru

No.	Sub Variabel	Indikator	No. Item	Indeks %		
				Pernyataan	Indikator	Sub Variabel
1.	Adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan	Taat pada aturan	1	93,18	90,69	84,99
			2	94,48		
			3	84,42		
		Melaksanakan hasil keputusan bersama meskipun tidak ada pengawasan	4	64,29	70,78	
			5	77,27		
		Menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab	6	90,91	93,51	
			7	96,10		
2.	Adanya kebutuhan para pengikut	Memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan	8	76,30	71,43	78,37
			9	66,56		
		Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas	10	67,86	67,86	
			Mengetahui dan memahami pedoman kerja dan aturan-aturan yang ada	11	97,08	
		12		88,96		
		13		88,31		
		14		91,23		
		Bekerja dengan kreatif, inovatif, cermat dan semangat	15	91,56	82,79	
			16	61,36		
			17	95,45		
3.	Adanya sanksi bagi pelanggar	Sanksi diberikan apabila melakukan pelanggaran pada ketentuan yang berlaku	18	63,96	64,61	68,99
			19	58,77		
			20	71,10		
		Pemberian reward	21	66,23	66,23	
		Sanksi berlaku umum	22	65,91	76,14	
			23	86,36		
Nilai Indeks Variabel						77,45

Sumber: Lampiran 32

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat nilai indeks variabel kedisiplinan guru dalam penelitian ini diperoleh sebesar 77,45%. Berdasarkan kriteria *Three-box Method*, maka nilai indeks kedisiplinan guru berada pada rentang interpretasi 71,00-100,00. Hal itu menunjukkan nilai indeks termasuk dalam kategori tinggi. Artinya guru SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati memandang bahwa kedisiplinan guru yang dimiliki tergolong tinggi.

Dari tabel 4.7 dapat diketahui nilai sub variabel kedisiplinan guru yang paling dominan yaitu adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan dengan nilai 84,99%. Hal itu berarti, persepsi responden mengenai adanya tata tertib mampu menciptakan kedisiplinan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada sub variabel adanya sanksi bagi pelanggar sebesar 68,99%.

Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai indeks indikator yang paling tinggi terdapat pada “menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab” dengan nilai 93,51%. Berbeda dengan nilai indikator pada “sanksi diberikan apabila melakukan pelanggaran pada ketentuan yang berlaku” yang menunjukkan nilai paling rendah dengan perolehan nilai 64,61%.

Selain itu, didapatkan hasil dari tabel 4.7 dengan nilai indeks pernyataan tertinggi pada pernyataan nomor 11 yaitu “dalam melaksanakan tugas mengajar, saya berpedoman pada aturan dan kode etik jabatan guru” sebanyak 97,08%. Sebaliknya, nilai indeks pernyataan terendah terdapat pada nomor pernyataan 19 yaitu “saya mendapat teguran dari kepala sekolah apabila datang terlambat atau tidak masuk kelas” sebanyak 58,77%.

Jawaban responden terhadap masing-masing variabel seperti yang telah disajikan dalam tabel 4.5; tabel 4.6; dan tabel 4.7 dan dideskripsikan. Berdasarkan perbandingan nilai indeks masing-masing variabel, berikut disajikan dalam bentuk rekapitulasi rata-rata indeks:

Tabel 4.8 Rekapitulasi Rata-Rata Indeks Variabel

Variabel	N	Rata-Rata Indeks
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	77	83,00
Motivasi Kerja (X_2)	77	79,99
Kedisiplinan Guru (Y)	77	77,45

Sumber: Data Penelitian 2016

Tabel 4.8 menunjukkan rata-rata indeks pada masing-masing variabel berada pada rentang interpretasi 71,00 – 100,00, yang masuk dalam kategori tinggi. Rata-rata indeks tertinggi yaitu pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 83,00%.

4.1.4 Hasil Uji Prasyarat Penelitian

Sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat pada data yang telah diperoleh. Uji prasyarat dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi dasar dan uji asumsi klasik regresi. Pada uji asumsi dasar yang digunakan yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Sedangkan uji asumsi dasar menggunakan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Perhitungan dalam pengujian prasyarat penelitian adalah dengan menggunakan skor total dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan guru. Perhitungan dalam pengujian prasyarat penelitian menggunakan bantuan program *SPSS versi 20*.

4.1.4.1 Uji Normalitas

Cara untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian pada masing-masing variabel dapat dilihat pada hasil uji normalitas data. Uji normalitas juga bertujuan untuk menentukan metode statistik parametris atau non parametris yang akan digunakan untuk pengujian data. Data yang berdistribusi normal dapat menggunakan metode statistik parametris, sedangkan data yang berdistribusi tidak normal dapat menggunakan metode statistik non parametris. Kenormalan data pada penelitian ini dapat dilihat dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang diolah dengan bantuan program *SPSS versi 20*.

Data pengambilan keputusan hasil uji normalitas data dapat dilihat pada *output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada nilai signifikansi (*Asymp Sig 2-tailed*). Jika signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja	Kedisiplinan Guru
N		77	77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82,3247	95,7143	73,5195
	Std. Deviation	7,73822	8,14322	6,98798
Most Extreme Differences	Absolute	,081	,111	,122
	Positive	,041	,058	,093
	Negative	-,081	-,111	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		,714	,978	1,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,688	,295	,203

Sumber: Lampiran 33

Dari tabel 4.9 dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* diperoleh nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,688, untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,295, dan untuk variabel kedisiplinan guru sebesar 0,203. Nilai signifikansi pada masing-masing variabel menunjukkan lebih dari 0,05 ($0,688 > 0,05$), ($0,295 > 0,05$), dan ($0,203 > 0,05$) yang berarti data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

4.1.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas harus terpenuhi sebagai syarat dalam analisis regresi. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier atau tidak antara variabel X dan Y. Dalam penelitian ini, uji linieritas digunakan untuk mengetahui antara variabel X_1 dengan Y, maupun X_2 dengan Y apakah memiliki hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini, dilakukan menggunakan program *SPSS versi 20*. Langkah-langkah yang dilakukan untuk melakukan uji linieritas yaitu Klik *Analyze – Compare Means – Means*. Kemudian, masukkan variabel kedisiplinan guru (Y) pada kotak *Dependent List*, sedangkan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) ke dalam kotak *Independent List*. Selanjutnya, klik *Options – pilih Test for Linearity – klik Continue – klik Oke*.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Pengambilan keputusan hasil uji linieritas dapat dilihat pada *output ANOVA Table* pada kolom *sig.* baris *Linearity*. Apabila nilai signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa hubungan dua variabel

bersifat linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.10 dan tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas (X_1 terhadap Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan Guru Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	* Between Groups	(Combined)	1784,254	25	71,370	1,889	,027
		Linearity	937,930	1	937,930	24,824	,000
		Deviation from	846,324	24	35,264	,933	,561
		Linearity	1926,967	51	37,784		
		Within Groups	3711,221	76			
Total							

Sumber: Lampiran 34

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan guru menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan guru mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas (X_2 terhadap Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan Guru Motivasi Kerja	* Between Groups	(Combined)	2074,556	28	74,091	2,173	,009
		Linearity	555,659	1	555,659	16,296	,000
		Deviation from	1518,897	27	56,255	1,650	,064
		Linearity	1636,664	48	34,097		
		Within Groups	3711,221	76			
Total							

Sumber: Lampiran 34

Nilai signifikansi antara motivasi kerja dengan kedisiplinan guru dalam tabel 4.11 menunjukkan nilai sebesar 0,000. Hal itu membuktikan bahwa antara motivasi kerja dan kedisiplinan guru terdapat hubungan yang linier, karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Berdasarkan tabel 4.10 dan tabel 4.11 dapat diketahui data gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kedisiplinan guru (Y) maupun data motivasi kerja (X_2) dan kedisiplinan guru (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi dari masing-masing pengujian variabel lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan hubungan antara X_1 dan X_2 dengan Y bersifat linier.

4.1.4.3 Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ganda, syarat yang berlaku adalah tidak mengandung multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan linier antar variabel independen pada model regresi. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *Inflation Factor (VIF)* pada model regresi dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada *output Coefficients*, kolom *Collinearity Statistics (VIF)*. Jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel independen lainnya.

Sebaliknya, antara variabel independen dikatakan tidak ditemukan adanya multikolinearitas apabila nilai VIP kurang dari 5. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28,543	8,956		3,187	,002		
1 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,373	,104	,413	3,574	,001	,734	1,363
Motivasi Kerja	,149	,099	,174	1,503	,137	,734	1,363

Sumber: Lampiran 35

Tabel 4.12 menunjukkan nilai VIF untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebesar 1,363. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas, karena nilai VIF dari masing-masing variabel independen kurang dari 5 ($1,363 < 5$).

4.1.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya faktor lain yang memengaruhi penelitian di luar variabel yang diteliti pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan uji *Spearman's rho*, yaitu dengan mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Uji heteroskedastisitas

dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas selengkapnya dapat dilihat dalam tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Correlation	1,000	,598**	-,009
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,937
		N	77	77	77
	Motivasi Kerja	Correlation	,598**	1,000	,002
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,989
		N	77	77	77
	Unstandardized Residual	Correlation	-,009	,002	1,000
Coefficient					
Sig. (2-tailed)		,937	,989	.	
	N	77	77	77	

Sumber: Lampiran 36

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada *output Nonparametric Correlation (Correlation)* pada kolom *Unstandardized Residual* baris *Sig. (2-tailed)* masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas, sedangkan nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Terlihat dari tabel 4.13 korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan *Unstandardized residual* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,937, sedangkan korelasi antara motivasi kerja dengan *Unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,989. Karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan dalam model regresi pada penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.1.5 Hasil Analisis Akhir

Analisis akhir dalam penelitian ini yaitu dengan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kedisiplinan guru (Y), dan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kedisiplinan guru (Y).

Penggunaan analisis regresi ganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi yang terjadi. Dalam penelitian ini analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kedisiplinan (Y). Dengan analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang akan menunjukkan masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan positif atau negatif. Hasil analisis hipotesis dalam analisis regresi ganda terdiri dari analisis korelasi ganda (R), analisis determinasi (R^2), dan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F). Penjelasan selanjutnya mengenai hasil analisis akhir diuraikan sebagai berikut.

4.1.5.1 Persamaan Regresi Linier dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini sebagai variabel independen (X_1) dan kedisiplinan guru sebagai variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier X_1 dengan Y digunakan untuk mengetahui nilai dari variabel

dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Perhitungan regresi linier X_1 dengan Y dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier X_1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36,146	7,453		4,850	,000
1 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,454	,090	,503	5,036	,000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Berdasarkan tabel 4.14 pada *output coefficients* maka dapat dijelaskan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = nilai prediksi variabel dependen

a = konstan yaitu nilai Y' jika $X = 0$

b = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X

X = variabel independen

Dari tabel 4.14, koefisien regresi diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 36,146 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,454. Nilai a merupakan besarnya

nilai Y apabila nilai $X = 0$, sedangkan nilai b adalah nilai koefisien regresi Y atas X. Hasil perhitungan regresi sederhana menggambarkan hubungan variabel X dengan Y, hasil persamaannya dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y' = 36,146 + 0,454X$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan konstanta sebesar 36,146, artinya jika gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) nilainya sebesar 0, maka kedisiplinan guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 36,146. Kemudian koefisien regresi gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) sebesar 0,454, artinya jika gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kedisiplinan guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,454 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan guru, semakin meningkat gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat pula kedisiplinan guru.

4.1.5.2 Persamaan Regresi Linier dari Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

Motivasi kerja dalam penelitian ini sebagai variabel independen (X_2) dan kedisiplinan guru sebagai variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier X_2 dengan Y digunakan untuk mengetahui nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Perhitungan regresi linier X_2 dengan Y dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier X₂ terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41,738	8,777		4,756	,000
1 Motivasi Kerja	,332	,091	,387	3,634	,001

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Hasil perhitungan pada tabel 4.15, koefisien regresi diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 41,738 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,332. Nilai a merupakan besarnya nilai Y apabila nilai X = 0, sedangkan nilai b adalah nilai koefisien regresi Y atas X. Hasil perhitungan regresi sederhana menggambarkan hubungan variabel X dengan Y, hasil persamaannya dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y' = 41,738 + 0,332X$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan konstanta sebesar 41,738, artinya jika motivasi kerja (X) nilainya sebesar 0, maka kedisiplinan guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 41,738. Kemudian koefisien regresi motivasi kerja (X) sebesar 0,332, artinya jika motivasi kerja (X) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kedisiplinan guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,332 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kedisiplinan guru, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kedisiplinan guru.

4.1.5.3 Persamaan Regresi Linier Berganda dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel bebas (X_1), motivasi kerja merupakan variabel bebas (X_2), dan kedisiplinan guru sebagai variabel terikat (Y) dalam penelitian ini. Hasil perhitungan regresi linier berganda X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,543	8,956		3,187	,002
1 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,373	,104	,413	3,574	,001
Motivasi Kerja	,149	,099	,174	1,503	,137

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Persamaan regresi linier berganda variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kedisiplinan guru bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen jika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresinya dapat disimpulkan berdasarkan hasil *output coefficients* sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' = nilai prediksi variabel dependen

- a = konstan yaitu nilai Y' jika $X = 0$
- b = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X
- X_1 = variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah
- X_2 = variabel motivasi kerja

Dari tabel 4.16, koefisien regresi diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 28,543 dan nilai koefisien regresi 1 (b_1) sebesar 0,373 dan nilai koefisien regresi 2 (b_2) sebesar 0,149. Nilai a merupakan besarnya nilai Y apabila nilai $X = 0$, sedangkan nilai b adalah nilai koefisien regresi Y atas X. Hasil perhitungan regresi linier berganda menggambarkan hubungan variabel X_1 dan X_2 dengan Y, hasil persamaannya dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y' = 28,543 + 0,373 X_1 + 0,149 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan konstanta sebesar 28,543 yang artinya apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya sebesar 0, maka kedisiplinan guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 28,543. Selanjutnya koefisien regresi kedisiplinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,373 yang artinya jika gaya kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan 1 satuan, maka kedisiplinan guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,373 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan guru. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan, maka akan semakin baik pula kedisiplinan guru.

Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,149, artinya jika motivasi kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kedisiplinan guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,149 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kedisiplinan guru, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kedisiplinan guru.

4.1.5.4 Analisis Korelasi Berganda (R)

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui nilai variabel terikat, jika variabel bebas minimal dua atau lebih. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi ganda yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) secara serentak. Nilai R dalam analisis ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R diperoleh dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Hasil analisis korelasi ganda dapat dilihat pada *output Model Summary*.

Nilai R berkisar 0 sampai 1, hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen semakin kuat apabila angka R yang diperoleh semakin mendekati 1. Sebaliknya, apabila angka R yang diperoleh semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen semakin lemah. Menurut Sugiyono (2007) dalam Priyatno (2010: 65) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,02 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

Hasil analisis korelasi ganda antara X_1 dan Y dalam penelitian ini dapat dilihat dalam *output Model Summary* pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17 Hasil Analisis Korelasi Ganda X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,243	6,081

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dapat dilihat pada tabel 4.17, *output Model Summary* menunjukkan hasil korelasi ganda (R) sebesar 0,503, artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap variabel kedisiplinan (Y) sebesar 0,503. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,40-0,599, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan “sedang” antara X_1 terhadap Y.

Hasil analisis korelasi ganda antara X_2 dan Y dalam penelitian ini dapat dilihat dalam *output Model Summary* pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18 Hasil Analisis Korelasi Ganda X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 ^a	,150	,138	6,486

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dapat dilihat pada tabel 4.18, menunjukkan hasil korelasi ganda (R) sebesar 0,387, artinya korelasi antara motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) sebesar 0,387. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,02 -

0,399, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang “rendah” antara X_2 terhadap Y.

Hasil analisis korelasi ganda antara X_1 , X_2 dan Y dalam penelitian ini dapat dilihat dalam *output Model Summary* pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19 Hasil Analisis Korelasi Ganda X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,275	,255	6,030

Sumber: Lampiran 38

Dapat dilihat pada tabel 4.19, *output Model Summary* memperlihatkan hasil korelasi ganda (R) yang didapat menunjukkan angka sebesar 0,524, artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) sebesar 0,524. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,40-0,599, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan “sedang” antara X_1 dan X_2 terhadap Y.

4.1.5.5 Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dengan persentase. Untuk mengetahui nilai (R^2) pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan(Y) dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Hasil dari analisis determinasi dapat dilihat pada *output Model Summary* pada kolom *R Square*.

Nilai R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Analisis determinasi (*R Square*) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.20, 4.21 dan 4.22 di bawah ini:

Tabel 4.20 Hasil Analisis Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,243	6,081

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pada tabel 4.20 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,253 atau 25,3%. Dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen 1 memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan guru sebesar 25,3%.

Tabel 4.21 Hasil Analisis Determinasi X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 ^a	,150	,138	6,486

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.21 pada *output Model Summary* nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,150 atau 15%. Artinya persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja sebagai variabel independen 2 terhadap kedisiplinan guru memberikan pengaruh sebesar 15%.

Tabel 4.22 Hasil Analisis Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,275	,255	6,030

Sumber: Lampiran 38

Terlihat padatabel 4.22 diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,275, artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) sebesar 27,5%. Sedangkan sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam model penelitian ini.

4.1.5.6 Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji F dibantu dengan program *SPSS versi 20* yang hasilnya dapat dilihat pada tabel *ANOVA* dari hasil regresi linier berganda.

Dengan kriteria pengujian H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berikut merupakan tabel hasil dari uji koefisien secara bersama-sama (uji F):

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020,092	2	510,046	14,025	,000 ^b
	Residual	2691,128	74	36,367		
	Total	3711,221	76			

Sumber: Lampiran 38

Dari tabel 4.23 dapat dilihat F_{hitung} sebesar 14,025, sedangkan nilai F_{tabel} dengan signifikansi 0,05 dengan $df_1 = (3-1) = 1$ dan $df_2 = 77-2-1 = 74$ adalah sebesar 3,120. Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,025 > 3,120$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

4.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Pembahasan mengenai hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru, hasil uji pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru, dan hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru akan dibahas pada bagian ini. Berikut akan diuraikan lebih lanjut mengenai hasil uji hipotesis:

4.1.6.1 Hasil Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

Dalam melakukan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah

(X_1) terhadap kedisiplinan guru (Y) berpengaruh secara signifikan. Terbukti hasil korelasi ganda (R) menunjukkan nilai sebesar 0,503 yang artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap variabel kedisiplinan (Y) terjadi hubungan “sedang” antara X_1 terhadap Y. Sehingga variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kedisiplinan (Y) meskipun tingkat sedang.

Sumbangan pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap variabel kedisiplinan (Y) yang ditunjukkan dengan persentase yaitu sebesar 25,3% diketahui melalui nilai koefisien determinasi (R^2). Sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen 1 memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan guru sebesar 25,3%. Dapat dinyatakan hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati (H_{a1}) diterima.

4.1.6.2 Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

Pada penelitian ini dalam melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan guru (Y). Dibuktikan dengan hasil korelasi ganda (R) menunjukkan nilai sebesar 0,387 artinya korelasi antara motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) sebesar 0,387, dan dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang “rendah” antara X_2 terhadap Y.

Sehingga variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kedisiplinan (Y) meskipun dalam hubungan yang rendah.

Hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati (H_{a2}) dapat diterima. Selain itu, hipotesis dapat diterima dengan hasil nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,150 atau 15%. Artinya persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja sebagai variabel independen 2 terhadap kedisiplinan guru memberikan pengaruh sebesar 15%.

4.1.6.3 Hasil Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

Pada penelitian ini dalam melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan guru (Y). Dibuktikan dengan hasil korelasi ganda (R) menunjukkan nilai sebesar 0,524 yang artinya korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) sebesar 0,524, sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang “sedang” antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kedisiplinan (Y) meskipun mempunyai hubungan yang rendah.

Sumbangan pengaruh yang diperoleh dari R^2 (*R Square*) diberikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) yang ditunjukkan dengan persentase yaitu sebesar 0,275 atau

27,5%. Sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen 1 dan motivasi kerja sebagai variabel independen 2 memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan guru sebagai variabel Y sebesar 27,5%. Selain itu, perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,025 > 3,120$). Artinya hipotesis yang diajukan yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati (H_{03}) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Mengacu pada hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diperoleh jawaban dari rumusan masalah bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan guru. Selanjutnya pembahasan dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

Pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru Sekolah Dasar

Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Pada hasil penelitian telah dijelaskan sebelumnya, diperoleh hasil yang menjawab permasalahan pada penelitian. Hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

Variabel penelitian X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y dan bernilai positif. Terbukti dari hasil persamaan regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 36,146, artinya jika gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) nilainya sebesar 0, maka kedisiplinan guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 36,146. Kemudian koefisien regresi gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) sebesar 0,454. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan guru.

Faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menumbuhkan kedisiplinan para guru dengan menggunakan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Kepala sekolah dalam menegakkan kedisiplinan di sekolah mempunyai gaya yang berbeda-beda antara pemimpin yang satu dengan lainnya. Sejalan dengan pendapat Prasetyo (2006) dalam Rusdiana (2015: 53) yang mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Semakin baik gaya

kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan maka semakin baik pula kedisiplinan guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai indeks pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, pada 3 sub variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kemudian dikembangkan menjadi 13 indikator, menunjukkan nilai indeks variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah didapatkan sebesar 83,00. Artinya, responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap pernyataan pada angket gaya kepemimpinan kepala sekolah. Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati sebagai responden, dapat mengamati perilaku yang ditampilkan oleh seorang kepala sekolah dalam memengaruhi aktivitas bawahannya yang akan menunjukkan ciri kepemimpinan orang tersebut. Menurut Priansa (2014: 174) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atas penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

Hasil penelitian menunjukkan sub variabel gaya kepemimpinan autokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling rendah dibandingkan dengan 2 gaya kepemimpinan yang lain. Kepala sekolah yang otoriter cenderung menegakkan kedisiplinan dengan menggunakan ancaman dan hukuman. Menurut Siagian (2007: 14) menyatakan gaya yang otokratik bukanlah gaya yang didambakan oleh para bawahan dalam mengelola suatu organisasi karena pentingnya unsur manusia sering diabaikan. Akan tetapi, pada sub variabel gaya kepemimpinan autokratis termasuk memperoleh persepsi yang tinggi dari responden sebesar 82,23%.

Nilai indeks indikator gaya kepemimpinan autokratis yang paling tinggi yaitu indikator “tidak menerima kritik, saran, dan pendapat” sebanyak 88,80%. Dapat dikatakan, beberapa kepala sekolah di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati kurang memberikan kesempatan pada guru untuk menyampaikan kritik, saran, dan pendapatnya. Seorang kepala sekolah yang otokratis biasanya cenderung bertindak sendiri dan tidak melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan. Inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi, sehingga tidak diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya (Permadi dan Arifin, 2010: 58). Oleh karena itu, dalam interaksi yang terjadi akan menonjolkan gaya memerintah dan tidak menggunakan gaya mengajak.

Persepsi responden yang paling dominan pada sub variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan perolehan indeks sebesar 83,99%. Pada sub variabel gaya kepemimpinan demokratis paling tinggi terdapat pada indikator “berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya” dengan perolehan nilai indeks sebesar 91,56%. Kepala sekolah yang demokratis dalam pelaksanaan tugasnya akan berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya. Pemimpin yang demokratis juga mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki dan disertai dengan tanggung jawab anggotanya. Ia selalu berusaha membangun semangat anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya (Permadi dan Arifin, 2010: 59).

Artinya, kepala sekolah di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati menghargai setiap keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing

guru dalam memberikan beban tugas. Dengan begitu dalam memberikan tanggung jawab pada masing-masing individu akan lebih tepat, karena dalam gaya kepemimpinan demokratis menghendaki partisipasi aktif dari masing-masing anggota. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan (Kurniadin, 2012: 305).

Persepsi responden yang tinggi juga diberikan pada sub variabel gaya kepemimpinan kendali bebas (*laissez faire*) yaitu sebesar 82,77. Pada sub variabel gaya kepemimpinan kendali bebas, persepsi yang tinggi diberikan pada indikator “partisipasi pemimpin minim” yaitu 89,94. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan beberapa kepala sekolah di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati kurang mempunyai tanggung jawab terhadap keikutsertaannya dalam memimpin sekolah. Gayanya yang santai dalam memimpin sekolah merupakan karakteristik gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan kendali bebas. Dalam hal pemeliharaan hubungan dengan para bawahannya, gaya kepemimpinan ini pada umumnya sangat mementingkan orientasi yang sifatnya relasional (Siagian, 2007: 16). Guru akan diperlakukan sebagai rekan kerja bukan sebagai bawahan oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah yang *laissez faire* cenderung percaya pada guru-guru dalam menyelesaikan tugas tanpa adanya pengawasan. Akibatnya tercapainya suatu tujuan menjadi tidak jelas karena kurangnya partisipasi kepala sekolah dalam memberikan arahan. Kepala sekolah yang *laissez faire* perlu memberikan teladan yang baik kepada para guru khususnya mengenai disiplin kerja, karena kepala sekolah mempunyai kepercayaan penuh terhadap bawahannya. Pembinaan

disiplin perlu diterapkan oleh kepala sekolah yang *laissez faire* kepada bawahannya. Menurut User (1982) dalam Mulyasa (2006: 118-9) salah satu strategi umum membina disiplin yaitu terapi realitas dimana pemimpin perlu bersikap bertanggung jawab dan bersikap positif.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati dapat ditunjukkan melalui perilaku dan strategi dalam memberikan teladan yang baik kepada para guru. Sehingga, perilaku kerja para guru biasanya mencerminkan perilaku kepala sekolahnya. Menurut Mulyasa (2006: 118) yang menyatakan disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerja sama, dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain. Jika seorang kepala sekolah mampu menerapkan disiplin dengan baik, kemungkinan besar para guru akan berbuat demikian pula.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja(X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Hasil penelitian yang dipaparkan sebelumnya menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan guru di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, sehingga telah menjawab permasalahan penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian terjadi hubungan yang rendah antara X_2 terhadap Y, karena korelasi ganda (R) antara motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) sebesar 0,387 dan nilai korelasi ganda berada di antara 0,02 - 0,399. Sedangkan persamaan regresi pada hasil penelitian menunjukkan konstanta

sebesar 41,738, artinya kedisiplinan guru (Y) nilainya positif dan mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kedisiplinan guru, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kedisiplinan guru di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

Guru akan bekerja dengan giat dan lebih disiplin, apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah adanya kebutuhan dari dalam dirinya. Kebutuhan tersebut kemudian mendorong guru bertindak untuk memenuhinya. Menurut Uno (2015: 71) motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Variabel motivasi kerja terdiri dari 2 sub variabel yang dikembangkan menjadi 11 indikator. Hasil nilai indeks variabel motivasi kerja yaitu 79,99%. Nilai indeks termasuk dalam kategori tinggi, karena berada pada rentang interpretasi 71,00-100,00. Hal tersebut menggambarkan tingginya motivasi kerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Motivasi kerja guru digambarkan dalam keinginan-keinginan serta adanya rasa tanggung jawab guru pada pekerjaannya. Rasa tanggung jawab yang dimiliki merupakan salah satu contoh motivasi yang bersumber dari diri seseorang. Sejalan dengan pendapat Sujanto (2009: 107) yang menjelaskan motivasi instrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa

kesadaran mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, ataukah memungkinkan seseorang mampu mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang sifatnya positif di masa depan. Motivasi kerja seseorang tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada kemungkinan pemenuhan keinginan dan kebutuhan dari suatu kegiatan.

Dari hasil penelitian pada masing-masing sub variabel yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal, yang lebih dominan yaitu motivasi internal dengan perolehan nilai sebesar 84,33%. Perolehan nilai indeks paling tinggi pada sub variabel motivasi internal yaitu sebesar 93,18 terdapat pada indikator “tanggung jawab guru dalam pekerjaan”. Hal itu menjelaskan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor yang memengaruhi tumbuhnya kreativitas di kalangan para guru, yaitu melimpahkan kewenangan yang cukup besar kepada para guru dalam melaksanakan tugas dan memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas (Hakiim 2009: 256). Sebagai tenaga profesional, guru dituntut mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya, akan berusaha mencapai batas minimal standar kinerja yang telah ditetapkan atau bahkan berusaha untuk melampauinya.

Hasil penelitian menunjukkan persepsi yang rendah pada sub variabel motivasi internal yaitu pada indikator “pengakuan yang diperoleh” dengan nilai indeks 75,32%. Artinya pengakuan yang diperoleh guru di SD Kecamatan

Tlogowungu Kabupaten Pati masih kurang, terutama di lingkungan kerjanya yaitu sekolah. Mengakui keberadaan guru dan membuat mereka merasa berguna atau penting merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi sebagai harapan meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki. Apabila kebutuhan ini belum terpenuhi maka akan menimbulkan rasa kecewa yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja seseorang. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2014: 100-1), yang menjelaskan pada model motivasi yaitu model hubungan manusia bahwa untuk memotivasi bawahan dalam meningkatkan gairahnya dalam bekerja, dilakukan dengan mengakui keberadaan mereka dan membuat mereka merasa berguna atau penting.

Temuan penelitian menunjukkan persepsi responden yang tinggi juga diberikan pada sub variabel motivasi eksternal dengan nilai 75,65%. Nilai indikator pada sub variabel motivasi eksternal yaitu indikator “penggajian atau honorarium” sebesar 87,99%. Persepsi responden terhadap penggajian atau honorarium menggambarkan gaji atau honorarium yang diterima guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati sudah sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru adalah penghasilan yang menarik dan mampu menentukan perilaku guru dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat apa yang akan diberikan oleh perusahaan kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada hal-hal yang diinginkan organisasi/perusahaan (Kurniadin, 2012: 345). Guru dapat bekerja dengan baik apabila kebutuhan sandang, pangan, dan papan mereka terpenuhi dengan

didukung oleh penggajian atau honorarium yang mampu memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh sebab itu, dalam upaya perbaikan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan perlu pengambilan kebijakan yang tepat dari pihak penyelenggara sekolah.

Persepsi guru terhadap sub variabel motivasi eksternal yang dihitung menggunakan indeks paling rendah terletak pada indikator “senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya” dengan nilai indeks 55,19%. Hal tersebut menunjukkan guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati kurang mengharapkan pemberian pujian dari apa yang telah dikerjakannya. Pujian merupakan salah satu penguatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Salah satu penguatan yang dapat dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain dalam mewujudkan perilaku yang tepat menurut Surya (2014: 58) menjelaskan penguatan positif, yaitu memberikan penguatan terhadap tindakan yang dinilai positif atau baik. Jadi tidak ada salahnya apabila dalam pencapaian hasil kerja yang baik, guru mengharapkan suatu pujian baik dari kepala sekolah maupun rekan kerja.

Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila mempunyai motivasi kerja yang tinggi, karena motivasi dapat memacu seseorang dalam bekerja keras. Selain itu, dengan adanya motivasi kerja akan mendorong guru untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada.

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru

Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, diperoleh hasil penelitian yang merupakan jawaban atas permasalahan penelitian yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

Hasil penelitian memperlihatkan nilai korelasi ganda (R) yang didapat menunjukkan angka sebesar 0,524, artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) sebesar 0,524. Dapat disimpulkan terjadi hubungan yang sedang antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,40-0,599. Terjadi hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kedisiplinan guru. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dan motivasi kerja yang tinggi maka semakin meningkat pula kedisiplinan guru di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

Indikator pada variabel kedisiplinan guru dikembangkan dari 3 sub variabel yang terdiri dari 10 indikator. Hasil penelitian menjelaskan nilai indeks variabel kedisiplinan guru yang diperoleh yaitu 77,45%. Jadi, nilai indeks dapat dikategorikan tinggi. Hal itu berarti persepsi responden terhadap pernyataan kedisiplinan guru adalah tinggi. Kedisiplinan merupakan upaya untuk melakukan suatu tindakan agar tetap sesuai dengan ketentuan dan peraturan, yang apabila melakukan pelanggaran akan menerima sanksi-sanksi tertentu. Disiplin kerja guru

berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Oleh sebab itu, setiap sekolah perlu memiliki berbagai ketentuan yang menjadi standar untuk dipenuhi dan harus ditaati oleh warga sekolah terutama bagi guru. Sejalan dengan pendapat Ambarita (2015: 148) menyatakan disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen, untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan; (2) adanya kebutuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar.

Berdasarkan penelitian, nilai indeks sub variabel kedisiplinan guru yaitu adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan menunjukkan nilai 84,99%. Pada sub variabel ini mempunyai nilai indeks paling dominan di antara kedua sub variabel yang lain. Kategori nilai indeks sub variabel adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan tergolong tinggi. Hal itu berarti persepsi guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati terhadap aturan dan ketentuan-ketentuan yang ada di sekolah sangat tinggi. Sejalan dengan Barnawi (2014: 122), menyatakan pembinaan disiplin kerja berawal dari pembuatan peraturan yang dilandasi oleh tujuan sekolah. Oleh sebab itu, peraturan dan ketentuan-ketentuan di sekolah sebaiknya dibuat sesuai dengan standar yang ingin dicapai oleh sekolah dengan tetap memperhatikan budaya kerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Aturan yang ada berlaku umum dan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus berusaha menanamkan kedisiplinan kepada semua bawahannya.

Nilai indeks indikator pada sub variabel adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan paling tinggi ditunjukkan oleh indikator “menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab” yaitu 93,51%. Dapat diartikan bahwa persepsi guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan, guru harus memiliki kesadaran kerja sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin saat bekerja. Kesadaran kerja adalah sikap sukarela melaksanakan beban yang diemban, yang merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang pekerja (Ambarita, 2015: 147). Guru akan cenderung mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik karena mempunyai disiplin kerja, bukan mematuhi tugasnya itu karena paksaan.

Sub variabel adanya kebutuhan para pengikut mempunyai nilai indeks sebesar 78,37%, yang termasuk dalam kategori tinggi. Dengan nilai indeks indikator sebesar 91,40%, maka indikator “mengetahui dan memahami pedoman kerja dan aturan-aturan yang ada” merupakan indikator paling tinggi pada sub variabel adanya kebutuhan para pengikut. Hal itu menjelaskan persepsi guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati bekerja sesuai dengan pedoman dan aturan-aturan yang telah ditentukan. Peraturan, kebijakan, dan panduan bagi tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugasnya telah diatur oleh pemerintah. Peraturan tersebut diciptakan untuk tujuan mengendalikan mutu pendidikan, serta upaya untuk mengoptimalkan tugas guru di satuan pendidikan. Seorang guru perlu mengetahui dan menerapkan pedoman,

prinsip, dan aturan mengajar agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan (Kompri, 2015: 39). Profesi guru bisa didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Adanya sanksi bagi pelanggar merupakan sub variabel yang memiliki nilai indeks paling rendah di antara dua sub variabel yang lain yaitu sebesar 68,99. Dengan melihat nilai indeks tersebut, dapat dikategorikan persepsi responden tergolong rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya sanksi bagi pelanggar belum diterapkan oleh kepala sekolah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Tenaga kependidikan yang secara nyata melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku perlu dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan. Seperti yang diungkapkan Mangkunegara (2013: 131-2) menyatakan bahwa pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja yaitu dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

Berdasarkan hasil penelitian nilai indeks indikator yang paling tinggi yaitu pada “sanksi berlaku umum” sebesar 76,14%. Dapat dijelaskan bahwa persepsi guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati menggambarkan pemberlakuan sanksi yang ada, berlaku secara umum bagi seluruh anggota di lembaga sekolah. Sanksi yang berlaku akan efektif jika diberlakukan pada semua warga sekolah dan tidak membeda-bedakan. Tujuannya agar semua warga sekolah menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua anggota dengan sanksi

pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah. Hal itu sejalan dengan pendapat Ambarita (2015:151-2) menyatakan pendidikan yang berkualitas dapat diwujudkan melalui penerapan disiplin oleh seluruh *stakeholder* sekolah, mulai dari level yang paling rendah hingga level yang paling tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa peningkatan disiplin kerja guru tidak bisa dipisahkan dengan penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai figur sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam konteks disiplin sekolah sangat dipengaruhi oleh pribadi, gaya kepemimpinan, dan cara dia melihat perkembangan ke depan yang bersifat visioner (Kompri, 2015: 128). Berkembangnya disiplin kerja yang lebih baik dapat dimulai dari kepemimpinan kepala sekolah. Kedisiplinan kepala sekolah sedikit banyak akan memengaruhi kedisiplinan warga sekolah yang lain, dan kedisiplinan ini harus dimulai dari kepala sekolah sebagai teladan yang utama.

Berdasarkan hasil penelitian mengindikasikan bahwa motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kedisiplinan. Motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan yang dapat menggerakkan faktor-faktor lain untuk mencapai efektifitas kerja. Menurut Kompri (2015: 204) menyatakan bahwa motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Sebagai motivator, sudah menjadi tugas kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan

berbagai tugas dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah mampu menciptakan hubungan yang demokratis dan harmonis di antara guru, karyawan, dan lingkungan masyarakat.

Dari hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru memberikan kontribusi sebesar 25,3%. Dapat dinyatakan ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Sedangkan, persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru memberikan pengaruh sebesar 15%. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh lebih besar terhadap kedisiplinan guru SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati dibandingkan dengan motivasi kerja.

Dengan demikian, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Hal itu telah didukung dengan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, akan berpengaruh juga pada meningkatnya kedisiplinan guru.

BAB 5

PENUTUP

Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati” telah selesai dilaksanakan.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang disajikan, maka dapat diambil beberapa simpulan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kedisiplinan guru (Y). Terbukti terjadi hubungan yang sedang antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kedisiplinan guru (Y) dengan nilai R sebesar 0,503, karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,40-0,599. Dari persamaan regresi linier sederhana diperoleh koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kedisiplinan guru (Y), semakin meningkat gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat pula kedisiplinan guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Selain itu, variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen 1 memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan guru sebesar 25,3%, terbukti dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan angka 0,253 atau 25,3%.

- 2) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y). Koefisien bernilai positif pada hasil regresi linier, artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kedisiplinan guru. Jadi semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kedisiplinan guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Korelasi antara motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) sebesar 0,387. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,02 - 0,399, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang rendah antara motivasi kerja (X_2) terhadap kedisiplinan guru (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,150 atau 15%. Artinya presentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja sebagai variabel independen 2 terhadap kedisiplinan guru memberikan pengaruh sebesar 15%.
- 3) Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Terjadi hubungan yang sedang antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru dengan nilai R sebesar 0,524. Dari persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kedisiplinan guru. Presentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan (Y) sebesar 27,5%. Sedangkan sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam model penelitian

ini. Jadi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara signifikan memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan peran dan tugasnya, serta selalu meningkatkan perhatian dalam memotivasi guru dalam bekerja akan meningkatkan kedisiplinan guru pula. Diharapkan dengan meningkatnya kedisiplinan guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati akan berdampak pula pada peningkatan profesionalisme guru, sehingga tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat disarankan kepada guru, kepala sekolah, sekolah, dan penulis hal-hal sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Guru

- 1) Guru hendaknya senantiasa meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik. Hal itu dapat diupayakan dengan tertib administrasi dengan beberapa cara di antaranya: merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi kurikulum yang berlaku.
- 2) Guru sebagai pendidik hendaknya lebih aktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai upaya meningkatkan disiplin kerja. Misalnya mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas mengajar, membimbing, dan melaksanakan administrasi sekolah.

5.2.2 Bagi Kepala Sekolah

- 1) Kepala sekolah hendaknya meningkatkan dan mempertahankan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya.
- 2) Kepala sekolah hendaknya selalu mengarahkan guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya agar tepat waktu. Upaya tersebut misalnya dengan memberikan masukan tentang cara kerja yang lebih efisien dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Kepala sekolah hendaknya memperhatikan berbagai kesulitan dan permasalahan yang dihadapi guru dalam upaya meningkatkan motivasi kerja. Hal itu dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan masalah yang sedang dialami dan memberikan masukan dalam menyelesaikannya.
- 4) Kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya memberikan dorongan semangat terhadap upaya yang bersifat positif. Upaya pemberian penghargaan kepada guru-guru yang teladan dan mempunyai prestasi tinggi dapat dilakukan oleh kepala sekolah.

5.2.3 Bagi Sekolah

- 1) Suatu lembaga pendidikan khususnya sekolah hendaknya memberikan kesempatan seluas-luasnya pada guru untuk mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan keprofesian. Teknik pengembangan diri yang dapat digunakan antara lain melalui pelatihan, penataran, kursus, lokakarya, dan sejenisnya.

- 2) Kegiatan monitoring terhadap kegiatan belajar mengajar hendaknya dilaksanakan untuk mengukur disiplin kerja guru.

5.2.4 Bagi Penulis

- 1) Setelah melakukan penelitian ini, penulis hendaknya mampu menerapkannya dalam dunia kerja sebagai seorang guru.
- 2) Penulis hendaknya mengadakan penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh pada kedisiplinan guru seperti kompensasi serta motivasi berprestasi.
- 3) Penelitian ini hendaknya dapat digunakan sebagai rujukan untuk melakukan penelitian yang masih berkaitan tetapi dengan indikator-indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Absah, Yeni dan Prihatin Lumbanraja. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pandan*. Dalam *Jurnal Bisnis dan dan Manajemen Eksekutif*. Vol. 1 No. 1. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=183102&val=6323&title=Pengaruh%20Gaya%20Kepemimpinan%20Dan%20Motivasi%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Guru%20Di%20SMP%20Negeri%201%20Pandan>[diakses 18/2/2016].
- Al-Salameh, Emad Mhammad Jamil. 2014. *A study of work motivation of the Primary stage teachers in Jordan*. Dalam *American Journal of Applied Psychology*. Vol. 3 No. 3. <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.ajap.20140303.12.pdf>[diakses 10/3/2016].
- Ambarita, A. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andang. 2014. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi dan M. Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Brotosedjati, S. 2011. *Kinerja Pengawas Sekolah Penelitian pada Pengawas TK-SD di Eks Karesidenan Surakarta*. Semarang: IKIP PGRI Semarang.
- Danim, S. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Afabeta.
- . 2012. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Effendi, S. dan Tukiran. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Emzir. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Enni., Sultan Djasmi, dan Sowiyah. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Abung Tinggi Lampung Utara*. <http://www.e-jurnal.com/2015/09/pengaruh-disiplin-kerja-dan.html> [diakses 12/1/2016].
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: AGF BOOKS.
- Hakiim, L. 2009. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: CV Wacana Prima.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Komariah, A., dkk. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kurniadin, D. dan I. Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- . 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfiqon, H.M. 2012. *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- Ngadimin dan Wuradji. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karir Guru SD*. Dalam *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Vol 2 No 2 <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/rt/printerFriendly/2448/0> [diakses 14/1/2016].

- Permadi, D. dan D. Arifin. 2010. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Pratiwi, Suryani Dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. Dalam *Jurnal Penelitian Insan Mandiri*. Vol. 1 No. 1. <https://core.ac.uk/download/files/478/12346724.pdf>[diakses 12/1/2016].
- Priansa, D.J. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: CV Alfabeta.
- Priyatno, D. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Jogjakarta: Media Kom.
- Riduwan. 2015. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rusdiana, H.A. 2015. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Saputra, Endri. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. <http://ebookinga.com/pdf/pengaruh-gaya-kepemimpinan-kepala-sekolah-dan-motivasi-terhadap-kinerja-guru>[diakses 15/2/2016].
- Sardiman. 2014. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Shaikah, Al-Taneiji. 2013. *Principal leadership style, school performance, and principal effectiveness in Dubai schools*. Dalam *International Journal of Research Studies in Education*. Vol. 2 No. 1: 41-45. <http://www.consortiacademia.org/files/journals/1/articles/86/public/86-365-1-PB.pdf>[diakses 19/2/2016].
- Siagian, S.P. 2007. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siregar, S. 2014. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujanto, B. 2009. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Surya, M. 2014. *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasi dari Guru, untuk Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sutama, I.N., Nyoman Dantes, dan I Nyoman Suidiana. 2013. *Kontribusi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru-guru SD*. Dalam *Program Studi Pendidikan Dasar*. Vol. 3 No.-. http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal_pendas/article/view/942 [diakses 8/1/2016].
- Sutomo, dkk. 2012. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Suwarno. 2007. 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kompensasi pada Kedisiplinan Guru Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang.' *Tesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Tetuko, Budi. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan*. Dalam *Educational Management*. Vol. 1 No. 2. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/educational/article-/view/818/844>[diakses 12/2/2016].
- Uno, H.B. 2015. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widoyoko, S.E.P. 2015. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran 1

Daftar Populasi Penelitian**Gugus Diponegoro**

No.	Nama Guru	Unit Kerja
1.	Tri Wuryani, S.Pd.SD.	SDN Lahar 02
2.	Parimin, S.Pd.	SDN Lahar 02
3.	Erna Fery R., S.Pd.	SDN Lahar 02
4.	Nia Oktaviani, S.Pd.	SDN Lahar 02
5.	Elga Rizky Veronika, S.Pd.	SDN Lahar 02
6.	Sargo, S.Pd.	SDN Jatiurip 01
7.	Kasmiati, S.Pd.SD.	SDN Jatiurip 01
8.	Yuliana Sari Dewi	SDN Jatiurip 01
9.	Inten Tyas W, S.Pd.SD.	SDN Jatiurip 01
10.	Ruswati, S.Pd.SD.	SDN Tlogosari 01
11.	Karimin, S.Pd.SD.	SDN Tlogosari 01
12.	Kuntaya, S.Pd.SD.	SDN Tlogosari 01
13.	Budi Astuti, S.Pd.SD.	SDN Tlogosari 01
14.	Harni, S.Pd.SD.	SDN Tlogosari 01
15.	Era Kristanti	SDN Tlogosari 01
16.	Sri Susiyantini, S.Pd.SD.	SDN Tlogosari 02
17.	Wartini, S.Pd.SD.	SDN Tlogosari 02
18.	Ngasini, S.Pd.	SDN Tlogosari 02
19.	Siti Muntiah, S.Pd.SD.	SDN Tlogosari 02
20.	Titik Purwantini, S.Pd.	SDN Tlogosari 03
21.	Karnah Puspawati, S.Pd.SD.	SDN Tlogosari 03
22.	Sri Suyamti, S.Pd.SD.	SDN Tlogosari 03
23.	Wahyu Pitaloka Dwi.L., S.Pd.	SDN Tlogosari 03
24.	Sri Suprapti, S.Pd.	SDN Lahar 01
25.	Triwanto, A, Ma.Pd	SDN Lahar 01
26.	Sulistyo Slameto, A.Ma.Pd	SDN Lahar 01
27.	Agus Wibisono, S.Pd.SD.	SDN Lahar 01
28.	Indah Setyowati	SDN Lahar 01
29.	Katireng, A.Ma.Pd.	SDN Tajungsari 01
30.	Sutiyono, S.Pd.SD.	SDN Tajungsari 01
31.	Nugraheni Widiastuti, S.Pd.	SDN Tajungsari 01
32.	Riris Idayati, S.Pd.SD.	SDN Tajungsari 01
33.	Murmini, S.Pd.SD.	SDN Tajungsari 01
34.	Fatma Eviani, S.Pd.SD.	SDN Tajungsari 01
35.	Wiwik Sugiyarti, S.Pd, M.Si.	SDN Tajungsari 01
36.	Sriyati, S.Pd.SD.	SDN Tajungsari 02
37.	Suyatmini, S.Pd.	SDN Tajungsari 02
38.	Nuryanto, S.Th.	SDN Tajungsari 02
39.	Kisono, S.Pd.	SDN Tajungsari 02
40.	Dwi Santoso, S.Pd.	SDN Tajungsari 02
41.	Sri Lestari, S.Pd.SD.	SDN Tajungsari 02

Gugus Ki Hajar Dewantara

No.	Nama Guru	Unit Kerja
1.	F. Sri Sulastri, S.Pd.SD.	SDN Tlogowungu 01
2.	Rondiyah, S.Pd.	SDN Tlogowungu 01
3.	Magdalena.S, S.Pd.K.	SDN Tlogowungu 01
4.	Ratna Satiti, S.Pd.SD.	SDN Tlogowungu 01
5.	Sri Indah Susilowati,S.Pd.	SDN Tlogowungu 01
6.	Idayati, S.Pd.SD.	SDN Tlogowungu 01
7.	Sri Yunandari	SDN Tlogowungu 01
8.	Sukanah, A.Ma.Pd.	SDN Tamansari 01
9.	Indarti, S.Pd.SD.	SDN Tamansari 01
10.	Sri Sudiyani, S.Pd.SD.	SDN Tamansari 01
11.	Mamik Utami, S.Pd.SD.	SDN Tamansari 01
12.	Elly Yuniarti, A.Ma.Pd.	SDN Tamansari 01
13.	Benny YDS, S.Pd.SD.	SDN Tamansari 01
14.	Pifit Tristiadi	SDN Tamansari 01
15.	Prih Hartini, S.Pd	SDN Tamansari 01
16.	Sunarto, S.Pd.	SDN Tamansari 02
17.	Nurhayati, S.Pd.SD.	SDN Tamansari 02
18.	Kusmiyati, S.Pd.SD.	SDN Tamansari 02
19.	Mohammadun, S.Pd.SD.	SDN Tamansari 02
20.	Purna Irawati, S.Pd.	SDN Tamansari 02
21.	Eko Murdiyanto, S.Pd.	SDN Tamansari 02
22.	Hadi Susanto, S.Pd.	SDN Tamansari 02
23.	Endang Susilowati, S.Pd.SD.	SDN Tamansari 03
24.	Sugimin, S.Pd.SD.	SDN Tamansari 03
25.	Kaswati, S.Pd.SD.	SDN Tamansari 03
26.	Hadi Sutomo, S.Pd.	SDN Tamansari 03
27.	Mulyono	SDN Tamansari 03
28.	Evie Nurhayani, S.Pd.SD.	SDN Tamansari 03
29.	Arifa Nur Fitriani, S.Pd.	SDN Tamansari 03
30.	Wahyuningsih, S.Pd.SD.	SDN Sambirejo 01
31.	Sri Endah Mulyani, S.Pd.SD.	SDN Sambirejo 01
32.	Ngatirin, S.Pd.SD.	SDN Sambirejo 01
33.	Haryanti, S.Pd.	SDN Sambirejo 01
34.	Endang Setiowati, S.Pd.SD.	SDN Sambirejo 01
35.	Sundari, S.Pd.	SDN Sambirejo 01
36.	Rubiyanto, S.Pd.I.	SDN Sambirejo 01
37.	Siti Munawaroh. S.Pd.SD.	SDN Sambirejo 01
38.	Sugirahayu	SDN Sambirejo 02
39.	Dwi Wahyuni, S.Pd.SD.	SDN Sambirejo 02
40.	Ramju, S.Pd.SD.	SDN Sambirejo 02
41.	Ahmad Khamdani. S.Pd.SD.	SDN Sambirejo 02
42.	Karsini Endang K., S.Pd.	SDN Sambirejo 02

No.	Nama Guru	Unit Kerja
43.	Parsini, A.Ma.Pd.	SDN Wonorejo 01
44.	Pariyem, A.Ma.Pd.	SDN Wonorejo 01
45.	Suharlan, A.Ma.Pd.	SDN Wonorejo 01
46.	Titik Muntiaro, S.Pd.SD.	SDN Wonorejo 01
47.	Sunardi, A.Ma.Pd.	SDN Wonorejo 01
48.	Eko Jatmiko, A.Ma.Pd.	SDN Wonorejo 01
49.	Purwati, S.Pd.	SDN Wonorejo 01
50.	Sumartono, S.Pd.	SDN Wonorejo 02
51.	Yasinta Triwanti, S.Pd.	SDN Wonorejo 02
52.	Sudiyono, S.Pd.SD.	SDN Wonorejo 02
53.	Sumiah, S.Pd.	SDN Wonorejo 02
54.	Hj. Sri Romlah, S.Pd.	SDN Wonorejo 02

Lampiran 2

Daftar Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah	Populasi	Sampel	Sampel Uji Coba
1	SDN Lahar 02	5	$5/95 \times 77 = 4$	1
2	SDN Jatiurip 01	4	$4/95 \times 77 = 3$	1
3	SDN Tlogosari 01	6	$6/95 \times 77 = 5$	1
4	SDN Tlogosari 02	4	$4/95 \times 77 = 3$	1
5	SDN Tlogosari 03	4	$4/95 \times 77 = 3$	1
6	SDN Lahar 01	5	$5/95 \times 77 = 4$	1
7	SDN Tajungsari 01	7	$7/95 \times 77 = 6$	1
8	SDN Tajungsari 02	6	$6/95 \times 77 = 5$	1
9	SDN Tlogowungu 01	7	$7/95 \times 77 = 6$	1
10	SDN Tamansari 01	8	$8/95 \times 77 = 6$	2
11	SDN Tamansari 02	7	$7/95 \times 77 = 6$	1
12	SDN Tamansari 03	7	$7/95 \times 77 = 6$	1
13	SDN Sambirejo 01	8	$8/95 \times 77 = 6$	2
14	SDN Sambirejo 02	5	$5/95 \times 77 = 4$	1
15	SDN Wonorejo 01	7	$7/95 \times 77 = 6$	1
16	SDN Wonorejo 02	5	$5/95 \times 77 = 4$	1
Jumlah total		95 orang	77 orang	18 Orang

Lampiran 3

Daftar Sampel Uji Coba Penelitian

No.	Nama Guru	Jenis Kelamin (L/P)	Unit Kerja
1.	Elga Rizky Veronika, S.Pd.	P	SDN Lahar 02
2.	Yuliana Sari Dewi	P	SDN Jatiurip 01
3.	Era Kristanti	P	SDN Tlogosari 01
4.	Siti Muntiah, S.Pd.SD.	P	SDN Tlogosari 02
5.	Wahyu Pitaloka D.L., S.Pd.	P	SDN Tlogosari 03
6.	Sri Suprapti, S.Pd.	P	SDN Lahar 01
7.	Riris Idayati, S.Pd.SD.	P	SDN Tajungsari 01
8.	Nuryanto, S.Th.	L	SDN Tajungsari 02
9.	Sri Yunandari	P	SDN Tlogowungu 01
10.	Pifit Tristiadi	P	SDN Tamansari 01
11.	Prih Hartini, S.Pd	P	SDN Tamansari 01
12.	Eko Murdiyanto, S.Pd.	L	SDN Tamansari 02
13.	Arifa Nur Fitriani, S.Pd.	P	SDN Tamansari 03
14.	Rubiyanto, S.Pd.I.	L	SDN Sambirejo 01
15.	Siti Munawaroh. S.Pd.SD.	P	SDN Sambirejo 01
16.	Ahmad Khamdani. S.Pd.SD.	L	SDN Sambirejo 02
17.	Eko Jatmiko, A.Ma.Pd.	L	SDN Wonorejo 01
18.	Hj. Sri Romlah, S.Pd.	P	SDN Wonorejo 02

Lampiran 4

Daftar Sampel Penelitian

No.	Nama Guru	Jenis Kelamin (L/P)	Unit Kerja
1.	Tri Wuryani, S.Pd.SD.	P	SDN Lahar 02
2.	Parimin, S.Pd.	L	SDN Lahar 02
3.	Erna Fery R., S.Pd.	P	SDN Lahar 02
4.	Nia Oktaviani, S.Pd.	P	SDN Lahar 02
5.	Sargo, S.Pd.	L	SDN Jatiurip 01
6.	Kasmiati, S.Pd.SD.	P	SDN Jatiurip 01
7.	Inten Tyas W, S.Pd.SD.	P	SDN Jatiurip 01
8.	Ruswati, S.Pd.SD.	P	SDN Tlogosari 01
9.	Karimin, S.Pd.SD.	L	SDN Tlogosari 01
10.	Kuntaya, S.Pd.SD.	L	SDN Tlogosari 01
11.	Budi Astuti, S.Pd.SD.	P	SDN Tlogosari 01
12.	Harni, S.Pd.SD.	P	SDN Tlogosari 01
13.	Sri Susiyantini, S.Pd.SD.	P	SDN Tlogosari 02
14.	Wartini, S.Pd.SD.	P	SDN Tlogosari 02
15.	Ngasini, S.Pd.	P	SDN Tlogosari 02
16.	Titik Purwantini, S.Pd.	P	SDN Tlogosari 03
17.	Karnah Puspawati, S.Pd.SD.	P	SDN Tlogosari 03
18.	Sri Suyatmi, S.Pd.SD.	P	SDN Tlogosari 03
19.	Triwanto, A, Ma.Pd	L	SDN Lahar 01
20.	Sulistyo Slameto, A.Ma.Pd	L	SDN Lahar 01
21.	Agus Wibisono, S.Pd.SD.	L	SDN Lahar 01
22.	Indah Setyowati	P	SDN Lahar 01
23.	Katireng, A.Ma.Pd.	P	SDN Tajungsari 01
24.	Sutiyono, S.Pd.SD.	L	SDN Tajungsari 01
25.	Nugraheni Widiastuti, S.Pd.	P	SDN Tajungsari 01
26.	Murmini, S.Pd.SD.	P	SDN Tajungsari 01
27.	Fatma Eviani, S.Pd.SD.	P	SDN Tajungsari 01
28.	Wiwik Sugiyarti, S.Pd, M.Si.	P	SDN Tajungsari 01
29.	Sriyati, S.Pd.SD.	P	SDN Tajungsari 02
30.	Suyatmini, S.Pd.	P	SDN Tajungsari 02
31.	Kisono, S.Pd.	L	SDN Tajungsari 02
32.	Dwi Santoso, S.Pd.	L	SDN Tajungsari 02
33.	Sri Lestari, S.Pd.SD.	P	SDN Tajungsari 02
34.	F. Sri Sulastri, S.Pd.SD.	P	SDN Tlogowungu 01
35.	Rondiyah, S.Pd.	P	SDN Tlogowungu 01
36.	Magdalena.S, S.Pd.K.	P	SDN Tlogowungu 01
37.	Ratna Satiti, S.Pd.SD.	P	SDN Tlogowungu 01
38.	Sri Indah Susilowati,S.Pd.	P	SDN Tlogowungu 01

No.	Nama Guru	Jenis Kelamin (L/P)	Unit Kerja
39.	Idayati, S.Pd.SD.	P	SDN Tlogowungu 01
40.	Sukanah, A.Ma.Pd.	P	SDN Tamansari 01
41.	Indarti, S.Pd.SD.	P	SDN Tamansari 01
42.	Sri Sudiyani, S.Pd.SD.	P	SDN Tamansari 01
43.	Mamik Utami, S.Pd.SD.	P	SDN Tamansari 01
44.	Elly Yuniarti, A.Ma.Pd.	P	SDN Tamansari 01
45.	Benny YDS, S.Pd.SD.	L	SDN Tamansari 01
46.	Sunarto, S.Pd.	L	SDN Tamansari 02
47.	Nurhayati, S.Pd.SD.	P	SDN Tamansari 02
48.	Kusmiyati, S.Pd.SD.	P	SDN Tamansari 02
49.	Mohammadun, S.Pd.SD.	L	SDN Tamansari 02
50.	Purna Irawati, S.Pd.	P	SDN Tamansari 02
51.	Hadi Susanto, S.Pd.	L	SDN Tamansari 02
52.	Endang Susilowati, S.Pd.SD.	P	SDN Tamansari 03
53.	Sugimin, S.Pd.SD.	L	SDN Tamansari 03
54.	Kaswati, S.Pd.SD.	P	SDN Tamansari 03
55.	Hadi Sutomo, S.Pd.	L	SDN Tamansari 03
56.	Mulyono	L	SDN Tamansari 03
57.	Evie Nurhayani, S.Pd.SD.	P	SDN Tamansari 03
58.	Wahyuningsih, S.Pd.SD.	P	SDN Sambirejo 01
59.	Sri Endah Mulyani, S.Pd.SD.	P	SDN Sambirejo 01
60.	Ngatirin, S.Pd.SD.	L	SDN Sambirejo 01
61.	Haryanti, S.Pd.	P	SDN Sambirejo 01
62.	Endang Setiowati, S.Pd.SD.	P	SDN Sambirejo 01
63.	Sundari, S.Pd.	P	SDN Sambirejo 01
64.	Sugirahayu	P	SDN Sambirejo 02
65.	Dwi Wahyuni, S.Pd.SD.	P	SDN Sambirejo 02
66.	Ramju, S.Pd.SD.	L	SDN Sambirejo 02
67.	Karsini Endang K., S.Pd.	P	SDN Sambirejo 02
68.	Parsini, A.Ma.Pd.	P	SDN Wonorejo 01
69.	Pariyem, A.Ma.Pd.	P	SDN Wonorejo 01
70.	Suharlan, A.Ma.Pd.	P	SDN Wonorejo 01
71.	Titik Muntiaro, S.Pd.SD.	P	SDN Wonorejo 01
72.	Sunardi, A.Ma.Pd.	L	SDN Wonorejo 01
73.	Purwati, S.Pd.	P	SDN Wonorejo 01
74.	Sumartono, S.Pd.	L	SDN Wonorejo 02
75.	Yasinta Triwanti, S.Pd.	P	SDN Wonorejo 02
76.	Sudiyono, S.Pd.SD.	L	SDN Wonorejo 02
77.	Sumiah, S.Pd.	P	SDN Wonorejo 02

Lampiran 5

Kisi-kisi Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Uji Coba)

Variabel	Sub Variabel	Indikator-indikator	Nomor Item	
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)	1. Gaya Kepemimpinan Autokratis	1. Bertindak sebagai penguasa tunggal	2, 8*, 11, 38, 45	
		2. Tidak menerima kritik, saran, dan pendapat	12, 13, 32*, 33*, 36	
		3. Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum	14*, 22*, 37, 41, 42*	
	2. Gaya Kepemimpinan Demokratis	1. Menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil	1. Menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil	3, 5, 19*
			2. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik	16*, 23*
			3. Mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi	4, 7, 9*
			4. Berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada guru	1*, 10*, 17*
			5. Berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya	18*, 40*
			6. Memberikan bimbingan	6*, 29*

Variabel	Sub Variabel	Indikator-indikator	Nomor Item
	3. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas(<i>Laissez Faire</i>)	1. Partisipasi pemimpin minim	15, 24, 35*, 43
		2. Pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan baik secara kelompok atau individual	20, 21*, 30*, 31
		3. Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi	25*, 26*, 34, 44*
		4. Memberikan komentar atau pertanyaan spontan terhadap kegiatan anggota	27*, 28*, 39

Sumber: Kisi-kisi angket dikembangkan dari Coulter (2002) dalam Rusdiana (2015: 53-5)

Keterangan: *nomor item soal yang valid

Lampiran 6

Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja (Uji Coba)

Variabel	Sub Variabel	Indikator-indikator	Nomor Item
Motivasi Kerja (X₂)	1. Motivasi Internal	1. Tanggung jawab guru dalam pekerjaan	17*, 18*, 20*, 34*, 37*, 44
		2. Dorongan untuk bekerja	3*, 8*, 11, 39*, 48*, 50
		3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	21, 22, 24*, 46*
		5. Pengakuan yang diperoleh	9*, 23*, 26, 42
		5. Minat dalam bekerja	10, 19*, 40*, 47*
		6. Kemajuan dalam karir	4*, 12, 25*, 41, 45*

Variabel	Sub Variabel	Indikator-indikator	Nomor Item
		7. Dorongan untuk berprestasi	14*, 15, 16*, 27, 28
	2. Motivasi Eksternal	1. Selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	29*, 31, 32*, 33*
		2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	2, 30*, 38, 49
		3. Penggajian/honorarium	5*, 6, 7, 43
		4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	1*, 13, 35, 36*

Sumber: Kisi-kisi angket dikembangkan dari Malone dalam Uno (2015: 66-7)
Keterangan: *nomor item soal yang valid

Lampiran 7

Kisi-kisi Angket Kedisiplinan Guru (Uji Coba)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Nomor Item
Kedisiplinan	1. Adanya tata	1. Taat pada aturan	4, 12*,

Guru (Y)	tertib dan ketentuan-ketentuan		14*, 31*
		2. Melaksanakan hasil keputusan bersama meskipun tidak ada pengawasan	9, 15, 22*, 27*
		3. Menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab	3, 6*, 20*, 28
	2. Adanya kebutuhan para pengikut	1. Memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan	11*, 25*, 30, 38
		2. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas	16*, 19, 32, 37
		3. Mengetahui dan memahami pedoman kerja dan aturan-aturan yang ada	5*, 13*, 33*, 39*
		4. Bekerja dengan kreatif, inovatif, cermat dan semangat	21*, 26, 24*, 29*
	3. Adanya sanksi bagi pelanggar	1. Sanksi diberikan apabila melakukan pelanggaran pada ketentuan yang berlaku	2*, 8*, 18*, 40
		2. Pemberian reward	7, 17*, 23, 35
		3. Sanksi berlaku umum	1, 10*, 34, 36*

Keterangan: Kisi-kisi angket dikembangkan dari Ambarita (2015: 148)

Keterangan: *nomor item soal yang valid

Lampiran 8

LEMBAR PENELITIAN
ANGKET UJI COBA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Berikut disajikan pernyataan-pernyataan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan. Silahkan menyatakan jawaban Anda mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah di sekolah Anda. Sejauh mana persetujuan Anda pada pernyataan di bawah ini.

- a. Selalu (SL) : dilakukan setiap hari (6 hari dalam seminggu).
 b. Sering (SR) : dilakukan selama 3-5 hari dalam seminggu.
 c. Kadang-kadang (KD) : dilakukan selama 1-2 hari dalam seminggu
 d. Tidak Pernah (TP) : tidak dilakukan sama sekali

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Kepala sekolah memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada saya untuk melaksanakan proses pembelajaran tanpa membatasi kreativitas yang dimiliki oleh guru				
2.	Kepala sekolah menetapkan visi dan misi sekolah tanpa melibatkan para guru				
3.	Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah menjunjung tinggi musyawarah				
4.	Kepala sekolah mengikutsertakan saya dalam menyusun tugas-tugas administrasi sekolah				
5.	Kepala sekolah menghargai pendapat yang saya sampaikan pada saat rapat				
6.	Kepala sekolah memberikan instruksi kepada saya untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab				
7.	Kepala sekolah rela meninggalkan urusan pribadi demi menjalankan tugas				
8.	Kepala sekolah mempunyai wewenang penuh terhadap kebijakan menyusun program kerja sekolah				
9.	Kepala sekolah menginspirasi saya untuk optimis dalam mencapai tujuan-tujuan pembelajaran				
10.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada saya untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan keprofesionalan guru				
11.	Kepala sekolah menggunakan wewenangnya untuk mengeluarkan perintah yang harus ditaati semua guru				
12.	Kepala sekolah beranggapan jika terlalu banyak pendapat akan menyulitkan pelaksanaan program di sekolah				
13.	Kepala sekolah kurang menerima hasil pekerjaannya dikritik oleh saya yang sifatnya membangun				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
14.	Kepala sekolah menentukan setiap aktivitas saya dalam kaitannya dengan pengelolaan kelas				
15.	Kepala sekolah acuh tak acuh terhadap kesulitan belajar-mengajar yang saya alami sebagai guru				
16.	Kepala sekolah mau menerima saran dan kritikan dalam rangka perbaikan kinerja				
17.	Kepala sekolah memberikan pelatihan kepada saya dalam menggunakan media pembelajaran modern				
18.	Kepala sekolah menyusun jadwal pembagian tugas mengajar dengan memperhatikan kemampuan saya				
19.	Kepala sekolah meminta usulan dari saya untuk mengadakan suatu perbaikan dalam proses belajar mengajar				
20.	Kepala sekolah saya merupakan tipe kepala sekolah yang kurang peduli terhadap segala hal yang ada di sekolah				
21.	Kepala sekolah memberi kebebasan pada saya untuk bekerja sama dengan siapa yang saya kehendaki				
22.	Dalam melaksanakan tugas pembelajaran atau non pembelajaran saya harus mengikuti perintah dari kepala sekolah				
23.	Saya membicarakan masalah ketidakcocokan dalam pekerjaan dengan kepala sekolah				
24.	Kepala sekolah berpartisipasi dalam kegiatan sekolah jika dibutuhkan saja				
25.	Kepala sekolah memberikan nilai atas pekerjaan yang telah saya lakukan				
26.	Kepala sekolah memberikan evaluasi atas hasil pekerjaan yang saya lakukan				
27.	Kepala sekolah menanyakan media pembelajaran yang akan saya gunakan dalam mengajar				
28.	Kepala sekolah memberikan masukan atas kekurangan saya dalam mengajar				
29.	Kepala sekolah membimbing saya dalam menyelesaikan kesulitan mengajar berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya				
30.	Kepala sekolah memberikan kebebasan penuh dalam menyampaikan pendapat mengenai keputusan yang akan diambil				
31.	Kepala sekolah menganggap segala permasalahan dalam proses belajar mengajar pasti akan beres				
32.	Kepala sekolah memberi kesempatan pada saya untuk mendiskusikan masalah yang dialami dalam proses belajar mengajar				
33.	Kepala sekolah bersedia mendengarkan keluhan kesah				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
	saya sebagai guru				
34.	Kepala sekolah hanya menerima laporan atas tugas yang saya kerjakan tanpa adanya koreksi				
35.	Kepala sekolah kurang berperan dalam mengarahkan guru untuk menyelesaikan tugas administrasi				
36.	Kepala sekolah menolak masukan tentang cara kerja yang lebih efisien dalam menyelesaikan tugas				
37.	Kepala sekolah menentukan tugas mengajar yang saya lakukan di sekolah				
38.	Kepala sekolah mempunyai wewenang penuh terhadap penetapan peraturan sekolah				
39.	Kepala sekolah memberikan kritikan kepada saya yang sifatnya untuk perbaikan pelaksanaan pembelajaran				
40.	Kepala sekolah menghargai pekerjaan saya yang dianggap sesuai dengan bidang tugas dan diselesaikan tepat waktu				
41.	Kepala sekolah menyampaikan perintah dengan bahasa yang lembut, sopan, dan simpatik				
42.	Kepala sekolah bersifat terbuka kepada semua guru terhadap berbagai pengelolaan kegiatan sekolah				
43.	Kepala sekolah melimpahkan tanggung jawab pada saya jika ada kesalahan kerja yang telah dibuat				
44.	Kepala sekolah memberikan koreksi atas pekerjaan saya				
45.	Kepala sekolah melarang saya menggunakan media komunikasi untuk menyampaikan pendapat				

Lampiran 8

LEMBAR PENELITIAN
ANGKET UJI COBA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Berikut disajikan pernyataan-pernyataan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan. Silahkan menyatakan jawaban Anda mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah di sekolah Anda. Sejauh mana persetujuan Anda pada pernyataan di bawah ini.

- a. Selalu (SL) : dilakukan setiap hari (6 hari dalam seminggu).
 b. Sering (SR) : dilakukan selama 3-5 hari dalam seminggu.
 c. Kadang-kadang (KD) : dilakukan selama 1-2 hari dalam seminggu
 d. Tidak Pernah (TP) : tidak dilakukan sama sekali

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Kepala sekolah memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada saya untuk melaksanakan proses pembelajaran tanpa membatasi kreativitas yang dimiliki oleh guru				
2.	Kepala sekolah menetapkan visi dan misi sekolah tanpa melibatkan para guru				
3.	Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah menjunjung tinggi musyawarah				
4.	Kepala sekolah mengikutsertakan saya dalam menyusun tugas-tugas administrasi sekolah				
5.	Kepala sekolah menghargai pendapat yang saya sampaikan pada saat rapat				
6.	Kepala sekolah memberikan instruksi kepada saya untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab				
7.	Kepala sekolah rela meninggalkan urusan pribadi demi menjalankan tugas				
8.	Kepala sekolah mempunyai wewenang penuh terhadap kebijakan menyusun program kerja sekolah				
9.	Kepala sekolah menginspirasi saya untuk optimis dalam mencapai tujuan-tujuan pembelajaran				
10.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada saya untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan keprofesionalan guru				
11.	Kepala sekolah menggunakan wewenangnya untuk mengeluarkan perintah yang harus ditaati semua guru				
12.	Kepala sekolah beranggapan jika terlalu banyak pendapat akan menyulitkan pelaksanaan program di sekolah				
13.	Kepala sekolah kurang menerima hasil pekerjaannya				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
	dikritik oleh saya yang sifatnya membangun				
14.	Kepala sekolah menentukan setiap aktivitas saya dalam kaitannya dengan pengelolaan kelas				
15.	Kepala sekolah acuh tak acuh terhadap kesulitan belajar-mengajar yang saya alami sebagai guru				
16.	Kepala sekolah mau menerima saran dan kritikan dalam rangka perbaikan kinerja				
17.	Kepala sekolah memberikan pelatihan kepada saya dalam menggunakan media pembelajaran modern				
18.	Kepala sekolah menyusun jadwal pembagian tugas mengajar dengan memperhatikan kemampuan saya				
19.	Kepala sekolah meminta usulan dari saya untuk mengadakan suatu perbaikan dalam proses belajar mengajar				
20.	Kepala sekolah saya merupakan tipe kepala sekolah yang kurang peduli terhadap segala hal yang ada di sekolah				
21.	Kepala sekolah memberi kebebasan pada saya untuk bekerja sama dengan siapa yang saya kehendaki				
22.	Dalam melaksanakan tugas pembelajaran atau non pembelajaran saya harus mengikuti perintah dari kepala sekolah				
23.	Saya membicarakan masalah ketidakcocokan dalam pekerjaan dengan kepala sekolah				
24.	Kepala sekolah berpartisipasi dalam kegiatan sekolah jika dibutuhkan saja				
25.	Kepala sekolah memberikan nilai atas pekerjaan yang telah saya lakukan				
26.	Kepala sekolah memberikan evaluasi atas hasil pekerjaan yang saya lakukan				
27.	Kepala sekolah menanyakan media pembelajaran yang akan saya gunakan dalam mengajar				
28.	Kepala sekolah memberikan masukan atas kekurangan saya dalam mengajar				
29.	Kepala sekolah membimbing saya dalam menyelesaikan kesulitan mengajar berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya				
30.	Kepala sekolah memberikan kebebasan penuh dalam menyampaikan pendapat mengenai keputusan yang akan diambil				
31.	Kepala sekolah menganggap segala permasalahan dalam proses belajar mengajar pasti akan beres				
32.	Kepala sekolah memberi kesempatan pada saya untuk mendiskusikan masalah yang dialami dalam proses belajar mengajar				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
33.	Kepala sekolah bersedia mendengarkan keluhan kesah saya sebagai guru				
34.	Kepala sekolah hanya menerima laporan atas tugas yang saya kerjakan tanpa adanya koreksi				
35.	Kepala sekolah kurang berperan dalam mengarahkan guru untuk menyelesaikan tugas administrasi				
36.	Kepala sekolah menolak masukan tentang cara kerja yang lebih efisien dalam menyelesaikan tugas				
37.	Kepala sekolah menentukan tugas mengajar yang saya lakukan di sekolah				
38.	Kepala sekolah mempunyai wewenang penuh terhadap penetapan peraturan sekolah				
39.	Kepala sekolah memberikan kritikan kepada saya yang sifatnya untuk perbaikan pelaksanaan pembelajaran				
40.	Kepala sekolah menghargai pekerjaan saya yang dianggap sesuai dengan bidang tugas dan diselesaikan tepat waktu				
41.	Kepala sekolah menyampaikan perintah dengan bahasa yang lembut, sopan, dan simpatik				
42.	Kepala sekolah bersifat terbuka kepada semua guru terhadap berbagai pengelolaan kegiatan sekolah				
43.	Kepala sekolah melimpahkan tanggung jawab pada saya jika ada kesalahan kerja yang telah dibuat				
44.	Kepala sekolah memberikan koreksi atas pekerjaan saya				
45.	Kepala sekolah melarang saya menggunakan media komunikasi untuk menyampaikan pendapat				

Lampiran 10

LEMBAR PENELITIAN

ANGKET UJI COBA KEDISIPLINAN GURU

Berikut disajikan pernyataan-pernyataan tentang kedisiplinan guru. Silahkan menyatakan jawaban Anda mengenai kedisiplinan guru. Se jauh mana persetujuan Anda pada pernyataan di bawah ini.

- a. Selalu (SL) : dilakukan setiap hari (6 hari dalam seminggu).
- b. Sering (SR) : dilakukan selama 3-5 hari dalam seminggu.
- c. Kadang-kadang (KD) : dilakukan selama 1-2 hari dalam seminggu
- d. Tidak Pernah (TP) : tidak dilakukan sama sekali

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Kedisiplinan ditekankan kepada seluruh warga sekolah				
2.	Kepala sekolah memberikan sanksi terhadap guru yang melanggar peraturan dan tata tertib				
3.	Saya merasa tenang walaupun belum menyelesaikan rencana pembelajaran				
4.	Saya meninggalkan tugas mengajar tanpa sepengetahuan kepala sekolah				
5.	Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya berpedoman pada aturan dan kode etik jabatan guru				
6.	Saya menyiapkan dokumen kelengkapan perangkat pembelajaran yang akan digunakan dalam proses pembelajaran				
7.	Saya mendukung terhadap kegiatan sekolah asalkan ada imbalan yang diberikan				
8.	Saya mendapat teguran dari kepala sekolah apabila datang terlambat atau tidak masuk kelas				
9.	Saya bekerja keras dalam mencapai tujuan pembelajaran apabila kepala sekolah memonitoring kegiatan				
10.	Kepala sekolah memberlakukan aturan jam kerja sangat ketat				
11.	Saya menyelesaikan tugas administrasi pembelajaran yang diperintahkan kepala sekolah dengan tepat waktu				
12.	Saya datang sebelum jam pembelajaran dimulai				
13.	Kepala sekolah mengevaluasi pekerjaan guru setiap semester				
14.	Saya pulang setelah jam kerja selesai				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
15.	Saya melakukan pembelajaran secara efektif tanpa pengawasan dari kepala sekolah				
16.	Saya memberikan tambahan belajar meskipun di luar jam kerja atau lembur				
17.	Saya bekerja sebagai guru untuk mengabdikan tanpa mengharapkan imbalan				
18.	Saya bersedia menerima hukuman dari kepala sekolah jika meninggalkan tugas mengajar tanpa alasan				
19.	Kepala sekolah selalu datang lebih awal dari pada guru-guru di sekolah				
20.	Saya memeriksa kehadiran siswa setiap saat				
21.	Saya mengumpulkan tugas-tugas siswa untuk dinilai				
22.	Setiap hari kepala sekolah melaksanakan monitoring terhadap kegiatan guru dalam proses belajar mengajar				
23.	Saya mendapat pujian dari kepala sekolah karena berangkat lebih awal				
24.	Saya tetap mengajar walaupun keadaan sakit				
25.	Saya mengerjakan dahulu bagian-bagian pekerjaan yang sulit				
26.	Saya meninggalkan tugas mengajar hanya jika ada urusan yang lebih penting dan mendadak				
27.	Kepala sekolah melaksanakan aktivitas monitoring tata tertib administrasi secara rutin				
28.	Saya meminta bantuan ketua kelas untuk menyalin materi di papan tulis, apabila saya ada pekerjaan lain di sekolah				
29.	Waktu mengajar saya gunakan secara efektif dan efisien				
30.	Saya diberi kebebasan bekerja, asalkan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab selesai dengan beres				
31.	Disela-sela waktu mengajar saya gunakan untuk pekerjaan tambahan				
32.	Buku-buku administrasi pengelolaan kelas yang diminta kepala sekolah, saya siapkan dengan baik				
33.	Pembuatan bahan ajar merupakan suatu kewajiban bagi saya				
34.	Saya mendapatkan sanksi tanpa diberikan peringatan, apabila tidak melaksanakan tugas				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
	sesuai dengan tata tertib guru				
35.	Bagi guru yang tertib administrasinya diberikan <i>reward</i> oleh kepala sekolah				
36.	Kepala sekolah memeriksa kehadiran guru setiap saat				
37.	Kepala sekolah memberikan contoh berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat ditiru para guru				
38.	Saya menunda-nunda pekerjaan dalam menganalisis hasil ulangan harian/ulangan umum				
39.	Saya berusaha tepat waktu dalam setiap kegiatan yang diadakan sekolah				
40.	Kepala sekolah sewaktu-waktu mengambil tindakan disiplin dengan hukuman				

Kisi-kisi Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Setelah Uji Coba)

Variabel	Sub Variabel	Indikator-indikator	Nomor Item	
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)	1. Gaya Kepemimpinan Autokratis	1. Bertindak sebagai penguasa tunggal	2, 8*, 11, 38, 45	
		2. Tidak menerima kritik, saran, dan pendapat	12, 13, 32*, 33*, 36	
		3. Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum	14*, 22*, 37, 41, 42*	
	2. Gaya Kepemimpinan Demokratis	1. Menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil	1. Menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil	3, 5, 19*
			2. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik	16*, 23*
			3. Mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi	4, 7, 9*
			4. Berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada guru	1*, 10*, 17*
			5. Berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya	18*, 40*
			6. Memberikan bimbingan	6*, 29*

Variabel	Sub Variabel	Indikator-indikator	Nomor Item
	3. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (<i>Laissez Faire</i>)	1. Partisipasi pemimpin minim	15, 24, 35*, 43
		2. Pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan baik secara kelompok atau individual	20, 21*, 30*, 31
		3. Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi	25*, 26*, 34, 44*
		4. Memberikan komentar atau pertanyaan spontan terhadap kegiatan anggota	27*, 28*, 39

Sumber: Kisi-kisi angket dikembangkan dari Coulter (2002) dalam Rusdiana (2015: 53-5)

Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja (Setelah Uji Coba)

Variabel	Sub Variabel	Indikator-indikator	Nomor Item
Motivasi Kerja (X₂)	1. Motivasi Internal	1. Tanggung jawab guru dalam pekerjaan	17*, 18*, 20*, 34*, 37*, 44
		2. Dorongan untuk bekerja	3*, 8*, 11, 39*, 48*, 50
		3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	21, 22, 24*, 46*
		4. Pengakuan yang diperoleh	9*, 23*, 26, 42
		5. Minat dalam bekerja	10, 19*, 40*, 47*
		6. Kemajuan dalam karir	4*, 12, 25*, 41, 45*
		7. Dorongan untuk berprestasi	14*, 15, 16*, 27, 28
	2. Motivasi Eksternal	1. Selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	29*, 31, 32*, 33*
		2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	2, 30*, 38, 49
		3. Penggajian/honorarium	5*, 6, 7, 43
		4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	1*, 13, 35, 36*

Sumber: Kisi-kisi angket dikembangkan dari Malone dalam Uno (2015: 66-7)

Lampiran 13

Kisi-kisi Angket Kedisiplinan Guru (Setelah Uji Coba)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Nomor Item
Kedisiplinan Guru (Y)	1. Adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan	1. Taat pada aturan	4, 12*, 14*, 31*
		2. Melaksanakan hasil keputusan bersama meskipun tidak ada pengawasan	9, 15, 22*, 27*
		3. Menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab	3, 6*, 20*, 28
	2. Adanya kebutuhan para pengikut	1. Memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan	11*, 25*, 30, 38
		2. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas	16*, 19, 32, 37
		3. Mengetahui dan memahami pedoman kerja dan aturan-aturan yang ada	5*, 13*, 33*, 39*
		4. Bekerja dengan kreatif, inovatif, cermat dan semangat	21*, 26, 24*, 29*
	3. Adanya sanksi bagi pelanggar	1. Sanksi diberikan apabila melakukan pelanggaran pada ketentuan yang berlaku	2*, 8*, 18*, 40
		2. Pemberian reward	7, 17*, 23, 35
		3. Sanksi berlaku umum	1, 10*, 34, 36*

Keterangan: Kisi-kisi angket dikembangkan dari Ambarita (2015: 148)

Lampiran 14

LEMBAR PENELITIAN
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Berikut disajikan pernyataan-pernyataan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan. Silahkan menyatakan jawaban Anda mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah di sekolah Anda. Se jauh mana persetujuan Anda pada pernyataan di bawah ini.

- a. Selalu (SL) : dilakukan setiap hari (6 hari dalam seminggu).
 b. Sering (SR) : dilakukan selama 3-5 hari dalam seminggu.
 c. Kadang-kadang (KD) : dilakukan selama 1-2 hari dalam seminggu
 d. Tidak Pernah (TP) : tidak dilakukan sama sekali

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Kepala sekolah mempunyai wewenang penuh terhadap kebijakan menyusun program kerja sekolah				
2.	Kepala sekolah memberi kesempatan pada saya untuk mendiskusikan masalah yang dialami dalam proses belajar mengajar				
3.	Kepala sekolah bersedia mendengarkan keluhan saya sebagai guru				
4.	Kepala sekolah menentukan setiap aktivitas saya dalam kaitannya dengan pengelolaan kelas				
5.	Dalam melaksanakan tugas pembelajaran atau non pembelajaran saya harus mengikuti perintah dari kepala sekolah				
6.	Kepala sekolah bersifat terbuka kepada semua guru terhadap berbagai pengelolaan kegiatan sekolah				
7.	Kepala sekolah meminta usulan dari saya untuk mengadakan suatu perbaikan dalam proses belajar mengajar				
8.	Kepala sekolah mau menerima saran dan kritikan dalam rangka perbaikan kinerja				
9.	Saya membicarakan masalah ketidakcocokan dalam pekerjaan dengan kepala sekolah				
10.	Kepala sekolah menginspirasi saya untuk optimis dalam mencapai tujuan-tujuan pembelajaran				
11.	Kepala sekolah memberikan kebebasan seluas-				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
	luasnya kepada saya untuk melaksanakan proses pembelajaran tanpa membatasi kreativitas yang dimiliki oleh guru				
12.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada saya untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan keprofesionalan guru				
13.	Kepala sekolah memberikan pelatihan kepada saya dalam menggunakan media pembelajaran modern				
14.	Kepala sekolah menyusun jadwal pembagian tugas mengajar dengan memperhatikan kemampuan saya				
15.	Kepala sekolah menghargai pekerjaan saya yang dianggap sesuai dengan bidang tugas dan diselesaikan tepat waktu				
16.	Kepala sekolah memberikan instruksi kepada saya untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab				
17.	Kepala sekolah membimbing saya dalam menyelesaikan kesulitan mengajar berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya				
18.	Kepala sekolah kurang berperan dalam mengarahkan guru untuk menyelesaikan tugas administrasi				
19.	Kepala sekolah memberi kebebasan pada saya untuk bekerja sama dengan siapa yang saya kehendaki				
20.	Kepala sekolah memberikan kebebasan penuh dalam menyampaikan pendapat mengenai keputusan yang akan diambil				
21.	Kepala sekolah memberikan nilai atas pekerjaan yang telah saya lakukan				
22.	Kepala sekolah memberikan evaluasi atas hasil pekerjaan yang saya lakukan				
23.	Kepala sekolah memberikan koreksi atas pekerjaan saya				
24.	Kepala sekolah menanyakan media pembelajaran yang akan saya gunakan dalam mengajar				
25.	Kepala sekolah memberikan masukan atas kekurangan saya dalam mengajar				

Lampiran 15

LEMBAR PENELITIAN
MOTIVASI KERJA

Berikut disajikan pernyataan-pernyataan tentang motivasi kerja guru. Silahkan menyatakan jawaban Anda mengenai motivasi kerja. Se jauh mana persetujuan Anda pada pernyataan di bawah ini.

- a. Selalu (SL) : dilakukan setiap hari (6 hari dalam seminggu).
 b. Sering (SR) : dilakukan selama 3-5 hari dalam seminggu.
 c. Kadang-kadang (KD) : dilakukan selama 1-2 hari dalam seminggu
 d. Tidak Pernah (TP) : tidak dilakukan sama sekali

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Tugas mengajar merupakan bagian dari hidup saya				
2.	Saya merasa tidak tenang jika tidak mengajar pada saat jadwal mengajar saya				
3.	Saya mengerjakan setiap tugas sebagai guru dengan sungguh-sungguh				
4.	Jika kepala sekolah memberikan tugas administrasi pengelolaan kelas, saya kerjakan dengan baik				
5.	Meninggalkan tugas mengajar untuk keperluan keluarga merupakan hal yang biasa bagi saya				
6.	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan, selanjutnya saya terapkan dalam proses pembelajaran				
7.	Saya senang mendapat dorongan dari kepala sekolah untuk mengajar dengan sepenuh hati				
8.	Jika tidak tersedia media pembelajaran di sekolah, saya berusaha membuat sendiri				
9.	Saya meminta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar sebagai proses perbaikan				
10.	Dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang sama, saya senantiasa tertantang untuk menyelesaikan dengan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan rekan saya				
11.	Saya menggunakan berbagai metode untuk menyelesaikan pembelajaran secara efektif				
12.	Bila pekerjaan saya dianggap baik, maka kepala sekolah memperlihatkan hasil kerja saya pada rekan-rekan sebagai acuan				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
13.	Saya mengharapkan evaluasi dari kepala sekolah setelah menyelesaikan tugas mengajar				
14.	Mengajar adalah salah satu pekerjaan yang sangat saya senangi				
15.	Saya tetap senang mengajar semua mata pelajaran yang saya ampu, meskipun sarana tidak memadai				
16.	Saya senang dengan hal-hal yang baru termasuk menggunakan teknologi modern sebagai media pembelajaran				
17.	Keberhasilan dalam pencapaian tujuan pembelajaran merupakan hal yang utama bagi saya				
18.	Setiap ada kesulitan dalam pekerjaan, saya lebih senang untuk mengeksplor semua kemampuan saya secara kreatif				
19.	Saya berusaha untuk memperbaiki kinerja saya dengan membaca buku-buku yang berkaitan dengan tugas pekerjaan dan profesi				
20.	Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja walaupun harus mengeluarkan tenaga, pikiran, bahkan materi				
21.	Harapan saya untuk meningkatkan karier mendorong saya untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya dalam melaksanakan tugas mengajar				
22.	Saya berusaha memberikan bimbingan khusus apabila ada siswa yang mengalami masalah dalam belajar				
23.	Saya mencurahkan semua kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai guru				
24.	Saya siap bekerja keras menyelesaikan data perkembangan belajar siswa meskipun menggunakan waktu libur				
25.	Semua buku administrasi kelas yang diminta kepala sekolah saya siapkan dengan baik agar mendapat pujian				
26.	Saya merasa bangga mendapat pujian dari kepala sekolah atas prestasi akademik siswa				
27.	Gaji/honorarium yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup				
28.	Bila ada masalah kesulitan mengajar saya mendapat dukungan moril dari rekan kerja				
29.	Saya rajin melaksanakan tugas mengajar, karena kepala sekolah selalu memonitoring kegiatan pembelajaran				

Lampiran 16

LEMBAR PENELITIAN
KEDISIPLINAN GURU

Berikut disajikan pernyataan-pernyataan tentang kedisiplinan guru. Silahkan menyatakan jawaban Anda mengenai kedisiplinan guru. Se jauh mana persetujuan Anda pada pernyataan di bawah ini.

- a. Selalu (SL) : dilakukan setiap hari (6 hari dalam seminggu).
 b. Sering (SR) : dilakukan selama 3-5 hari dalam seminggu.
 c. Kadang-kadang (KD) : dilakukan selama 1-2 hari dalam seminggu
 d. Tidak Pernah (TP) : tidak dilakukan sama sekali

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Saya datang sebelum jam pembelajaran dimulai				
2.	Saya pulang setelah jam kerja selesai				
3.	Disela-sela waktu mengajar saya gunakan untuk pekerjaan tambahan				
4.	Setiap hari kepala sekolah melaksanakan monitoring terhadap kegiatan guru dalam proses belajar mengajar				
5.	Kepala sekolah melaksanakan aktivitas monitoring tata tertib administrasi secara rutin				
6.	Saya menyiapkan dokumen kelengkapan perangkat pembelajaran yang akan digunakan dalam proses pembelajaran				
7.	Saya memeriksa kehadiran siswa setiap saat				
8.	Saya menyelesaikan tugas administrasi pembelajaran yang diperintahkan kepala sekolah dengan tepat waktu				
9.	Saya mengerjakan dahulu bagian-bagian pekerjaan yang sulit				
10.	Saya memberikan tambahan belajar meskipun di luar jam kerja atau lembur				
11.	Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya berpedoman pada aturan dan kode etik jabatan guru				
12.	Kepala sekolah mengevaluasi pekerjaan guru setiap semester				
13.	Pembuatan bahan ajar merupakan suatu kewajiban bagi saya				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
14.	Saya berusaha tepat waktu dalam setiap kegiatan yang diadakan sekolah				
15.	Saya mengumpulkan tugas-tugas siswa untuk dinilai				
16.	Saya tetap mengajar walaupun keadaan sakit				
17.	Waktu mengajar saya gunakan secara efektif dan efisien				
18.	Kepala sekolah memberikan sanksi terhadap guru yang melanggar peraturan dan tata tertib				
19.	Saya mendapat teguran dari kepala sekolah apabila datang terlambat atau tidak masuk kelas				
20.	Saya bersedia menerima hukuman dari kepala sekolah jika meninggalkan tugas mengajar tanpa alasan				
21.	Saya bekerja sebagai guru untuk mengabdikan tanpa mengharapkan imbalan				
22.	Kepala sekolah memberlakukan aturan jam kerja sangat ketat				
23.	Kepala sekolah memeriksa kehadiran guru setiap saat				

Lampiran 17

LEMBAR VALIDASI BUTIR PERNYATAAN ANGKET

OLEH PENILAI AHLI 1

Penilai : Drs. Sigit Yulianto, M. Pd.

Status : Dosen Pembimbing 1

Petunjuk:

1. Sebagai pedoman untuk mengisi tabel validitas isi, bahasa angket dan kesimpulan yang perlu diperhatikan antara lain:
 - a. Validitas isi
 - 1) Angket sudah sesuai dengan kisi-kisi.
 - 2) Angket dirumuskan dengan singkat dan jelas.
 - b. Bahasa angket
 - 1) Angket menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia.
 - 2) Kalimat angket tidak menimbulkan penafsiran ganda.
 - 3) Rumusan kalimat angket komunikatif, menggunakan bahasa yang sederhana, dan mudah dimengerti.
2. Berilah tanda centang (\surd) pada kolom yang disediakan sesuai dengan pendapat Bapak.

Keterangan:

TR : dapat digunakan tanpa revisi

R : harus revisi kembali

**LEMBAR VALIDASI ANGKET GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH**

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		T R	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	√		√		√			√	√		√	
2.	√		√		√			√	√		√	
3.	√		√		√			√	√		√	
4.	√		√		√			√	√		√	
5.	√		√		√			√	√		√	
6.	√		√		√			√	√		√	
7.	√		√		√			√	√		√	
8.	√		√		√			√	√		√	
9.	√		√		√			√	√		√	
10.	√		√		√			√	√		√	
11.	√		√		√			√	√		√	
12.	√		√		√			√	√		√	
13.	√		√		√			√	√		√	
14.	√		√		√			√	√		√	
15.	√		√		√			√	√		√	
16.	√		√		√			√	√		√	
17.	√		√		√			√	√		√	
18.	√		√		√			√	√		√	
19.	√		√		√			√	√		√	
20.	√		√		√			√	√		√	
21.	√		√		√			√	√		√	
22.	√		√		√			√	√		√	
23.	√		√		√			√	√		√	
24.	√		√		√			√	√		√	
25.	√		√		√			√	√		√	
26.	√		√		√			√	√		√	
27.	√		√		√			√	√		√	
28.	√		√		√			√	√		√	
29.	√		√		√			√	√		√	
30.	√		√		√			√	√		√	
31.	√		√		√			√	√		√	
32.	√		√		√			√	√		√	
33.	√		√		√			√	√		√	
34.	√		√		√			√	√		√	
35.	√		√		√			√	√		√	
36.	√		√		√			√	√		√	
37.	√		√		√			√	√		√	

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TK	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
38.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
39.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
40.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
41.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
42.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
43.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
44.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
45.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
46.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
47.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
48.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
49.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
50.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

Tegal, 28 Maret 2016
Penilai Ahli,



Drs. Sigit Yulianto, M.Pd.
NIP. 196307211988031001

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		Ya	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
38.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
39.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
40.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
41.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
42.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
43.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
44.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
45.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
46.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
47.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
48.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
49.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
50.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

Tegal, 28 Maret 2016
Penilai Ahli,



Drs. Sigit Yulianto, M.Pd.
NIP. 196307211988031001

LEMBAR VALIDASI ANGKET KEDISIPLINAN GURU

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	√		√		√			√	√		√	
2.	√		√		√			√	√		√	
3.	√		√		√			√	√		√	
4.	√		√		√			√	√		√	
5.	√		√		√			√	√		√	
6.	√		√		√			√	√		√	
7.	√		√		√			√	√		√	
8.	√		√		√			√	√		√	
9.	√		√		√			√	√		√	
10.	√		√		√			√	√		√	
11.	√		√		√			√	√		√	
12.	√		√		√			√	√		√	
13.	√		√		√			√	√		√	
14.	√		√		√			√	√		√	
15.	√		√		√			√	√		√	
16.	√		√		√			√	√		√	
17.	√		√		√			√	√		√	
18.	√		√		√			√	√		√	
19.	√		√		√			√	√		√	
20.	√		√		√			√	√		√	
21.	√		√		√			√	√		√	
22.	√		√		√			√	√		√	
23.	√		√		√			√	√		√	
24.	√		√		√			√	√		√	
25.	√		√		√			√	√		√	
26.	√		√		√			√	√		√	
27.	√		√		√			√	√		√	
28.	√		√		√			√	√		√	
29.	√		√		√			√	√		√	
30.	√		√		√			√	√		√	
31.	√		√		√			√	√		√	
32.	√		√		√			√	√		√	
33.	√		√		√			√	√		√	
34.	√		√		√			√	√		√	
35.	√		√		√			√	√		√	
36.	√		√		√			√	√		√	
37.	√		√		√			√	√		√	

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
38.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
39.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
40.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

Tegal, 28 Maret 2016
Penilai Ahli,



Drs. Sigit Yulianto, M.Pd

NIP. 196307211988031001

Lampiran 18

**LEMBAR VALIDASI BUTIR PERNYATAAN ANGKET
OLEH PENILAI AHLI 2**

Penilai : Eka Titi Andaryani, S.Pd., M.Pd.

Status : Dosen Pembimbing 2

Petunjuk:

1. Sebagai pedoman untuk mengisi tabel validitas isi, bahasa angket dan kesimpulan yang perlu diperhatikan antara lain:
 - a. Validitas isi
 - 1) Angket sudah sesuai dengan kisi-kisi.
 - 2) Angket dirumuskan dengan singkat dan jelas.
 2. Bahasa angket
 - 1) Angket menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia.
 - 2) Kalimat angket tidak menimbulkan penafsiran ganda.
 - 3) Rumusan kalimat angket komunikatif, menggunakan bahasa yang sederhana, dan mudah dimengerti.
 3. Berilah tanda centang (\surd) pada kolom yang disediakan sesuai dengan pendapat Ibu.

Keterangan:

TR : dapat digunakan tanpa revisi

R : harus revisi kembali

**LEMBAR VALIDASI ANGKET GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH**

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	√		√		√			√	√		√	
2.	√		√		√			√	√		√	
3.	√		√		√			√	√		√	
4.	√		√		√			√	√		√	
5.	√		√		√			√	√		√	
6.	√		√		√			√	√		√	
7.	√		√		√			√	√		√	
8.	√		√		√			√	√		√	
9.	√		√		√			√	√		√	
10.	√		√		√			√	√		√	
11.	√		√		√			√	√		√	
12.	√		√		√			√	√		√	
13.	√		√		√			√	√		√	
14.	√		√		√			√	√		√	
15.	√		√		√			√	√		√	
16.	√		√		√			√	√		√	
17.	√		√		√			√	√		√	
18.	√		√		√			√	√		√	
19.	√		√		√			√	√		√	
20.	√		√		√			√	√		√	
21.	√		√		√			√	√		√	
22.	√		√		√			√	√		√	
23.	√		√		√			√	√		√	
24.	√		√		√			√	√		√	
25.	√		√		√			√	√		√	
26.	√		√		√			√	√		√	
27.	√		√		√			√	√		√	
28.	√		√		√			√	√		√	
29.	√		√		√			√	√		√	
30.	√		√		√			√	√		√	
31.	√		√		√			√	√		√	
32.	√		√		√			√	√		√	
33.	√		√		√			√	√		√	
34.	√		√		√			√	√		√	
35.	√		√		√			√	√		√	
36.	√		√		√			√	√		√	

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
37.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
38.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
39.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
40.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
41.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
42.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
43.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
44.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
45.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

Tegal, 28 Maret 2016
Penilai Ahli,



Eka Titi Andaryani, S.Pd., M.Pd.

NIP. 198311292008122003

LEMBAR VALIDASI ANGKET MOTIVASI KERJA

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	√		√		√			√	√		√	
2.	√		√		√			√	√		√	
3.	√		√		√			√	√		√	
4.	√		√		√			√	√		√	
5.	√		√		√			√	√		√	
6.	√		√		√			√	√		√	
7.	√		√		√			√	√		√	
8.	√		√		√			√	√		√	
9.	√		√		√			√	√		√	
10.	√		√		√			√	√		√	
11.	√		√		√			√	√		√	
12.	√		√		√			√	√		√	
13.	√		√		√			√	√		√	
14.	√		√		√			√	√		√	
15.	√		√		√			√	√		√	
16.	√		√		√			√	√		√	
17.	√		√		√			√	√		√	
18.	√		√		√			√	√		√	
19.	√		√		√			√	√		√	
20.	√		√		√			√	√		√	
21.	√		√		√			√	√		√	
22.	√		√		√			√	√		√	
23.	√		√		√			√	√		√	
24.	√		√		√			√	√		√	
25.	√		√		√			√	√		√	
26.	√		√		√			√	√		√	
27.	√		√		√			√	√		√	
28.	√		√		√			√	√		√	
29.	√		√		√			√	√		√	
30.	√		√		√			√	√		√	
31.	√		√		√			√	√		√	
32.	√		√		√			√	√		√	
33.	√		√		√			√	√		√	
34.	√		√		√			√	√		√	
35.	√		√		√			√	√		√	
36.	√		√		√			√	√		√	
37.	√		√		√			√	√		√	

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
38.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
39.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
40.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
41.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
42.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
43.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
44.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
45.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
46.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
47.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
48.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
49.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
50.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

Tegal, 28 Maret 2016
Penilai Ahli,



Eka Titi Andaryani, S.Pd., M.Pd.
NIP. 198311292008122003

LEMBAR VALIDASI ANGKET KEDISIPLINAN GURU

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	√		√		√			√	√		√	
2.	√		√		√			√	√		√	
3.	√		√		√			√	√		√	
4.	√		√		√			√	√		√	
5.	√		√		√			√	√		√	
6.	√		√		√			√	√		√	
7.	√		√		√			√	√		√	
8.	√		√		√			√	√		√	
9.	√		√		√			√	√		√	
10.	√		√		√			√	√		√	
11.	√		√		√			√	√		√	
12.	√		√		√			√	√		√	
13.	√		√		√			√	√		√	
14.	√		√		√			√	√		√	
15.	√		√		√			√	√		√	
16.	√		√		√			√	√		√	
17.	√		√		√			√	√		√	
18.	√		√		√			√	√		√	
19.	√		√		√			√	√		√	
20.	√		√		√			√	√		√	
21.	√		√		√			√	√		√	
22.	√		√		√			√	√		√	
23.	√		√		√			√	√		√	
24.	√		√		√			√	√		√	
25.	√		√		√			√	√		√	
26.	√		√		√			√	√		√	
27.	√		√		√			√	√		√	
28.	√		√		√			√	√		√	
29.	√		√		√			√	√		√	
30.	√		√		√			√	√		√	
31.	√		√		√			√	√		√	
32.	√		√		√			√	√		√	
33.	√		√		√			√	√		√	
34.	√		√		√			√	√		√	
35.	√		√		√			√	√		√	
36.	√		√		√			√	√		√	
37.	√		√		√			√	√		√	

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
38.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
39.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
40.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

Tegal, 28 Maret 2016
Penilai Ahli,



Eka Titi Andaryani, S.Pd., M.Pd.

NIP. 198311292008122003

Rekap Hasil Uji Coba Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Lampiran 19

		NO SOAL																										
NO RESPONDEN		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
	1	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
	2	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1
	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	2	3	
	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	
	5	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
	6	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	4	3	3	1	4	2	2
	7	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	2	4	3	2	3	2	4	3	1	1	3	3	3	
	8	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	
	9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	
	10	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	1	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	3	
	11	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
	13	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	1	2	3	4	2	
	14	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	
	15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
	17	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	
	18	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	1	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	2	2	

	NO SOAL																			JML	
		27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44		45
NO RESPONDEN	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	147
	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	151
	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	146
	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	157
	5	3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	160
	6	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	135
	7	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	132
	8	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	145
	9	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	164
	10	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	142
	11	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	152
	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	178
	13	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	148
	14	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	164
	15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173
	16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176
	17	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	155
	18	1	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	146

Rekap Hasil Uji Coba Angket Motivasi Kerja (X₂)

Lampiran 20

		NO SOAL																									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
NO RESPONDEN	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	
	2	3	2	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	
	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	2
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
	6	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
	7	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
	8	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
	9	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	
	10	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4
	11	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	12	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	
	13	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	
	14	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	15	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	
	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4
	17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4
	18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	

	NO SOAL																									JML	
		26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49		50
NO RESPONDEN	1	4	1	1	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	175
	2	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	1	4	4	4	2	3	2	2	3	4	155
	3	1	1	1	4	1	3	4	3	3	2	2	4	2	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	2	4	156
	4	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	187
	5	2	1	2	4	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	4	3	2	2	3	166
	6	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	1	2	4	3	3	3	3	2	2	4	145
	7	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	4	3	3	3	3	2	3	4	143
	8	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	4	4	4	3	3	2	3	4	154
	9	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	176
	10	1	1	1	2	1	4	4	2	4	4	1	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	156
	11	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	186
	12	2	1	3	3	1	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	175
	13	1	1	1	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	168
	14	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	146
	15	2	1	1	4	1	4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	163
	16	4	1	1	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	177
	17	2	1	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	174
	18	4	1	1	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	1	3	4	3	4	4	4	3	2	4	175

Rekap Hasil Uji Coba Angket Kedisiplinan (Y)

Lampiran 21

		NO SOAL																									
NO RESPONDEN		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4
	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	4
	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3
	6	3	2	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
	7	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3
	8	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2
	9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
	10	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	1	2	2
	11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3
	12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
	13	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
	14	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3
	15	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	1	2	2
	16	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3
	17	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3
	18	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3

	NO SOAL															JML	
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
NO RESPONDEN	1	2	3	1	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	140
	2	2	3	1	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	135
	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	140
	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	145
	5	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	146
	6	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	117
	7	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	124
	8	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	128
	9	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	145
	10	4	2	2	2	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	117
	11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	143
	12	4	3	1	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	146
	13	2	3	1	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	137
	14	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	122
	15	1	4	1	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	129
	16	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	143
	17	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	139
	18	2	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	131

Lampiran 22

**Hasil Uji Validitas Uji Coba Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
(X₁) dengan N = 18, Taraf Signifikansi = 0,05, dan R_{tabel} = 0,468**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
item_1	150,28	166,330	,617	,895	VALID
item_2	150,44	171,438	,153	,899	TDK VALID
item_3	150,11	172,810	,132	,899	TDK VALID
item_4	150,61	171,899	,077	,902	TDK VALID
item_5	150,17	175,794	-,124	,902	TDK VALID
item_6	150,39	166,487	,572	,895	VALID
item_7	150,39	169,193	,364	,897	TDK VALID
item_8	150,61	162,958	,549	,894	VALID
item_9	150,22	167,007	,594	,895	VALID
item_10	150,28	165,977	,646	,894	VALID
item_11	150,83	163,912	,383	,897	TDK VALID
item_12	150,50	173,324	,017	,902	TDK VALID
item_13	150,28	173,389	,035	,901	TDK VALID
item_14	151,94	159,350	,572	,894	VALID
item_15	150,00	173,529	,114	,899	TDK VALID
item_16	150,33	167,529	,501	,896	VALID
item_17	151,06	156,291	,764	,890	VALID
item_18	150,11	168,810	,535	,896	VALID
item_19	150,72	161,859	,730	,892	VALID
item_20	150,06	173,232	,112	,899	TDK VALID
item_21	150,89	163,281	,649	,893	VALID
item_22	151,00	156,824	,554	,894	VALID
item_23	151,33	162,471	,512	,895	VALID
item_24	150,50	175,676	-,093	,904	TDK VALID
item_25	150,44	162,261	,570	,894	VALID
item_26	150,78	159,712	,588	,893	VALID
item_27	151,17	158,029	,649	,892	VALID
item_28	150,72	162,448	,606	,894	VALID
item_29	150,56	164,732	,589	,894	VALID
item_30	150,50	166,735	,552	,895	VALID
item_31	150,78	169,007	,185	,901	TDK VALID
item_32	150,56	163,438	,675	,893	VALID

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
item_33	150,39	166,016	,498	,895	VALID
item_34	150,50	167,794	,329	,897	TDK VALID
item_35	150,44	166,379	,576	,895	VALID
item_36	150,11	171,516	,262	,898	TDK VALID
item_37	150,94	167,820	,203	,901	TDK VALID
item_38	150,39	168,722	,277	,898	TDK VALID
item_39	150,50	167,559	,399	,897	TDK VALID
item_40	150,22	167,124	,584	,895	VALID
item_41	150,17	171,912	,196	,899	TDK VALID
item_42	150,17	167,676	,581	,895	VALID
item_43	150,44	170,026	,142	,901	TDK VALID
item_44	150,67	164,000	,574	,894	VALID
item_45	150,06	173,350	,098	,899	TDK VALID

Lampiran 23

**Hasil Uji Validitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja (X₂) dengan N = 18,
Taraf Signifikansi = 0,05, dan R_{tabel} = 0,468**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
item_1	161,89	179,516	,540	,900	VALID
item_2	162,39	184,134	,227	,904	TDK VALID
item_3	161,67	179,294	,756	,899	VALID
item_4	161,56	181,673	,679	,900	VALID
item_5	162,00	175,529	,559	,900	VALID
item_6	161,56	187,791	,086	,904	TDK VALID
item_7	161,72	190,801	-,120	,909	TDK VALID
item_8	161,61	181,546	,617	,901	VALID
item_9	162,22	177,124	,596	,899	VALID
item_10	161,56	185,203	,334	,903	TDK VALID
item_11	161,50	186,382	,266	,903	TDK VALID
item_12	161,50	186,382	,266	,903	TDK VALID
item_13	161,72	186,448	,086	,906	TDK VALID
item_14	161,67	180,706	,505	,901	VALID
item_15	161,39	188,840	,000	,904	TDK VALID
item_16	161,61	181,781	,596	,901	VALID
item_17	161,56	181,673	,679	,900	VALID
item_18	161,61	180,369	,721	,900	VALID
item_19	161,61	180,605	,700	,900	VALID
item_20	161,61	182,840	,503	,901	VALID
item_21	161,89	181,869	,395	,902	TDK VALID
item_22	163,39	190,605	-,099	,911	TDK VALID
item_23	162,06	178,526	,537	,900	VALID
item_24	161,94	179,114	,567	,900	VALID
item_25	161,94	177,232	,592	,899	VALID
item_26	163,00	180,588	,258	,905	TDK VALID
item_27	164,33	191,294	-,385	,906	TDK VALID
item_28	163,67	184,941	,127	,906	TDK VALID
item_29	162,00	177,412	,523	,900	VALID
item_30	163,11	170,810	,540	,900	VALID

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
item_31	161,94	186,526	,147	,904	TDK VALID
item_32	161,61	180,369	,721	,900	VALID
item_33	162,06	173,585	,657	,898	VALID
item_34	161,78	179,712	,660	,900	VALID
item_35	162,67	192,588	-,193	,910	TDK VALID
item_36	162,72	175,742	,556	,900	VALID
item_37	161,67	181,765	,552	,901	VALID
item_38	162,67	176,941	,567	,900	VALID
item_39	162,33	173,294	,644	,898	VALID
item_40	161,72	179,507	,700	,900	VALID
item_41	163,67	180,353	,254	,905	TDK VALID
item_42	162,72	177,859	,458	,901	TDK VALID
item_43	161,44	191,438	-,407	,906	TDK VALID
item_44	161,67	185,294	,266	,903	TDK VALID
item_45	161,83	177,441	,581	,900	VALID
item_46	161,78	177,124	,701	,899	VALID
item_47	161,89	176,105	,652	,899	VALID
item_48	162,44	175,085	,617	,899	VALID
item_49	162,72	185,154	,148	,905	TDK VALID
item_50	161,44	188,967	-,028	,905	TDK VALID

Lampiran 24

**Hasil Uji Validitas Uji Coba Angket Kedisiplinan Guru (Y) dengan N = 18,
Taraf Signifikansi = 0,05, dan $R_{tabel} = 0,468$**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
item_1	130,94	96,291	,369	,864	TDK VALID
item_2	132,00	87,412	,606	,857	VALID
item_3	130,94	96,879	,275	,865	TDK VALID
item_4	130,83	98,735	,000	,867	TDK VALID
item_5	131,06	93,585	,600	,861	VALID
item_6	131,17	90,853	,665	,858	VALID
item_7	130,83	98,735	,000	,867	TDK VALID
item_8	132,00	89,529	,577	,858	VALID
item_9	131,56	100,026	-,119	,876	TDK VALID
item_10	131,50	89,559	,592	,858	VALID
item_11	131,39	91,310	,514	,860	VALID
item_12	131,22	90,183	,709	,857	VALID
item_13	131,11	89,987	,772	,856	VALID
item_14	131,06	94,056	,542	,861	VALID
item_15	131,11	97,281	,099	,868	TDK VALID
item_16	131,78	91,359	,570	,859	VALID
item_17	131,17	91,324	,622	,858	VALID
item_18	131,22	87,830	,797	,853	VALID
item_19	131,67	97,176	,061	,871	TDK VALID
item_20	131,00	94,706	,520	,862	VALID
item_21	131,11	93,281	,589	,860	VALID
item_22	131,78	91,595	,550	,860	VALID
item_23	132,72	91,977	,425	,862	TDK VALID
item_24	132,11	93,869	,521	,861	VALID
item_25	131,78	89,830	,609	,858	VALID
item_26	132,22	97,007	,040	,875	TDK VALID
item_27	131,67	92,235	,515	,860	VALID
item_28	133,06	99,585	-,105	,872	TDK VALID
item_29	131,11	92,575	,527	,860	VALID
item_30	131,50	93,912	,327	,864	TDK VALID

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
item_31	131,28	91,624	,700	,858	VALID
item_32	131,33	94,941	,283	,865	TDK VALID
item_33	131,11	92,810	,643	,860	VALID
item_34	131,33	100,353	-,142	,876	TDK VALID
item_35	132,50	100,500	-,163	,875	TDK VALID
item_36	131,28	93,036	,551	,861	VALID
item_37	131,22	100,065	-,158	,872	TDK VALID
item_38	131,06	96,408	,255	,865	TDK VALID
item_39	131,11	92,810	,643	,860	VALID
item_40	131,67	102,000	-,221	,881	TDK VALID

Lampiran 25

Hasil Uji ReliabilitasHasil Uji Reliabilitas Uji Coba Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	45

Hasil Uji Reliabilitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja (X_2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	50

Hasil Uji Reliabilitas Uji Coba Angket Kedisiplinan Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	40

Rekap Skor Angket Penelitian Variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)

	NO SOAL																									TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
NO RESPONDEN	1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	91	
	2	4	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	91
	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	93
	4	4	4	3	3	1	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	89
	5	2	4	4	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	65
	6	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	86
	7	3	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	85
	8	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	88
	9	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
	10	4	3	4	2	2	4	2	3	1	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	79
	11	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	85
	12	1	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	88
	13	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	87
	14	4	3	4	2	2	4	2	3	1	4	4	3	1	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	74
	15	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	92
	16	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	92
	17	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	76
	18	4	4	4	3	2	4	4	4	1	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	82
	19	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	92
	20	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	82
	21	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	65
	22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	96
	23	3	3	3	2	2	4	2	3	1	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	72
	24	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	79
	25	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	81
	26	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	75

		NO SOAL																									TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
NO RESPONDEN	27	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	81
	28	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
	29	4	4	4	1	4	3	1	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
	30	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	4	85
	31	2	4	3	1	2	3	3	4	1	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	79
	32	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	75
	33	3	3	4	1	2	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	72
	34	3	3	4	1	2	2	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	71
	35	2	2	4	2	2	4	4	4	1	3	4	2	3	2	3	4	2	4	1	4	3	3	3	2	2	70
	36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	94
	37	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
	38	4	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	86
	39	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	2	3	83
	40	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	76
	41	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	67
	42	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	86
	43	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	93
	44	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	81
	45	2	4	4	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	65
	46	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	92
47	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	89	
48	4	3	4	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	82	
49	4	3	4	1	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	1	83	
50	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	73	
51	4	4	4	1	4	2	2	4	2	3	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	2	78	
52	4	4	3	3	1	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	86	

		NO SOAL																									TOTAL	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
NO RESPONDEN	53	4	4	3	3	1	3	2	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	83	
	54	3	2	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3	4	4	81	
	55	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	82
	56	3	4	2	2	2	2	1	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	2	2	65	
	57	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	80
	58	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	87	
	59	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	86
	60	4	4	4	1	4	2	2	4	2	3	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	2	78
	61	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	81
	62	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	91
	63	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	89
	64	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	88	
	65	2	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	76	
	66	3	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	83	
	67	3	2	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	82	
	68	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	73	
	69	4	4	4	1	4	2	2	4	2	3	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	2	78	
	70	3	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	83	
	71	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	83	
	72	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	80	
	73	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	84	
	74	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	84	
	75	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	78	
	76	3	2	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	82	
	77	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	79	

Rekap Skor Angket Penelitian Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

		NO SOAL																												TOTAL		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	
NO RESPONDEN	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	102	
	2	4	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	100
	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	103
	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	104
	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	3	2	2	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	86
	6	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	100
	7	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	96
	8	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	101
	9	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	1	105
	10	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	2	1	4	2	1	91
	11	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	2	1	4	2	2	89
	12	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	4	2	2	92
	13	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	1	2	4	2	2	2	91
	14	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	88
	15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	101
	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	106
	17	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	86
	18	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	3	2	4	4	99
	19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	107
	20	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3	3	99
	21	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	96
	22	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	101
	23	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	1	3	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	82
	24	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	1	4	2	90
	25	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	96
	26	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	1	4	4	2	1	90	

		NO SOAL																											TOTAL		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28	29
NO RESPONDEN	27	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	3	3	95
	28	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	108
	29	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	101
	30	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	4	1	2	4	3	1	3	2	3	4	86
	31	4	2	4	3	3	4	3	2	1	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	3	4	2	1	2	3	4	1	76
	32	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	103
	33	4	4	4	3	3	4	3	2	1	2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	3	2	4	4	2	1	2	3	4	2	81
	34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	1	2	4	3	4	95
	35	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	1	2	4	4	1	94
	36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	107
	37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	107
	38	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	86
	39	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	2	4	3	4	103	
	40	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	97
	41	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	80
	42	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	3	3	3	86
	43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	105
	44	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	1	97
	45	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	1	4	4	2	1	90
	46	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	99
	47	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	1	4	4	2	1	90
	48	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	2	1	1	3	3	4	82
	49	4	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	4	1	2	3	2	3	3	3	4	4	2	1	2	3	3	4	81
	50	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	3	4	87
	51	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	93
	52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	107

		NO SOAL																										TOTAL				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
NO RESPONDEN	53	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	4	98	
	54	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	3	2	1	4	3	79	
	55	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	1	1	4	4	3	97	
	56	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	1	1	4	4	3	98	
	57	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	1	1	4	4	3	97	
	58	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	1	2	4	4	3	99	
	59	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	3	100	
	60	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	1	1	4	4	3	98	
	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	111
	62	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	100	
	63	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	103	
	64	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	100	
	65	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4	3	3	98	
	66	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	2	4	3	3	96	
	67	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	94	
	68	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	1	1	4	4	1	93	
	69	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	1	2	3	93	
	70	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	99	
	71	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	107
	72	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	99	
73	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	107		
74	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	2	3	4	3	95		
75	4	2	4	3	3	4	3	2	1	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	1	2	3	4	1	76	
76	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	99		
77	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	3	97		

Rekap Skor Angket Penelitian Variabel Y (Kedisiplinan Guru)

	NO SOAL																							TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
NO RESPONDEN	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	85	
	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	80
	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	82
	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	83
	5	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	1	1	3	3	4	73
	6	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	1	2	1	1	1	4	71
	7	4	4	1	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	74
	8	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	83
	9	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	1	2	4	3	4	4	81
	10	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	4	71
	11	4	4	4	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	79
	12	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	82
	13	3	4	3	2	2	3	4	3	2	1	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	1	2	3	65
	14	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	80
	15	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	81
	16	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	74
	17	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	1	2	2	2	2	3	63
	18	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	1	4	4	75
	19	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	4	3	1	4	3	1	3	2	4	3	72
	20	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	2	3	1	1	1	3	1	2	60
	21	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	1	1	1	3	1	2	57
	22	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	82
	23	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	68
	24	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	65
	25	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	1	2	4	2	1	2	3	3	4	71
	26	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	61

		NO SOAL																						TOTAL	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23
NO RESPONDEN	27	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	80
	28	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	82
	29	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	83
	30	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	71
	31	4	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	4	1	4	3	2	4	3	2	2	65
	32	3	4	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	71
	33	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4	73
	34	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	75
	35	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	62
	36	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	84
	37	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	3	3	4	72
	38	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	3	2	4	71
	39	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	1	2	2	2	66
	40	4	4	4	2	2	4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	1	2	2	2	67
	41	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	1	2	2	2	65
	42	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	2	2	78
	43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	81
	44	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	1	4	80
	45	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	1	2	2	2	2	3	63
	46	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	70
	47	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	71
	48	4	4	4	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	2	4	75
	49	4	4	4	2	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	2	4	2	2	2	4	2	4	71
50	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	1	3	3	3	4	77	
51	4	4	1	2	3	3	4	1	2	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	69	
52	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	2	3	2	2	3	4	67	

		NO SOAL																							TOTAL	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
NO RESPONDEN	53	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	4	71		
	54	4	4	1	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	75		
	55	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	1	4	1	1	3	71	
	56	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	1	4	1	1	3	71	
	57	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	1	4	1	1	4	73	
	58	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	1	4	1	1	3	70	
	59	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	1	4	1	2	4	74	
	60	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	1	4	1	1	4	72	
	61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	87	
	62	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	70	
	63	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	72	
	64	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	72	
	65	4	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	4	1	4	3	2	4	3	2	2	65	
	66	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	4	3	2	76
	67	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	4	3	2	77
	68	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	1	3	3	2	66	
	69	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	1	2	2	2	2	3	63	
	70	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	84
	71	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	83
	72	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	1	1	1	3	1	4	68	
	73	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	83	
	74	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	80	
	75	4	4	1	2	3	3	4	1	2	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	69	
76	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	80		
77	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	82		

Lampiran 29

**Rekapitulasi Skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja,
dan Kedisiplinan Guru**

Nomor Responden	Skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Skor Motivasi Kerja	Skor Kedisiplinan Guru
1.	91	102	85
2.	91	100	80
3.	93	103	82
4.	89	104	83
5.	65	86	73
6.	86	100	71
7.	85	96	74
8.	88	101	83
9.	96	105	81
10.	79	91	71
11.	85	89	79
12.	88	92	82
13.	87	91	65
14.	74	88	80
15.	92	101	81
16.	92	106	74
17.	76	86	63
18.	82	99	75
19.	92	107	72
20.	82	99	60
21.	65	96	57
22.	96	101	82
23.	72	82	68
24.	79	90	65
25.	81	96	71
26.	75	90	61
27.	81	95	80
28.	92	108	82
29.	87	101	83
30.	85	86	71
31.	79	76	65
32.	75	103	71
33.	72	81	73
34.	71	95	75
35.	70	94	62
36.	94	107	84

Nomor Responden	Skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Skor Motivasi Kerja	Skor Kedisiplinan Guru
37.	96	107	72
38.	86	86	71
39.	83	103	66
40.	76	97	67
41.	67	80	65
42.	86	86	78
43.	93	105	81
44.	81	97	80
45.	65	90	63
46.	92	99	70
47.	89	90	71
48.	82	82	75
49.	83	81	71
50.	73	87	77
51.	78	93	69
52.	86	107	67
53.	83	98	71
54.	81	79	75
55.	82	97	71
56.	65	98	71
57.	80	97	73
58.	87	99	70
59.	86	100	74
60.	78	98	72
61.	81	111	87
62.	91	100	70
63.	89	103	72
64.	88	100	72
65.	76	98	65
66.	83	96	76
67.	82	94	77
68.	73	93	66
69.	78	93	63
70.	83	99	84
71.	83	107	83
72.	80	99	68
73.	84	107	83
74.	84	95	80
75.	78	76	69
76.	82	99	80
77.	79	97	82

Nilai Indeks Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Sub Variabel	Indikator	No. Item	% Frekuensi Rata-rata Jawaban Responden				Indeks %		
				4	3	2	1	Pernyataan	Indikator	Sub Variabel
1.	Gaya Kepemimpinan Autokratis	Bertindak sebagai penguasa tunggal	1	59,74	31,17	7,79	1,30	87,34	87,34	82,23
		Tidak menerima kritik, saran, dan pendapat	2	58,44	31,17	10,39	0,00	87,01	88,80	
			3	67,53	27,27	5,19	0,00	90,58		
		Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum	4	9,09	27,27	40,26	23,38	55,52	70,56	
			5	24,68	25,97	36,36	12,99	65,58		
			6	72,73	18,18	7,79	1,30	90,58		
2.	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil	7	42,86	35,06	18,18	3,90	79,22	79,22	83,99
		Senang menerima saran, pendapat, dan kritik	8	67,53	32,47	0,00	0,00	91,88	77,11	
			9	16,88	33,77	31,17	18,18	62,34		
		Mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi	10	55,84	35,06	9,09	0,00	86,69	86,69	
		Berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada guru	11	84,42	14,29	1,30	0,00	95,78	83,66	
			12	67,53	24,68	7,79	0,00	89,94		
			13	16,88	35,06	40,26	7,79	65,26		
		Berusaha mempertimbangkan	14	75,32	20,78	3,90	0,00	92,86	91,56	
15	64,94		31,17	3,90	0,00	90,26				

No.	Sub Variabel	Indikator	No. Item	% Frekuensi Rata-rata Jawaban Responden				Indeks %		
				4	3	2	1	Pernyataan	Indikator	Sub Variabel
		kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya								
		Memberikan bimbingan	16	64,94	31,17	3,90	0,00	90,26	85,71	
			17	45,45	37,66	12,99	3,90	81,17		
3.	Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (<i>Laissez Faire</i>)	Partisipasi pemimpin minim	18	70,13	22,08	5,19	2,60	89,94	89,94	82,77
		Pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan baik secara kelompok atau individual	19	35,06	53,25	10,39	1,30	80,52	84,90	
			20	62,34	33,77	2,60	1,30	89,29		
		Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi	21	62,34	27,27	10,39	0,00	87,99	83,66	
			22	49,35	32,47	16,88	1,30	82,47		
			23	38,96	44,16	16,88	0,00	80,52		
		Memberikan komentar atau pertanyaan spontan terhadap kegiatan anggota	24	19,48	45,45	31,17	3,90	70,13	72,56	
			25	32,47	36,36	29,87	1,30	75,00		
Nilai indeks variabel										83,00

Nilai Indeks Variabel Motivasi Kerja

No.	Sub Variabel	Indikator	No. Item	% Frekuensi Rata-rata Jawaban Responden				Indeks %		
				4	3	2	1	Pernyataan	Indikator	Sub Variabel
1.	Motivasi Internal	Tanggung jawab guru dalam pekerjaan	1	85,71	12,99	1,30	0,00	96,10	93,18	84,33
			2	79,22	18,18	2,60	0,00	94,16		
			3	88,31	10,39	1,30	0,00	96,75		
			4	50,65	46,75	2,60	0,00	87,01		
			5	70,13	27,27	2,60	0,00	91,88		
		Dorongan untuk bekerja	6	55,84	42,86	1,30	0,00	88,64	79,46	
			7	71,43	24,68	3,90	0,00	91,88		
			8	16,88	61,04	20,78	1,30	73,38		
			9	7,79	49,35	33,77	9,09	63,96		
		Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	10	29,87	51,95	18,18	0,00	77,92	82,47	
			11	54,55	38,96	6,49	0,00	87,01		
		Pengakuan yang diperoleh	12	25,97	44,16	27,27	2,60	73,38	75,32	
			13	37,66	33,77	28,57	0,00	77,27		
		Minat dalam bekerja	14	81,82	18,18	0,00	0,00	95,45	86,58	
			15	59,74	33,77	5,19	1,30	87,99		
			16	31,17	42,86	25,97	0,00	76,30		
		Kemajuan dalam karir	17	87,01	10,39	2,60	0,00	96,10	84,96	
			18	28,57	44,16	27,27	0,00	75,32		
			19	48,05	37,66	14,29	0,00	83,44		
		Dorongan untuk berprestasi	20	64,94	29,87	5,19	0,00	89,94	88,31	

No.	Sub Variabel	Indikator	No. Item	% Frekuensi Rata-rata Jawaban Responden				Indeks %		
				4	3	2	1	Pernyataan	Indikator	Sub Variabel
			21	62,34	24,68	10,39	2,60	86,69		
2.	Motivasi Eksternal	Selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	22	55,84	35,06	9,09	0,00	86,69	85,06	75,65
			23	87,01	10,39	2,60	0,00	96,10		
			24	23,38	44,16	31,17	1,30	72,40		
		Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	25	12,99	20,78	20,78	45,45	50,32	55,19	
			26	14,29	28,57	40,26	16,88	60,06		
		Penggajian/honorarium	27	66,23	24,68	3,90	5,19	87,99	87,99	
		Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	28	50,65	35,06	14,29	0,00	84,09	74,35	
29	18,18		38,96	25,97	16,88	64,61				
Nilai Indeks Variabel									79,99	

Nilai Indeks Variabel Kedisiplinan Guru

No.	Sub Variabel	Indikator	No. Item	% Frekuensi Rata-rata Jawaban Responden				Indeks %		
				4	3	2	1	Pernyataan	Indikator	Sub Variabel
1.	Adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan	Taat pada aturan	1	76,62	19,48	3,90	0,00	93,18	90,69	84,99
			2	77,92	22,08	0,00	0,00	94,48		
			3	63,64	18,18	10,39	7,79	84,42		
		Melaksanakan hasil keputusan bersama meskipun tidak ada pengawasan	4	7,79	41,56	50,65	0,00	64,29	70,78	
			5	29,87	49,35	20,78	0,00	77,27		
		Menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab	6	68,83	25,97	5,19	0,00	90,91	93,51	
			7	85,71	12,99	1,30	0,00	96,10		
2.	Adanya kebutuhan para pengikut	Memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan	8	29,87	48,05	19,48	2,60	76,30	71,43	78,37
			9	11,69	44,16	42,86	1,30	66,56		
		Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas	10	15,58	44,16	36,36	3,90	67,86	67,86	
			Mengetahui dan memahami pedoman kerja dan aturan-aturan yang ada	11	88,31	11,69	0,00	0,00	97,08	
		12		66,23	23,38	10,39	0,00	88,96		
		13		62,34	28,57	9,09	0,00	88,31		
		Bekerja dengan kreatif, inovatif, cermat dan semangat	14	64,94	35,06	0,00	0,00	91,23	82,79	
			15	72,73	22,08	3,90	1,30	91,56		
			16	10,39	29,87	54,55	5,19	61,36		
			17	84,42	12,99	2,60	0,00	95,45		
3.	Adanya	Sanksi diberikan apabila melakukan	18	20,78	28,57	36,36	14,29	63,96	64,61	68,99

No.	Sub Variabel	Indikator	No. Item	% Frekuensi Rata-rata Jawaban Responden				Indeks %			
				4	3	2	1	Pernyataan	Indikator	Sub Variabel	
	sanksi bagi pelanggar	pelanggaran pada ketentuan yang berlaku	19	15,58	27,27	33,77	23,38	58,77			
20			38,96	20,78	25,97	14,29	71,10				
Pemberian reward		21	23,38	33,77	27,27	15,58	66,23	66,23			
Sanksi berlaku umum		22	14,29	48,05	24,68	12,99	65,91	76,14			
23		61,04	23,38	15,58	0,00	86,36					
Nilai Indeks Variabel									77,45		

Hasil Uji Normalitas Data

Descriptive Statistics

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Gaya Kepemimpinan	77	31	65	96	6339	82,32	,882	7,738	59,880	-,406	,274	-,215	,541
Motivasi Kerja	77	35	76	111	7370	95,71	,928	8,143	66,312	-,553	,274	-,236	,541
Kedisiplinan	77	30	57	87	5661	73,52	,796	6,988	48,832	-,098	,274	-,798	,541
Valid (listwise) N	77												

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja	Kedisiplinan Guru
N		77	77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82,3247	95,7143	73,5195
	Std. Deviation	7,73822	8,14322	6,98798
Most Extreme Differences	Absolute	,081	,111	,122
	Positive	,041	,058	,093
	Negative	-,081	-,111	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		,714	,978	1,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,688	,295	,203

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 34

Hasil Uji Linieritas Data**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kedisiplinan Guru * Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	77	100,0%	0	0,0%	77	100,0%
Kedisiplinan Guru * Motivasi Kerja	77	100,0%	0	0,0%	77	100,0%

Kedisiplinan Guru * Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**Report**

Kedisiplinan Guru

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Mean	N	Std. Deviation
65	66,00	4	7,394
67	65,00	1	.
70	62,00	1	.
71	75,00	1	.
72	70,50	2	3,536
73	71,50	2	7,778
74	80,00	1	.
75	66,00	2	7,071
76	65,00	3	2,000
78	68,25	4	3,775
79	70,75	4	8,016
80	70,50	2	3,536
81	78,60	5	6,025
82	73,00	6	7,014
83	75,17	6	7,195
84	81,50	2	2,121
85	74,67	3	4,041
86	72,20	5	4,087
87	72,67	3	9,292
88	79,00	3	6,083
89	75,33	3	6,658
91	78,33	3	7,638
92	75,80	5	5,404
93	81,50	2	,707
94	84,00	1	.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Mean	N	Std. Deviation
96	78,33	3	5,508
Total	73,52	77	6,988

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan Guru * Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	1784,254	25	71,370	1,889	,027
		Linearity	937,930	1	937,930	24,824	,000
	Within Groups	Deviation from Linearity	846,324	24	35,264	,933	,561
		Total	1926,967	51	37,784		
			3711,221	76			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kedisiplinan Guru * Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,503	,253	,693	,481

Kedisiplinan Guru * Motivasi Kerja**Report**

Kedisiplinan Guru

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
76	67,00	2	2,828
79	75,00	1	.
80	65,00	1	.
81	72,00	2	1,414
82	71,50	2	4,950
86	71,20	5	5,404
87	77,00	1	.
88	80,00	1	.
89	79,00	1	.
90	65,00	4	4,320
91	68,00	2	4,243
92	82,00	1	.
93	66,00	3	3,000
94	69,50	2	10,607
95	78,33	3	2,887

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
96	69,50	4	8,583
97	74,60	5	6,269
98	69,75	4	3,202
99	72,43	7	7,997
100	73,40	5	3,975
101	82,25	4	,957
102	85,00	1	.
103	72,75	4	6,702
104	83,00	1	.
105	81,00	2	,000
106	74,00	1	.
107	76,83	6	7,360
108	82,00	1	.
111	87,00	1	.
Total	73,52	77	6,988

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kedisiplinan Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2074,556	28	74,091	2,173	,009	
		Linearity	555,659	1	555,659	16,296	,000	
		Deviation from	1518,897	27	56,255	1,650	,064	
		Linearity						
		Within Groups	1636,664	48	34,097			
Total		3711,221	76					

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kedisiplinan Guru * Motivasi Kerja	,387	,150	,748	,559

Lampiran 35

Hasil Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,275	,255	6,03047

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020,092	2	510,046	14,025	,000 ^b
	Residual	2691,128	74	36,367		
	Total	3711,221	76			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,543	8,956		3,187	,002	
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,373	,104	,413	3,574	,001	,734
	Motivasi Kerja	,149	,099	,174	1,503	,137	,734

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja
	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
1	2	,004	26,196	,53	,86	,02
	3	,003	29,459	,47	,14	,97

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Lampiran 36

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,275	,255	6,03047

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020,092	2	510,046	14,025	,000 ^b
	Residual	2691,128	74	36,367		
	Total	3711,221	76			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,543	8,956		3,187	,002
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,373	,104	,413	3,574	,001
	Motivasi Kerja	,149	,099	,174	1,503	,137

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	65,4607	80,3028	73,5195	3,66364	77
Residual	-13,88822	11,69580	,00000	5,95060	77
Std. Predicted Value	-2,200	1,852	,000	1,000	77
Std. Residual	-2,303	1,939	,000	,987	77

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Correlations

Correlations

		Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	,516**	,000
	Sig. (2-tailed)		,000	1,000
	N	77	77	77
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,516**	1	,000
	Sig. (2-tailed)	,000		1,000
	N	77	77	77
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	,000	,000	1
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	
	N	77	77	77

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

Nonparametric Correlations

Correlations

			Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Correlation Coefficient		1,000	,598**	-,009
	Sig. (2-tailed)		.	,000	,937
	N		77	77	77
Spearman's rho Motivasi Kerja	Correlation Coefficient		,598**	1,000	,002
	Sig. (2-tailed)		,000	.	,989
	N		77	77	77
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient		-,009	,002	1,000
	Sig. (2-tailed)		,937	,989	.
	N		77	77	77

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

Lampiran 37

Hasil Uji Regresi Ganda

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,275	,255	6,030

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020,092	2	510,046	14,025	,000 ^b
	Residual	2691,128	74	36,367		
	Total	3711,221	76			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,543	8,956		3,187	,002
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,373	,104	,413	3,574	,001
	Motivasi Kerja	,149	,099	,174	1,503	,137

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Lampiran 38

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dan Berganda
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,243	6,081

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	937,930	1	937,930	25,365	,000 ^b
	Residual	2773,291	75	36,977		
	Total	3711,221	76			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,146	7,453		4,850	,000
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,454	,090	,503	5,036	,000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 ^a	,150	,138	6,486

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	937,930	1	937,930	25,365	,000 ^b
	Residual	2773,291	75	36,977		
	Total	3711,221	76			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,738	8,777		4,756	,000
	Motivasi Kerja	,332	,091	,387	3,634	,001

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,275	,255	6,030

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020,092	2	510,046	14,025	,000 ^b
	Residual	2691,128	74	36,367		
	Total	3711,221	76			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,543	8,956		3,187	,002
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,373	,104	,413	3,574	,001
Motivasi Kerja	,149	,099	,174	1,503	,137

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Lampiran 39

**Surat Keterangan Penelitian
Kementerian Ristek dan Pendidikan Tinggi
Universitas Negeri Semarang**



KEMENTERIAN RISTEK DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
Gedung Gd A2 Lt., Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229
Telepon: 024-8508019
Laman: <http://fip.unnes.ac.id>, surel: fip@mail.unnes.ac.id

Nomor : 223/MUST.1.1.9/KM/2016
Lamp. :
Hal : Ijin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Litbang Kabupaten Pati
di Kabupaten Pati

Dengan Hormat,
Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk menyusun skripsi/tugas akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : EMALIA FITRIANI
NIM : 1401412505
Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar, S1
Topik : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Tegal, 07 April 2016

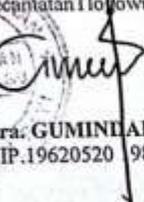
An. Dekan
Koordinator UPP Tegal,



Drs. Utoyo, M.Pd
NIP 196206191987031001

Lampiran 40

**Surat Keterangan Penelitian
Dinas Pendidikan Kabupaten Pati
Kecamatan Tlogowungu**

	<p>DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PATI KECAMATAN TLOGOWUNGU Jl. Raya Tlogowungu Bapoh Km. 02 (Kode pos: 59161) Email: dinaspend_kectgw@yahoo.com</p>
<p>Nomor : 800/004 Lampiran : Hal : Rekomendasi Observasi</p>	<p>Kepala : Yth. Kepala SDN Lahar 02 di Tlogowungu</p>
<p>Berdasarkan surat dari Koordinator UPP Tegal nomor 523/UN27.1.1.9/KM/2015 tanggal 8 Oktober 2015 perihal permohonan izin Observasi. Dengan hal tersebut kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu menghadapkan mahasiswa berikut,</p>	
<p>Nama : Emalia Fitriani NIM : 1401412505 Jurusan : Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) Agar diperkenankan melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud.</p>	
<p>Demikian atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.</p>	
<p>Tlogowungu, 7 Januari 2016 Kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;">  <div style="text-align: center;">  </div> </div> <p>Dra. GUMINIAR, MH NIP.19620520 98201 2 004</p>	

Lampiran 41

Surat Keterangan Penelitian Kantor Penelitian dan Pengembangan



PEMERINTAH KABUPATEN PATI
KANTOR PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
 Jalan Panglima Sudirman Nomor 26 Kode Pos 59113 P A T I
 Telepon (0295) 381127 http : // www.litbangpatikab.go.id
 Faksimile (0295) 386014 -mail : sekretariat@litbang.patikab.go.id

SURAT REKOMENDASI
PENELITIAN / RESEARCH / KEGIATAN SEJENISNYA
 Nomor: R / 070 / 091 / 2016

- I. DASAR HUKUM** : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
 2. Peraturan Bupati Pati Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati.
- II. MENUNJUK SURAT DARI** : Dekan Fakultas Ilmu Ilmu Pendidikan Unnes Semarang
 Nomor : 223/UN37.1.9/KM/2016
 Tanggal : 7 April 2016
 Perihal : Izin Penelitian
- III.** Kepala Kantor Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pati menyatakan **TIDAK KEBERATAN** atas pelaksanaan penelitian / *research* / kegiatan sejenisnya dalam wilayah Kabupaten Pati yang akan dilaksanakan oleh :
1. Nama : **EMALIA FITRIANI**
2. Alamat : Desa Tamansari RT 01/RW 03 Kec Tlogowungu Kab Pati
3. Pekerjaan : Mahasiswa
 bermaksud melaksanakan : penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul:
"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVATI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN TLOGOWUNGU KABUPATEN PATI"
4. Penanggung Jawab : Drs Utoyo, M.Si
5. Lokasi : Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.
- IV.** Dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Yang bersangkutan wajib menaati tata tertib dan norma-norma yang berlaku di daerah setempat.
 b. Sebelum melaksanakan kegiatan yang bersangkutan harus terlebih dahulu melaporkan diri kepada Kepala Wilayah / Desa setempat.
 c. Setelah selesai melaksanakan penelitian **wajib** menyerahkan hasilnya 1 eksemplar kepada Kepala Kantor Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pati.
- V.** Surat Rekomendasi ini berlaku dari : tanggal **12 April 2016** s.d. **12 Mei 2016**.

TEMBUSAN : Kepada Yth.

1. Bupati Pati (sebagai Laporan);
2. Kepala Dinas Pendidikan Kab Pati;
3. Kepala UPT Dinas Pendidikan Kec Tlogowungu;
4.

Dikeluarkan di : P A T I
 Pada Tanggal : 12 April 2016


KEPALA KANTOR PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KABUPATEN PATI
ABD. ROHIM, S.Pd., MM
 Pembina Tingkat I
 NIP.19620906 198603 1 016

Lampiran 42

Surat Keterangan Penelitian SD N Lahar 02



**DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PATI
KECAMATAN TLOGOWUNGU
SD NEGERI LAHAR 02**

Alamat : Jalan Cabak – Lahar Km 1. Kode pos 59161
Email : sdnlahar02@gmail.com

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 421.2/017

Yang bertanda tangan dibawah ini, kepala SDN Lahar 02 Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, menerangkan Bahwa :

Nama	: Emalia Fitriani
NIM	: 1401412505
Prodi	: PGSD UNNES

Menerangkan Bahwa Saudara Tersebut di Atas Benar-Benar telah melakukan Penelitian di SDN Lahar 02 Kecamatan Tlogowungu.

Demikian surat Keterangan ini Kami buat agar dapat Di gunakan sebagaimana Mestinya.

Tlogowungu, 18 April 2016
Kepala Sekolah



JOKO WIDOYO, S.Pd
NIP. 19611025 198201 1 003

Lampiran 43

**Surat Keterangan Penelitian
SD N Jatiurip 01**



PEMERINTAH KABUPATEN PATI
DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN TLOGOWUNGU
SD NEGERI JATIURIP 01
Jl. Tlogowungu – Lahar, Km.4
Email : sdnjatiuripsatu@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/027

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SDN Jatiurip 01 Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, menerangkan bahwa :

Nama : Emalia Fitriani
NIM : 1401412505
Prodi : PGSD UNNES

Menerangkan bahwa saudara yang tersebut di atas benar-benar telah melakukan penelitian di SDN Jatiurip 01 Kecamatan Tlogowungu.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Tlogowungu, 18 April 2016
Kepala Sekolah

RUBIAH, S.Pd
NIP. 19621128 198201 2 003

Lampiran 44

Surat Keterangan Penelitian SD N Tlogosari 01



DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PATI
KECAMATAN TLOGOWUNGU
SEKOLAH DASAR NEGERI TLOGOSARI 01
Alamat : Jl. Tlogosari – Lahar Kode Pos 59161
Email : sdn_tlogosari01@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/040

Yang bertanda tangan dibawah, Kepala SD Negeri Tlogosari 01 Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, menerangkan bahwa :

Nama : EMALIA FITRIANI
Nomor Induk Mahasiswa : 1401412505
Program Pendidikan : PGSD UNNES

Menerangkan bahwa saudara yang tersebut diatas benar – benar telah melakukan penelitian di SD Negeri Tlogosari 01.

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tlogowungu, 19 April 2016

Kepala SDN Tlogosari 01



ASKIN, S.Pd

NIP. 19610112 198304 1 001

Lampiran 45

Surat Keterangan Penelitian SD N Tlogosari 02



DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PATI
KECAMATAN TLOGOWUNGU
SEKOLAH DASAR NEGERI TLOGOSARI 02
 Alamat : Desa Tlogosari Rt : 06 Rw: 1 Kec. Tlogowungu Pati Kode Pos 59161
 E-mail : sdntlogosari02@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/062

Yang bertanda tanga dibawah ini, Kepala SDN Tlogosari 02 Dinas pendidikan Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, menerangkan bahwa :

Nama : Emalia Fitriani

Nomor Induk Mahasiswa : 1401412505

Progdi : PGSD UNNES

Menerangkan bahwa saudara yang tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian di SD Negeri Tlogosari 02.

Demikian surat ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tlogosari, 19 April 2016

Kepala sekolah



S. KRUN, S.Pd.

NIP. 19630506 198304 1 004

Lampiran 46

**Surat Keterangan Penelitian
SD N Tlogosari 03**



**DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PATI
KECAMATAN TLOGOWUNGU
SEKOLAH DASAR NEGERI TLOGOSARI 03**

Alamat : Ds. Tlogosari Kec. Tlogowungu Kab. Pati Kode Pos 59161
Email : sdtlogosari03@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2 / 063

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala SD Negeri Tlogosari 03 Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, menerangkan bahwa:

Nama : EMALIA FITRIANI
Nomor Induk Mahasiswa : 1401412505
Program Pendidikan : PGSD UNNES

Menerangkan bahwa saudara yang tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian di SD Negeri Tlogosari 03.

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tlogowungu, 19 April 2016



Lampiran 47

**Surat Keterangan Penelitian
SD N Lahar 01**



**DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PATI
KECAMATAN TLOGOWUNGU
SD NEGERI LAHAR 01**

Alamat :Jln.Tlogowungu-Gunungwungkal Km 18 KP 59161

SURAT KETERANGAN
Nomor :421.2 / 062

Yang bertanda tangan di bawah ini ,Kepala SD Negeri Lahar 01 Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati,menerangkan bahwa :

Nama	: Emalia Fitriani
Nomor Induk Mahasiswa	: 1401412505
Prodi	: PGSD UNNES

Menerangkan bahwa saudara yang tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian di SD Negeri Lahar 01,Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

Demikian surat Keterangan ini kami buat,agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tlogowungu,20 April 2016
Kepala Sekolah

MANTONO,S.Pd
NIP.196508211991031008



Lampiran 48

**Surat Keterangan Penelitian
SD N Tajungsari 01**



**DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PATI
KECAMATAN TLOGOWUNGU
SD NEGERI TAJUNGSARI 01**

Alamat : Tlogowungu – Tajungsari Km. 13 Kec Tlogowungu, Kab Pati. 59161
Email : sdntajungsarisatu@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

No : 421.2 / 026

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **WIWIK SUGIYARTI, S.Pd.M.Si**
N I P : 19640225 198508 2 003
Pangkat/Gol Ruang : Pembina / IV A
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri Tajungsari 01

Menerangkan bahwa :

Nama : **EMALIA FITRIANI**
Nomor Induk Mahasiswa : 1401412505
Progdi : PGSD UNNES

benar-benar telah melakukan penelitian di SD Negeri Tajungsari 01

Demikian surat keterangan ini dibuat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tlogowungu, 19 April 2016
Kepala SD Negeri Tajungsari 01


WIWIK SUGIYARTI, S.Pd, M.Si
NIP. 19640225 198508 2 003

Lampiran 49

**Surat Keterangan Penelitian
SD N Tajungsari 02**



**DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PATI
KECAMATAN TLOGOWUNGU
SD NEGERI TAJUNGSARI 02**
Alamat Desa Tajungsari Kec. Tlogowungu Kab. Pati
E_mail : sdntajungsari02@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/281

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala SD Negeri Tajungsari 02 Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, menerangkan bahwa :

Nama : Emalia Fitriani
Nomor Induk Mahasiswa : 1401412505
Progdi : PGSD UNNES

Menerangkan bahwa saudara yang tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian di SD Negeri Tajungsari 02.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tlogowungu, 19 April 2016
Kepala Sekolah

SITI KASRUMIYATI, Pd
NIP. 19640504 199003 2 010

Lampiran 50

Surat Keterangan Penelitian SD N Tlogowungu 01

	DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PATI KECAMATAN TLOGOWUNGU SD NEGERI TLOGOWUNGU 01 Alamat : Jl. Raya Pati – Gunungrowo Km. 07 Kode Pos 59161 Email : sdtlogowungu01@yahoo.co.id
---	--

SURAT KETERANGAN
No : 421.2 / 42

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Tlogowungu 01 Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati menerangkan bahwa :

Nama	:	Emalia Fitriani
Jenis Kelamin	:	Perempuan
NIM	:	1401412505

Adalah benar – benar telah melakukan penelitian di SD Negeri Tlogowungu 01.

Demikian surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tlogowungu, 19 April 2016
Kepala Sekolah

SUMBER HARTONO, S.Pd. SD.
NIP. 19691007 199703 1005



Lampiran 51

Surat Keterangan Penelitian SD N Tamansari 01



PEMERINTAH KABUPATEN PATI
KECAMATAN TLOGOWUNGU
SD NEGERI TAMANSARI 01
 Alamat : Jl. Pati - Tlogowungu KM. 5 Kode Pos : 59161
 Email : sd_negeritamansari01@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/045

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala SDN Tamansari 01 Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, menerangkan bahwa :

Nama : Emalia Fitriani
 Nomor Induk Mahasiswa : 1401412505
 Prodi : PGSD UNNES

Menerangkan bahwa saudara yang tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian di SDN Tamansari 01.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya .

Tlogowungu, 16 April 2016

Kepala Sekolah



RUDI ASTOMO, S.Pd.
 NIP. 19650418 199102 1 003

Lampiran 52

Surat Keterangan Penelitian SD N Tamansari 02



**PEMERINTAH KABUPATEN PATI
DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN TLOGOWUNGU
SEKOLAH DASAR NEGERI TAMANSARI 02**

Alamat : Jalan Raya Pati-Tlogowungu km 5 Kode Pos 59161
E-mail : sdn_tamansaridua@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

NO : 421.2 / 56 / 2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: WAKINI, S Pd SD
NIP	: 19631207 198304 2 003
Pangkat/Golongan	: Pembina/ IV A
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri Tamansari 02

Menerangkan bahwa :

Nama	: Emalia Fitriani
Nomor Induk Mahasiswa	: 1401412505
Prodi	: PGSD UNNES

benar – benar telah melakukan penelitian skripsi di SD Negeri Tamansari 02

Demikian surat keterangan ini dibuat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tlogowungu, 23 April 2016
Kepala SDN Tamansari 02

WAKINI, S.Pd.SD
NIP 19631207 198304 2 003

Lampiran 53

**Surat Keterangan Penelitian
SD N Tamansari 03**



**DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PATI
KECAMATAN TLOGOWUNGU
SD NEGERI TAMANSARI 03**
Jalan Raya Pati - Gembong KM.5 Kecamatan Tlogowungu Kode Pos 59161

SURAT KETERANGAN

NO : 421 / 073 / 2016

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Semaun, S. Pd.
NIP	: 19570820 197802 1 002
Pangkat/Golongan	: Pembina/ IV A
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri Tamansari 03

Menerangkan bahwa:

Nama	: Emalia Fitriani
Nomor Induk Mahasiswa	: 1401412505
Progdi	: PGSD UNNES

benar-benar telah melakukan penelitian di SD Negeri Tamansari 03.

Demikian surat keterangan ini dibuat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tamansari, 20 April 2016

Kepala SDN Tamansari 03



Lampiran 54

Surat Keterangan Penelitian SD Negeri Sambirejo 01



**DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PATI
KECAMATAN TLOGOWUNGU
SEKOLAH DASAR NEGERI SAMBIREJO 01**

*Alamat : Jl. Raya Tlogowungu – Bapoh Km.2 Kode Pos 59161
E-mail : sdn.sambirejo01@yahoo.com*

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2 / 042 / 2016

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SD Negeri Sambirejo 01, Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu, Kabupaten Pati menerangkan bahwa :

Nama : Emalia Fitriani
NIM : 1401412505
PROGDI : PGSD UNNES

Benar-benar telah melakukan penelitian di SD Negeri Sambirejo 01 guna memenuhi tugas akhir S-1 di UNNES dengan baik dan penuh sopan santun.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



ENDANG PRATIWI, S.Pd.
NIP. 197802 2 002

Lampiran 55

**Surat Keterangan Penelitian
SD Negeri Sambirejo 02**



DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PATI
KECAMATAN TLOGOWUNGU
SEKOLAH DASAR NEGERI SAMBIREJO 02

*Alamat : Jl. Raya Tlogowungu – Bapoh Km.2 Kode Pos 59161
E-mail : sdnsambirejodutgw@yahoo.co.id*

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2 / 134 / 2016

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SD Negeri Sambirejo 02, Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu, Kabupaten Pati menerangkan bahwa :

Nama : Emalia Fitriani
NIM : 1401412505
PROGDI : PGSD UNNES

Benar-benar telah melakukan penelitian di SD Negeri Sambirejo 02 guna memenuhi tugas akhir S-1 di UNNES dengan baik dan penuh sopan santun.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



SUKARNO, S.Pd.
NIP. 19630929 198405 1 002

Lampiran 56

**Surat Keterangan Penelitian
SD N Wonorejo 01**

	<p>PENDIDIKAN KABUPATEN PATI KECAMATAN TLOGOWUNGU SD NEGERI WONOREJO 01</p> <p>Alamat : Desa Wonorejo Kecamatan Tlogowungu Kode Pos 59161 E-mail : sdn_wonorejosatu@yahoo.com</p>
---	--

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2 / 04 / 2016

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SD Negeri Wonorejo 01 Dinas Pendidikan Kecamatan Tlogowungu menerangkan bahwa :

Nama	: EMALIA FITRIANI
Alamat	: Desa Tamansari
Pekerjaan	: Mahasiswa

Menerangkan bahwa yang tersebut di atas telah melaksanakan penelitian

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wonorejo, 20 April 2016

	<p>Kepala Sekolah</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>HARYONO, S.Pd NIP. 19620404 198304 1 005</p>
--	--

Lampiran 57

**Surat Keterangan Penelitian
SD N Wonorejo 02**



**PEMERINTAH KABUPATEN PATI
DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN TLOGOWUNGU
SEKOLAH DASAR NEGERI WONOREJO 02**
Alamat : Desa Wonorejo RT:01 RW:03 Kec.Tlogowungu Kab.Pati ☎ 59161
E-mail : sdwonorejo02@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
NO : 421.2/ 046 / 2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA	: TRI SUGIYARTI, S.Pd.
NIP	: 19650703 198803 2 006
Pangkat/Golongan	: Pembina/ IV A
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri Wonorejo 02

Menerangkan bahwa :

Nama	: Emalia Fitriani
Nomor Induk Mahasiswa	: 1401412505
Progdi	: PGSD UNNES

benar – benar telah melakukan penelitian di SD Negeri Wonorejo 02.

Demikian surat keterangan ini dibuat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wonorejo, 22 April 2016
Kepala SDN Wonorejo 02



TRI SUGIYARTI, S.Pd.
 NIP 19650703 198803 2 006

Lampiran 58

Profil Sekolah Penelitian



SDN Tlogosari 01



SDN Tlogosari 02



SDN Tlogosari 03



SDN Tajungsari 01



SDN Tajungsari 02



SDN Tamansari 01



SDN Tamansari 02



SDN Tamansari 03



SDN Wonorejo 01



SDN Wonorejo 02



SDN Lahar 01



SDN Lahar 02



SDN Sambirejo 01



SDN Sambirejo 02



SDN Tlogowungu 01



SDN Jatiurip 01

Profil Kepala Sekolah Penelitian



SDN Tlogowungu 01



SDN Tamansari 01



SDN Tamansari 02



SDN Tamansari 03



SDN Tlogosari 01



SDN Tlogosari 02



SDN Tlogosari 03



SDN Wonorejo 01



SDN Wonorejo 02



SDN Lahar 01



SDN Lahar 02



SDN Jatiurip 01



SDN Sambirejo 01



SDN Sambirejo 02



SDN Tajungsari 01



SDN Tajungsari 02