

PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU MADRASAH KABUPATEN KAYONG UTARA

Yuslianto, Aunurrahman, Sukmawati.

Program Studi Administrasi Pendidikan FKIP UNTAN Pontianak

Email : yusliantoiyus@yahoo.com

Abstract:

This study aims to determine the effect of visionary leadership and work motivation on the work discipline of Madrasah teachers in Kayong Utara Regency. This research is a quantitative study with data collection using a tool or instrument in the form of a questionnaire or questionnaire. The subjects of this study were all Madrasah teachers in North Kayong Regency, amounting to 60 people. Based on data analysis: (1) the visionary leadership of the principal has a significant effect on teacher work discipline that is equal to 23.2%, (2) the picture of teacher work motivation has a significant effect on teacher work discipline that is equal to 21.2%, (3) the picture of leadership visionary principals and work motivation together have a significant effect on teacher work discipline that is equal to 45.2%. The conclusions in this study are as follows: (1) visionary leadership significantly influences the work discipline of Madrasah teachers in Kayong Utara Regency, (2) work motivation significantly influences the work discipline of Madrasah teachers in Kayong Utara Regency, (3) visionary leadership and work motivation together have a significant effect on Madrasah teacher work discipline in Kayong Utara Regency.

Keywords: Visionary, Work Motivation, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah proses pembelajaran. Disiplin sebagai salah satu dimensi kebebasan yang perlu ditinjau bagaimana pelaksanaannya untuk kepentingan situasi pengajaran (Rohani, 2004:22). Kedisiplinan sebagai proses seseorang menjadi lebih baik yang tercermin dalam tingkah laku, nilai-nilai, dan tanggung jawab. Disiplin bertujuan agar guru dalam dunia pendidikan patuh pada saat belajar mengajar, patuh pada aturan sekolah, dan obyektif dalam menjalankan. Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kedisiplinan yang tinggi maka kinerja juga tinggi, begitu pula sebaliknya.

Menurut Mulyasa (2009:144) 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 merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Peranan guru sangat penting dalam mentransfer input-input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru. Guru harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya

sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar, dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk disiplin kerja guru. Apabila disiplin kerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik (Pidarta, 2004: 126).

Menurut Arikunto (2012:54) disiplin kerja adalah menunjuk kepada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya. Pada umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan sekolah, guru, dan masyarakat. Oleh karena itu, pemimpin di

sekolah selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin yang baik demi keberhasilan dalam mencetak para siswanya. Seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para guru di bawah tanggungjawabnya tersebut mempunyai disiplin yang baik. Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2012:193). Semakin baik disiplin guru, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin guru yang baik, sulit bagi sekolah untuk mencapai hasil pendidikan berkualitas yang optimal.

Hasil pengamatan awal penulis terhadap guru-guru di Madrasah Kabupaten Kayong Utara, terdapat permasalahan yang menimbulkan disiplin kerja. Adapun permasalahan tersebut yaitu : 1) guru tidak disiplin saat masuk ke sekolah, masih ada beberapa guru yang terlambat masuk sekolah, tidak izin jika tidak masuk sekolah; 2) lemahnya motivasi intrinsik yaitu ketika memberikan pembelajaran kepada peserta didik, guru tidak membuat rencana pembelajaran (RPP) dan tidak ada dorongan untuk memperbaiki RPP yang telah dibuat tahun sebelumnya; 3) guru kurang memanfaatkan sarana alat peraga yang telah di sediakan, sehingga pembelajaran terlihat sangat monoton dan siswa merasa bosan; 4) lemahnya motivasi dalam menjalankan tugas sebagai pengajar yaitu dilihat dari motivasi ekstrinsik contoh kurangnya dorongan untuk mengadakan pelajaran tambahan kepada siswa yang kurang memahami mengenai materi yang disampaikan; 5) tidak berada di sekolah pada saat jam kerja; 6) menunda pekerjaan; 7) pulang sebelum waktunya dan 8) kurangnya motivasi untuk mengikuti seminar-seminar atau pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan belajar mengajar. Hal ini dikarenakan belum adanya faktor yang kuat untuk mendorong memperbaiki disiplin kerja guru tersebut.

Rendahnya disiplin kerja guru akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah, salah satunya adalah akreditasi sekolah. Semua Madrasah Kabupaten Kayong Utara masih berstatus akreditasi C. Akreditasi sejatinya adalah pengakuan formal yang diberikan oleh Badan Akreditasi terhadap kompetensi suatu lembaga atau organisasi. Secara simpelnya, akreditasi adalah nilai lembaga pendidikan tersebut dalam beberapa kriteria berdasarkan Standar Nasional Pendidikan : 1) standar isi; 2) standar proses; 3) standar kompetensi kelulusan; 4) standar sarana dan prasarana; 5) standar pengelolaan; 6) standar pembiayaan; 7) standar penilaian dan 8) standar pendidik dan tenaga kependidikan. Akreditasi ini selalu diperbaharui setiap 5 tahun sekali oleh sekolah-sekolah yang ada di Indonesia.

Oleh karena itu kedisiplinan harus ditanamkan kepada setiap individu, baik itu para guru atau pun siswanya. Sebagai pendidik, segala sikap dan perilaku yang dilakukannya tentu akan dilihat dan dicontohkan oleh siswanya. Jika seorang guru memiliki sikap kedisiplinan, maka tidak dapat disalahkan bila siswanya juga mengikuti perilaku sang guru yang disiplin tersebut.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: 1) Kepemimpinan kepala sekolah, 2) Iklim sekolah yang baik sehingga hubungan antara komponen di sekolah dapat berjalan dengan baik, 3) Harapan-harapan dari guru, 4) motivasi guru untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan 5) Kepercayaan personalia sekolah (Handoko, 2008: 319).

Dengan demikian nampaklah bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, hubungan antara personal di sekolah dan motivasi guru untuk dapat bekerja dengan baik akan ikut menentukan baik buruknya disiplin kerja guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh

dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2006: 25).

Disiplin kerja menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan disiplin kerja yang semakin efektif dan efisien. Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan disiplin kerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

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).

Kepemimpinan kepala sekolah yang relevan dengan tuntutan manajemen berbasis sekolah “*school based management*” dan didambakan bagi produktivitas pendidikan adalah kepemimpinan yang memiliki visi

(*visionary leadership*) yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan, menjadi agen perubahan (*agent of change*) yang unggul dan menjadi penentu arah organisasi yang tahu prioritas, menjadi pelatih yang profesional dan dapat membimbing personil lainnya ke arah profesionalisme kerja yang diharapkan.

Kepemimpinan yang bervisi merupakan syarat kepemimpinan di era otonomi, dimana organisasi harus menampilkan kekuatan dan ciri khas budayanya menuju kualitas pendidikan yang diharapkan. Visi tercipta dari kreativitas pikir pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut (personel lain), yaitu berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama.

Beach dalam Suhardan (2009:142) mendefinisikan visi sebagai berikut: "*Vision defines the ideal future, perhaps implying retention of the current culture and the activities, or perhaps implying change*". Artinya, visi menggambarkan masa depan yang ideal, menyiratkan ingatan budaya yang sekarang dan aktivitas, atau menyiratkan perubahan. Selanjutnya menurut Gaffar (2007:56) terbentuknya visi dipengaruhi oleh pengalaman hidup, pendidikan, pengalaman profesional, interaksi dan komunikasi, penemuan keilmuan serta kegiatan intelektual yang membentuk pola pikir (*mindset*) tertentu.

Seorang pemimpin yang mempunyai konsep tentang: (1) bagaimana merekayasa masa depan untuk menciptakan pendidikan yang produktif; (2) menjadikan dirinya sebagai agen perubahan; (3) memposisikan sebagai penentu arah organisasi; (4) pelatih atau pembimbing yang profesional; (5) mampu menampilkan kekuatan pengetahuan berdasarkan pengalaman profesional dan pendidikannya, dengan didukung oleh ciri khas budaya kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam visi dan dijabarkan dalam misi, dapat dikatakan sebagai

kepemimpinan yang visioner (Danim, 2010:36).

Mutu pendidikan di Madrasah Kabupaten Kayong Utara dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu cermin peningkatan motivasi dan disiplin kerja guru adalah kemampuan kepala sekolah yang visioner dalam mengelola sekolah sesuai dengan visi, misi, tujuan dan sasaran yang akan dicapai.

Kepemimpinan yang visioner dalam hal ini Kepala sekolah Madrasah Kabupaten Kayong Utara harus dapat mengemban tanggung jawabnya memimpin sekolah dengan berhasil. Kepimpinan visioner harus tahu persis visi dan misi apa yang ingin dicapai dan bagaimana mewujudkan visi dan misi tersebut dalam sebuah amanah yang diemban. Kepala sekolah yang visioner harus memahami betapa pentingnya mengajak semua pihak terkait dalam sekolahnya untuk bersama-sama mewujudkan visi yang telah dirumuskan bersama. Implikasi sifat visioner, kepala sekolah harus memiliki sejumlah kompetensi dan integritas untuk melaksanakan misi guna mewujudkan visi itu, dan selanjutnya kepala sekolah juga harus memiliki sejumlah karakter tertentu yang menunjukkan integritasnya.

Sebuah lembaga atau sekolah tentunya memiliki sebuah visi yang dibuat oleh kepala sekolah, visi ini sebagai rencana awal yang memiliki tujuan jangka panjang untuk kesuksesan sebuah lembaga. Kepemimpinan visioner menurut Robbins dalam Wahyudi (2009:25) adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini.

Kepemimpinan yang bervisi bekerja dalam 4 (empat) pilar sebagaimana dikatakan Nanus dalam Komariah dan Triatna (2010:81-82) yaitu kemampuan dalam menentukan arah, memahami keinginan masyarakat atau konsumen, berpengaruh dalam aktivitas dan menjadi pemandu, dan

mampu mengantisipasi masa depan/sebagai agen perubahan.

Sesuai dengan indikator dalam kepemimpinan visioner di atas, diharapkan kepala sekolah mampu mendorong para guru agar senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam kerangka visi yang telah dibuat. Komunikasi yang terjalin dengan baik selalu diupayakan agar terjadi *sharring* untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan dituntut mampu merencanakan program untuk keberlangsungan sekolah. Baik rencana yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang.

Perkembangan zaman yang terus terjadi merupakan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Hidayah (2012:32-33) mengemukakan keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikannya, baik mutu akademik maupun non akademik sangat tergantung pada kepala sekolah untuk memimpin dengan visi. Perannya sebagai pemimpin visioner dapat meningkatkan mutu sekolah, salah satunya dengan peningkatan kualitas guru. Namun jika kepala sekolah tidak mempunyai visi ke depan maka akan menghambat perkembangan kreativitas guru. Dalam proses mengajar, guru hanya mengajar sesuai dengan tugasnya saja, mereka tidak mempunyai target yang jelas sebagai hasil dari proses pembelajaran tersebut.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, kepala sekolah yang visioner menjadi variabel penting dalam penelitian ini untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu bagi Madrasah Kabupaten Kayong Utara. Dengan kepemimpinan kepala sekolah visioner merupakan komponen penting yang dapat meningkatkan kualitas persekolahan melalui fungsi dan perannya. Oleh karena itu diperlukan kepala sekolah yang berkualitas, memiliki visi dan misi, memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi.

Kepala sekolah yang visioner juga harus memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi dan pembinaan disiplin kepada para guru. Hubungan antara semangat kerja dan disiplin guru 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).

Guru yang mampu bekerja optimal dalam mengemban tugasnya akan memiliki kemauan dan keinginan yang kuat untuk mewujudkan tujuan pembelajaran. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan dengan sendirinya akan menjadi disiplin, dan hal ini sangat berpengaruh terhadap proses belajar mengajar. Guru sangat perlu memotivasi siswa dalam belajar agar siswa tumbuh kesadaran dan semangat untuk pentingnya belajar. Siswa yang termotivasi dalam belajar akan memberikan pengaruh kepada kualitas hasil belajar. Hasil belajar yang bersemangat dengan disertai disiplin belajar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Sukses tidaknya proses belajar mengajar dalam pencapaian pendidikan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan. Kepala sekolah sebagai puncak kepemimpinan dengan model kepemimpinan visioner harus dapat meningkatkan kinerja guru Madrasah Kabupaten Kayong Utara. Kepemimpinan visioner ini dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru karena kepala sekolah dapat memberikan visi yang jelas dan dapat mengimplementasikan visi yang telah dibuatnya untuk masa depan guru tersebut, sehingga memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja guru.

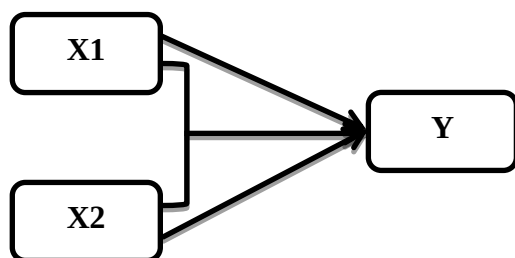
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada pertimbangan bahwa pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk

menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan secara statistik.

Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala”. Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah kepemimpinan visioner, motivasi kerja dan disiplin kerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang berkaitan dengan kepemimpinan visioner (X1) terhadap disiplin kerja guru (Y), motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja guru (Y) dan kepemimpinan visioner (X1) dan motivasi kerja (X2) disiplin kerja guru (Y). Dapat dilihat pada gambar 3.1.



Gambar 3.1 Diagram gambar hubungan antar variabel penelitian

Keterangan:

X1 : Variabel komunikasi kepala sekolah sebagai pemimpin.

X2 : Variabel pengorganisasian.

Y : Variabel motivasi kerja guru.

Populasi pada penelitian ini adalah semua guru madrasah di Kabupaten Kayong Utara. Jumlah populasi di dalam penelitian ini adalah 60 guru. Angket (kuesioner) yang disusun berdasarkan tiga variabel yakni kepemimpinan visioner, motivasi kerja dan disiplin kerja guru. Pemilihan angket (kuesioner) sebagai instrument utama dalam penelitian ini berdasarkan empat alasan berikut: (1) responden memiliki waktu yang

cukup untuk menjawab pertanyaan/pernyataan, (2) setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan, (3) responden memiliki kebebasan untuk memberikan jawabannya, dan (4) dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang cepat.

Pengembangan instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yaitu : 1) menyusun indikator variabel penelitian; 2) menyusun kisi-kisi instrument; 3) melakukan uji coba instrument; dan 4) melakukan pengujian validitas dan realibitas instrument.

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 mengungkapkan 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:

Tabel 1 Pedoman Penskoran Instrumen Penelitian

Kriteria	Pernyataan +	Pernyataan -
Sangat tinggi	4	1
Tinggi	3	2
Rendah	2	3
Sangat rendah	1	4

Sumber : Widoyoko (2015: 106)

Dengan bobot skor sebagai berikut : “sangat tinggi” berbobot 4, “tinggi” berbobot 3, “rendah” berbobot 2, dan “sangat rendah” berbobot 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pemimpin Visioner

Untuk mengukur uji reliabilitas instrumen berdasarkan tabel terlampir diketahui nilai *Cronbach Alpha* adalah: (1) Kepemimpinan visioner kepala sekolah $0,903 > 0,60$ maka angket penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Dan berdasarkan r tabel nilai *Cronbach Alpha* $0,903 > 0,254$ maka angket penelitian dinyatakan reliabel. (2) Motivasi kerja guru $0,893 > 0,60$ maka angket penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Dan berdasarkan r tabel nilai *Cronbach Alpha* $0,893 > 0,254$ maka angket penelitian dinyatakan reliabel. (3) Disiplin kerja guru $0,816 > 0,60$ maka angket penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Dan berdasarkan r tabel nilai *Cronbach Alpha* $0,816 > 0,254$ maka angket penelitian dinyatakan reliabel.

Selanjutnya berdasarkan tabel output SPSS terlampir, diketahui nilai sig. adalah $0,005 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Atau dengan kata lain kepemimpinan visioner (X1) secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja guru (Y). Dan diketahui t hitung adalah sebesar 1,672. Karena nilai t hitung $1,672 > t$ tabel 0,996, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kepemimpinan visioner (X1) secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja guru (Y). Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (X2), diketahui nilai sig. adalah $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Atau dengan kata lain motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja guru (Y). Dan diketahui t hitung adalah sebesar 1,733. Karena nilai t hitung $1,733 > t$ tabel 1,672, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau dengan kata lain motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja guru (Y). dan Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai sig. adalah $0,002 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan

bahwa hipotesis diterima. Atau dengan kata lain kepemimpinan visioner (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru (Y). Dan diketahui F hitung adalah sebesar 11,333. Karena nilai F hitung $11,333 > F$ tabel 3,16, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kepemimpinan visioner (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru (Y).

Adapun berdasarkan tabel output SPSS model summary terlampir, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,452. Nilai R square 0,452 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi R , yaitu $0,226 \times 0,226 = 0,452$. Besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,452 atau sama dengan 45,20 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kepemimpinan visioner (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja Guru (Y) sebesar 45.20 %. Sedangkan sisanya 54,80 % ($100 \% - 45,20 \%$) dipengaruhi oleh variabel luar diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil pengujian seperti yang tercantum pada tabel 4.6 bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru ($B = 0,232$; sig. $0,005 < 0,05$) artinya ada pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Yang berarti kepemimpinan visioner kepala sekolah diikuti oleh naiknya kompetensi disiplin kerja guru. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan visioner kepala sekolah, makin tinggi juga tingkat disiplin kerja guru. Hal ini menguatkan argumentasi bahwa disiplin kerja guru ditentukan oleh banyak faktor diantaranya adalah

kepemimpinan transformasional visioner kepala sekolah.

Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat tergantung pada pimpinan sebagai faktor penggerak dalam membimbing, mengarahkan dan meningkatkan semangat dan disiplin kerja guru baik melalui penerapan tata tertib sekolah maupun keteladanan yang dapat dijadikan panutan para guru dan staf. Disinilah pentingnya peranan kepemimpinan visioner kepala sekolah untuk mempelajari dan mengetahui sejauh mana peranannya dalam mempengaruhi dan meningkatkan disiplin kerja guru guna mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Visi pendidikan mempengaruhi kinerja pendidikan. Visi sekolah mempengaruhi kinerja sekolah. Visi menjadi trigger semangat meraih kemenangan pendidikan. Visi dapat mengisi kehampaan, membangkitkan semangat, menimbulkan kinerja, bahkan mewujudkan prestasi sekolah, apalagi ditengah-tengah tuntutan kemandirian berpikir dan bertindak. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner pada akhirnya menunjukkan kepemimpinan efektif dan berkualitas.

Karakteristik pemimpin (kepala sekolah) yang berkualitas antara lain (Komariah & Triatna, 2006 : 112): (1) Memiliki integritas pribadi; (2) Memiliki antusiasme terhadap perkembangan lembaga (sekolah) yang dipimpinnya; (3) Mengembangkan kehangatan, budaya, dan iklim organisasi (sekolah); dan (4) Tegas dan adil dalam mengambil tindakan/kebijakan kelembagaan (sekolah).

Pendidikan yang berkualitas di sekolah membutuhkan visi misi yang kuat dan jelas untuk mencapai keberhasilan. Bila dalam sekolah sudah terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka seluruh anggota sekolah akan merasa tenang dalam sekolah tersebut karena tahu apa yang harus dikerjakan. Keberhasilan sekolah untuk mengimplementasikan pendidikan yang berkualitas dapat mendorong sekolah tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Sekolah yang kuat akan memberikan pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya

karena tingginya tingkat disiplin dan intensitas menciptakan pendidikan yang berkualitas dari kendali perilaku yang tinggi, sehingga dapat dikatakan tingkat kedisiplinan anggota sekolah akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan visioner yang berpikir kreatif dan berorientasi pada tujuan.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil pengujian seperti yang tercantum pada tabel 4.6 bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru ($B = 0,212$; sig. $0,000 < 0,05$) artinya ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru. Yang berarti motivasi kerja guru yang tinggi dimiliki oleh guru maka guru akan semakin memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini menguatkan argumentasi bahwa disiplin kerja guru ditentukan oleh banyak faktor diantaranya motivasi kerja guru.

Menurut Usman (2014:56) Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik seperti: kompetensi kerja, lingkungan kerja, penghasilan, jaminan sosial, kondisi kerja, dan pengaruh kerja yang harmonis di antara sesama guru.

Menurut Robbins (2006:26) *"...motivation is the willingness to do something, and is conditioned by this action's ability to satisfy some need for the individual"*. Robbins berpendapat bahwa motivasi adalah kemauan untuk melakukan sesuatu, dan dikondisikan oleh kemampuan tindakan ini untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Danim (2012:2) mendefenisikan motivasi sebagai "...kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya".

Hal senada juga diutarakan Siagian (2012:138) sebagai berikut: "motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela

untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Dengan demikian dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru Madrasah Kabupaten Kayong Utara, faktor motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian. Untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga ada upaya persaingan yang sehat diantaranya guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya dalam bentuk motivasi dalam disiplin dalam bekerja agar mencapai pekerjaan yang baik dan maksimal.

Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas maka guru harus melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan, mematuhi kewajiban-kewajiban dan tidak melanggar semua larangan-larangan yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku yang didasari dengan kesadaran dalam dirinya untuk menjalankan tugas-tugas keguruannya tanpa adanya pelanggaran dirinya sendiri, orang lain atau sekolah. Dengan kata lain memiliki motivasi kerja yang tinggi berarti mendorong seseorang untuk berperilaku disiplin

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil pengujian seperti yang tercantum pada tabel 4.7 bahwa diketahui nilai sig. adalah $0,002 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Atau dengan kata lain kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru (Y). Dan diketahui F hitung adalah sebesar 11,333. Karena nilai F hitung $11,333 > F_{tabel} 3,16$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa

hipotesis diterima atau dengan kata lain kepemimpinan visioner (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru (Y).

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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diawali dari proses pengumpulan data, analisis data, dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan umum bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan visioner dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Madrasah di Kabupaten Kayong Utara. Sedangkan secara khusus dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan visioner berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru Madrasah di Kabupaten Kayong Utara. (2) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru Madrasah di Kabupaten Kayong Utara. (3) Kepemimpinan visioner dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru Madrasah di Kabupaten Kayong Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas ada beberapa saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut: (1) Bagi kepala sekolah diharapkan di masa yang akan datang untuk lebih memperhatikan secara seksama terhadap pengembangan kepemimpinan. Kreatifitas dan visi yang menjadi unsur pendorong penting bagi peningkatan disiplin kerja guru. Dengan upaya-upaya yang serius, maka diharapkan untuk masa yang akan datang peranan kepemimpinan Kepala Sekolah akan tetap memberikan kontribusi

dalam meningkatkan disiplin kerja guru. (2) Bagi kepala sekolah, diharapkan untuk terus memberikan dorongan dan motivasi kepada para guru untuk terus meningkatkan disiplin kerja mereka. Motivasi kerja guru diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja guru, disiplin kerja guru yang baik dapat membantu perkembangan karir guru kearah yang lebih baik. (3) Bagi kepala sekolah untuk terus membimbing dan mengevaluasi disiplin guru disekolah. Guru tidak hanya berfokus pada peningkatan motivasi kerja saja, namun perlu juga memperhatikan aspek-aspek lain yang berhubungan dengan disiplin kerja. Dengan disiplin kerja yang baik maka akan mampu meningkatkan mutu pendidikan menjadi lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 2012. *Dasar Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Danim, S. 2012. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Komariah, A., & C. Triatna. 2006. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Permadi, D. & Arifin, D. 2010. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.

- Pidarta, M. 2002. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Rohani, A. 2014. *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta : PT Rineka cipta
- Siagian, S.P. 2007. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H. B. 2015. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. 2014. *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara.