



---

**PENGARUH SUPERVISI DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA  
GURU SD DI GUGUS I KECAMATAN PASRUJAMBE  
KABUPATEN LUMAJANG**

**Syamsul Hidayat**  
**UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten Lumajang**

---

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

---

*Dikirim : 03 Maret 2021*  
*Revisi pertama : 08 Maret 2021*  
*Diterima : 12 Maret 2021*  
*Tersedia online : 18 Maret 2021*

---

*Kata Kunci: Supervisi, Motivasi, Disiplin Kerja*

---

*Email : syam\_hidayat0978@gmail.com*

---

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Supervisi dan Motivasi terhadap disiplin kerja guru SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang.*

*Obyek penelitian ini adalah para guru. Sampel diambil berdasarkan total sampling yaitu pengambilan sampel dengan mengambil seluruh jumlah populasi, selanjutnya menjadi responden penelitian. Sampel penelitian sebanyak 73 guru. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukurnya. Data dianalisis dengan menggunakan Regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 17.0.*

*Hasil analisis data menunjukkan secara simultan supervisi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 6.776 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 yang berarti kurang dari 0,05. dengan demikian bisa dikatakan bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya dan **diterima**.*

*Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa secara parsial supervisi dan motivasi terpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang mempunyai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara parsial supervisi dan motivasi berpengaruh signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua **diterima**. Dan diantara kedua variabel tersebut diatas, variabel supervisi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap disiplin kerja guru pada SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Misi pendidikan nasional selain untuk membentuk manusia pembangunan yang berkualitas dan mandiri juga untuk mendukung berkembangnya masyarakat, bangsa dan negara Indonesia yang terwujud dalam ketahanan nasional yang tangguh, pendidikan nasional merupakan usaha sadar yang memungkinkan bangsa Indonesia mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mengembangkan dirinya secara terus-menerus dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Bila didasarkan pada tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang-undang No.20 Tahun 2003 berkaitan dengan rumusan tujuan tersebut, maka fungsi pendidikan sebagai berikut : pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu pendidikan dan martabat manusia Indonesia dalam mewujudkan tujuan nasional.

Tujuan dan fungsi pendidikan nasional dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan, maka perlu adanya tenaga kependidikan yang profesional. Pencapaian tujuan pendidikan nasional itu harus dilakukan secara bertahap dan berjenjang serta sangat tergantung pada kualitas tenaga pendidiknya, dalam hal ini guru, karena gurulah yang berinteraksi langsung dengan para siswa atau anak didik.

Dalam kenyataannya di Indonesia, lembaga pendidikan yang disebut sekolah diselenggarakan oleh Lembaga Pemerintah dan Swasta sebagai mitra pemerintah dalam menyelenggarakan pendidikan, baik formal, yang bernaung dalam suatu yayasan maupun yang dikelola oleh lembaga tertentu seperti Perkumpulan Pengelola Pendidikan atau pondok pesantren.

Upaya meningkatkan kualitas dan disiplin guru sekolah merupakan langkah yang selayaknya dilakukan sebagai upaya untuk mengantisipasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat. Dengan situasi dan kondisi yang demikian maka untuk dapat melaksanakan tugas-tugas kerja secara optimal, maka guru harus memiliki kemampuan dan kualitas kerja yang baik. Guru merupakan sumber daya manusia untuk mentransfer ilmunya kepada para siswa di Sekolah, mempunyai posisi yang strategis karena guru sebagai sumber daya manusia di Sekolah. Merupakan penggerak organisasi kerja instansi sehingga tujuan organisasi kerja yang bersangkutan dapat tercapai secara optimal, apa yang dibahas ini sejalan dengan pendapat Etzoni (1985 : 3) yang menyatakan : “Dari sekian banyak sarana utama yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya maka sumber daya manusia yang sering digunakan”.

Keberhasilan suatu negara tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan meningkatkan kualitas pendidikan dan guru, sehingga dari tahun ketahun kualitas pendidikan dan kualitas guru sering mendapat sorotan dari berbagai pihak. Kualitas guru sangat menentukan keberhasilan program pendidikan disamping berbagai faktor lainnya seperti tersedianya sarana dan prasarana proses belajar mengajar yang memadai dan kurikulum yang baik sesuai dengan kebutuhan dan kemajuan ilmu pengetahuan, dengan kata lain peningkatan kualitas pendidikan tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas guru, baik sebagai pengajar dan pendidik maupun yang diberi tugas tambahan sebagai Kepala sekolah.

Disamping itu Kepala sekolah punya peranan besar dalam meningkatkan kualitas guru dan harus terus-menerus membina moral kerja guru, sehingga setiap guru akan melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai tujuan sekolah, Griffiths yang dikutip oleh Gorton (1996 : 95) berpendapat bahwa :”Secara aksioma, baiknya suatu sekolah ditentukan oleh orang-orang yang melaksanakannya”. Ini berarti bahwa keberhasilan sekolah banyak ditentukan guru-guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah didalam menjalankan tugasnya, bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan yang ada di sekolahnya.

Di samping para guru dan kepala sekolah, maka unsur penting lain yang mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu sekolah adalah faktor pengawas. Pengawas mempunyai peranan yang besar dalam memotivasi para guru.

Pengawas masa kini banyak yang kurang ahli dalam banyak bidang khusus yang mereka kelola sehingga daya pengawasan mereka terhadap pelaksanaan tugas staf bawahannya menjadi berkurang termasuk memotivasi staf (Timpe, 1991 : 115). Berkurangnya daya pengawasan seorang pengawas (supervisor) membuat staf bawahannya menjadi leluasa dalam melaksanakan tugas tanpa memikirkan apakah tugas tersebut sudah sesuai standar ataukah belum. Selain itu staf cenderung menjadi malas untuk bekerja sesuai prosedur yang telah ditentukan.

Supervisi (pengawasan) dilakukan oleh kepala sekolah yang bertanggungjawab terhadap pengelolaan manajemen di suatu sekolah merupakan salah satu upaya dalam menjaga mutu pelayanan sekolah. Supervisi dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja.

### **Rumusan Masalah**

Dari uraian diatas, dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah variabel supervisi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang ?
2. Apakah variabel supervisi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang ?
3. Manakah diantara variabel Supervisi dan motivasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap disiplin kerja guru SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang ?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh supervisi dan motivasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang.
2. Mengetahui pengaruh supervisi dan motivasi secara parsial terhadap disiplin kerja guru SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang .
3. Mengetahui diantara variabel supervisi dan motivasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap disiplin kerja guru SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang .

## KAJIAN PUSTAKA

### Supervisi

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi, maka diperlukan adanya supervisi. Dalam pelaksanaan supervisi, kelembagaan, aspek yang dalam pelaksanaan supervisi, kelembagaan, aspek yang di supervisi sama, sedangkan pengaturan waktu pelaksanaan supervisi serta instrumen supervisi ditentukan atau disiapkan oleh masing-masing lembaga yang melakukan supervisi (di sesuaikan dengan kegiatan monitoring ).

Supervisi (pengawasan) kelas adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Fungsi ini berkaitan erat dengan ketiga tahap manajemen lainnya terutama tahap perencanaan.

Supervisi merupakan salah satu fungsi pokok yang harus dilaksanakan oleh pengelola (manajer) dari tingkat terendah, menengah, sampai tingkat atas.

### Motivasi

Motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang artinya bergerak. Setiap manusia mempunyai berbagai macam kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan inilah disebut dengan motivasi (PPKC, 1994 : 114). Sedangkan pengertian lain motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999 : 115). Motivasi juga dapat diartikan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang (Wahjosumidjo, 1987 : 98).

Dalam suatu lingkungan kerja tentunya ada istilah motivasi kerja. Yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Nursallam, 2002 : 68).

Motivasi merupakan dorongan pada seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu. Memahami motivasi merupakan tugas penting manajer, karena manajer bertindak untuk mencapai tujuan melalui orang lain. Manajer adalah seseorang yang mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan orang lain (*getting things done through the others*).

Menurut Stainley Vance (1982 : 68) dalam Danim (2004 : 24) mengatakan bahwa pada hakekatnya motivasi adalah keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan pribadi dan organisasi.

Menurut Robbins (1996 : 216), menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi mencapai tujuan yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Berdasarkan definisi – definisi tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada tujuan perusahaan. Motivasi berkaitan dengan

tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang melalui kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Motivasi merupakan sebuah motif merupakan sesuatu hal yang “mendorong” atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Patton (1961 : 119) dalam Danim (2004 : 30) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain tanggung jawab, kedudukan dalam pekerjaan, kepemimpinan, persaingan, ketakutan dan imbalan . Faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi adalah gaya kepemimpinan manajer, sikap individu dan situasi kerja (Danim 2004 : 65)

Menurut Robbins (1996 : 17), “ faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sifat-sifat individu pekerja, sifat-sifat pekerjaan, lingkungan kerja dan situasi kerja guru “

Berdasarkan faktor-faktor motivasi tersebut diatas, maka motivasi seseorang pekerja untuk bekerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), dan pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

### **Disiplin Kerja**

AS Moenir (1983 : 213) mengatakan : "Disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat".

Handoko (1994 : 208) menyebutkan : "Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi".

Siswanto (1988 : 278) secara spesifik memberikan memberikan pengertian tentang disiplin kerja yaitu : "Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Nitisemito (1980 : 260) mengemukakan dua pengertian kedisiplinan, yakni dalam arti sempit dan dalam arti luas. Dalam arti sempit dikatakan bahwa kedisiplinan adalah bilamana guru / pegawai tersebut jarang absen dan datang serta pulang tepat pada waktunya, Sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan / instansi baik yang tertulis maupun tidak.

Pengertian yang hampir sama dan lebih rinci, dikemukakan oleh Hasibuan (1999 : 212) yaitu "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan

baik, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak.

Semua instansi baik pemerintah atau swasta tentu mempunyai suatu tujuan tertentu yang harus dicapai. Pencapaian tujuan itu akan terwujud apabila didukung oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya, karena tanpa keberadaan mereka tidak akan terbentuk sehingga tujuannya tidak ada. Dengan tercapainya tujuan perusahaan atau instansi diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja, yang hanya dapat dicapai jika ada kemampuan dan kemauan guru untuk bertindak sesuai peraturan yang ada. Oleh karena itu perlu adanya kedisiplinan yang tertanam dalam diri setiap guru yang ada dalam perusahaan atau instansi.

Pelanggaran-pelanggaran seperti pekerjaan datang terlambat, absensi. Pura-pura sakit merupakan contoh dari perilaku tidak disiplin, yang hal ini bisa menyebabkan ketidakefektifan perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya, sehingga masalah kedisiplinan kerja perlu diperhatikan karena dengan adanya disiplin kerja maka pencapaian tujuan dapat dicapai serta efektif dan efisien.

Bahwa disiplin kerja merupakan suatu yang berkembang di dalam tubuh guru itu sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan ataupun pada peraturan - peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dimana ia berada atau bekerja dan hal ini dapat dinilai tinggi dengan melihat hasil pekerjaannya dan tingkah lakunya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah sikap, tingkah laku guru mematuhi peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup melaksanakan dengan sukarela dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif, artinya dari data yang ada dijelaskan secara diskriptif untuk menguraikan mengenai supervisi, motivasi dan disiplin kerja. Kuantitatif artinya dari hasil penelitian ini dilakukan pengujian secara kuantitatif dengan menggunakan uji hipotesis. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel bebas (supervisi dan motivasi) terhadap variabel terikat (disiplin).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah semua guru SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang. Jadi penelitian ini tidak memerlukan sampling karena seluruh populasi digunakan sebagai responden atau disebut sebagai penelitian populasi atau disebut dengan *total sampling*. Mengingat penelitian ini dilakukan di tempat kerja peneliti, maka sampel dalam penelitian adalah semua guru (tidak termasuk Kepala Sekolah dan Peneliti). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 responden.

### **Teknis Pengumpulan dan Pengukuran Data**

Teknis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu :

1. Untuk data primer, yaitu data yang diambil langsung dari responden digunakan daftar angket atau kuesioner.
2. Untuk data sekunder, yaitu data yang diambil secara tidak langsung dari responden dilakukan dengan menggunakan teknis dokumentasi, wawancara dan observasi langsung dari penelitian.

Sedangkan untuk pengukuran data digunakan skala likert dengan interval sebagai berikut:

Jawaban a skor 5; Jawaban b skor 4; Jawaban c skor 3; Jawaban d skor 2 ; Jawaban e skor 1

Dari skala pengukuran tersebut, mengandung pengertian bahwa semakin tinggi angka yang dipilih oleh responden maka semakin tinggi pula tingkat supervisi, motivasi dan disiplin guru. Dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula tingkat kemampuan kepala sekolah sebagai manajer dan kinerja organisasi.

### **Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian ini analisa data terdiri dari dua (2) bagian yaitu analisis deskriptif dan analisa statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan motivasi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah. Disamping itu juga mendiskripsikan disiplin kerja guru SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang. Dengan mengacu pada rumusan hipotesis tersebut, analisis statistik yang digunakan adalah analisis multiple Linier Regression Model (Model regresi linier berganda) dengan fungsi persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ (Sudjana 1983:53)}$$

Dimana : Y = Disiplin kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Supervisi

X<sub>2</sub> = Motivasi

b<sub>1</sub> , b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel X terhadap Y

e = Error (kesalahan pengganggu)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Distribusi Frekuensi Variabel Supervisi**

Supervisi adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sekolah kepada guru. Supervisi ini dilakukan oleh pimpinan sekolah dalam rangka untuk meningkatkan disiplin kerja. Pada organisasi yang sudah mapan, supervisi bukan hal penting karena masing-masing guru atau guru di organisasi tersebut sudah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing dan dengan penuh kesadaran akan melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab. Berikut ini hasil penelitian berkaitan dengan supervisi.

Persepsi responden tentang pimpinan sekolah selalu mendampingi dan sering memberikan bantuan dan penjelasan kepada guru yang memerlukan bantuan ( $X_{11}$ ), sebanyak 58 orang atau 79.5% menyatakan selalu, sebanyak 15 orang atau 20.5% menyatakan sering, sebanyak 0 orang atau 0.0% menyatakan kadang-kadang, sebanyak 0 orang atau 0.0% menyatakan jarang, dan sebanyak 0 orang atau 0.0% menyatakan tidak pernah.

Persepsi responden tentang pimpinan sekolah memberikan supervisi pada semua guru yang melakukan proses belajar mengajar di kelas ( $X_{12}$ ), sebanyak 13 orang atau 17.8 % menyatakan selalu, sebanyak 60 orang atau 82.2% menyatakan sering, sebanyak 0 orang atau 0.0% menyatakan kadang-kadang, sebanyak 0 orang atau 0.0% menyatakan jarang, dan sebanyak 0 orang atau 0.0% menyatakan tidak pernah.

Persepsi responden tentang pimpinan sekolah dan guru melaksanakan diskusi bersama ( $X_{13}$ ), sebanyak 24 orang atau 32.9% menyatakan selalu, sebanyak 49 orang atau 67.1% menyatakan sering, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan kadang-kadang, sebanyak 0 orang atau 0.0% menyatakan jarang, dan sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan tidak pernah.

### **Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Guru yang mempunyai motivasi tinggi biasanya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Berikut ini hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner mengenai motivasi guru.

Persepsi responden tentang kecukupan gaji, dan insentif tambahan jam mengajar dan insentif lainnya yang diterima selama ini ( $X_{21}$ ), sebanyak 25 orang atau 34.2% menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 orang atau 65.8% menyatakan setuju, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan tidak pernah, dan sebanyak 0 orang atau 0.0% sangat tidak setuju.

Persepsi responden tentang jaminan kesejahteraan yang diterima selama ini ( $X_{22}$ ), sebanyak 60 orang atau 82.2 % menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 orang atau 17.8% menyatakan setuju, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan tidak pernah, dan sebanyak 0 orang atau 0.0 % sangat tidak setuju.

Persepsi responden tentang penghargaan dari pimpinan sekolah terhadap guru sebagai unsur individu/manusia dalam melaksanakan tugas selama ini ( $X_{23}$ ), sebanyak 14 orang atau 19.2 % menyatakan sangat setuju, sebanyak 59 orang atau 80.8% menyatakan setuju, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan tidak pernah, dan sebanyak 0 orang atau 0.0 % sangat tidak setuju.

Persepsi responden tentang perlengkapan/peralatan kerja yang tersedia untuk Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan selama ini ( $X_{24}$ ), sebanyak 7 orang atau 9.6 % menyatakan sangat setuju, sebanyak 66 orang atau 90.4 % menyatakan setuju, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan tidak pernah, dan sebanyak 0 orang atau 0.0 % sangat tidak setuju.

Persepsi responden tentang pemberian kesempatan untuk maju sebagai guru (diikutsertakan dalam pendidikan, latihan, penataran/seminar, kursus, dan lain-lain)



(X<sub>25</sub>), sebanyak 65 orang atau 89.0 % menyatakan sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 11.0 % menyatakan setuju, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan tidak pernah, dan sebanyak 0 orang atau 0.0 % sangat tidak setuju.

### **Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan seseorang, orang yang disiplin biasanya akan lebih sukses dibanding yang tidak disiplin. Kedisiplinan merupakan kunci utama keberhasilan organisasi, organisasi yang mempunyai guru dengan tingkat disiplin tinggi akan mudah maju dibanding yang tidak punya kedisiplinan. Berikut ini hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner berkaitan dengan disiplin kerja.

Persepsi responden tentang Sebagai seorang guru, datang disekolah dan masuk dan keluar kelas sesuai jadwal yang telah ditetapkan (Y<sub>11</sub>), sebanyak 62 orang atau 84.9% menyatakan selalu, sebanyak 11 orang atau 15.1 % menyatakan sering, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan kadang-kadang, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan jarang, dan sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan tidak pernah.

Persepsi responden tentang Dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, selalu melaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Y<sub>12</sub>), sebanyak 66 orang atau 90.4 % menyatakan selalu, sebanyak 7 orang atau 9.6 % menyatakan sering, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan kadang-kadang, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan jarang, dan sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan tidak pernah.

Persepsi responden tentang dalam menjalankan tugas penuh dengan tanggung jawab (Y<sub>13</sub>), sebanyak 66 orang atau 90.4 % menyatakan selalu, sebanyak 7 orang atau 9.6 % menyatakan sering, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan kadang-kadang, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan jarang, dan sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan tidak pernah.

Persepsi responden tentang selalu melaksanakan proses belajar mengajar sesuai dengan kurikulum dan melakukan evaluasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Y<sub>14</sub>), sebanyak 63 orang atau 86.3 % menyatakan selalu, sebanyak 10 orang atau 13.7 % menyatakan sering, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan kadang-kadang, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan jarang, dan sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan tidak pernah.

Persepsi responden tentang selalu mengembangkan sikap profesional sesuai dengan situasi dan kondisi (Y<sub>15</sub>), sebanyak 47 orang atau 64.4 % menyatakan selalu, sebanyak 26 orang atau 35.6 % menyatakan sering, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan kadang-kadang, sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan jarang, dan sebanyak 0 orang atau 0.0 % menyatakan tidak pernah.

### **Hasil Analisis Data Inferensial**

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk mengetahui pengaruh supervisi dan motivasi terhadap disiplin kerja digunakan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi dengan menggunakan SPSS 17**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.813	.838		2.164	.034
supervisi	.366	.119	.338	3.072	.003
motivasi	.313	.133	.258	2.345	.022

Sumber : Hasil Analisis Data (2013)

Berdasarkan hasil analisis data yang tercover di tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.813 + 0.366 X_1 + 0.313 X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa apabila tidak ada supervisi yang dilakukan oleh pimpinan sekolah baik dalam bentuk kunjungan ke kelas atau diskusi setelah supervisi dan peningkatan motivasi, maka disiplin kerja adalah sebesar 1.813. Selanjutnya apabila ada peningkatan dalam supervisi yang dilakukan oleh pimpinan sekolah sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja sebesar 0.366 dengan asumsi bahwa motivasi kerja guru adalah tetap. Selanjutnya apabila ada peningkatan motivasi guru sebesar satu satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.313 satuan. Dengan asumsi bahwa supervisi dianggap tetap.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data sebagaimana pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung untuk supervisi adalah sebesar 3.072 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003 yang berarti bahwa secara parsial supervisi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang. Demikian pula dengan motivasi, berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk motivasi sebesar 2.345 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.022 yang berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang. Berdasarkan hasil analisis data diatas, diketahui bahwa supervisi dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Artinya apabila ada kenaikan supervisi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Demikian pula apabila ada peningkatan motivasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Supervisi merupakan hal penting dalam suatu organisasi, supervisi mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan dengan catatan supervisi tersebut masih efektif. Artinya bahwa guru di SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang masih membutuhkan supervisi dari pimpinan sekolah.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh supervisi dan motivasi secara bersama-sama digunakan analisis dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Analisis Of Varian (ANOVA)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.883	2	.441	6.776	.002 <sup>a</sup>
Residual	4.559	70	.065		
Total	5.441	72			

Sumber : Hasil Analisis Data (2013)

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana pada tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 6.776 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 yang berarti bahwa secara bersama-sama supervisi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang.

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 6.776 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.022 yang berarti bahwa secara bersama-sama supervisi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa supervisi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja terbukti kebenarannya sehingga hipotesis **diterima**.

Hasil analisis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk supervisi sebesar 3.072 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003 yang berarti bahwa secara parsial supervisi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan. Demikian pula motivasi, hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk motivasi adalah sebesar 2.345 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.022 yang berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua **diterima**.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai t hitung untuk supervisi lebih besar dibanding nilai t hitung untuk motivasi artinya bahwa supervisi mempunyai pengaruh dominan dibanding motivasi.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data pada uraian sebelumnya, diketahui bahwa secara bersama-sama supervisi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Disamping itu, secara parsial variabel-variabel tersebut diatas juga mempunyai pengaruh terhadap disiplin guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yang pernah dilakukan. Besarnya pengaruh supervisi dan motivasi terhadap disiplin guru sebesar 16.2%, dalam kategori kecil, sedang sebesar 83.8% dipengaruhi oleh variabel diluar supervisi dan motivasi.

### Pengaruh Supervisi Terhadap Disiplin Guru

Supervisi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap disiplin guru. Besarnya pengaruh supervisi terhadap disiplin guru sebesar 3.072 satuan. Oleh karena

itu apabila supervisi dapat meningkat satu satuan saja, maka disiplin guru juga akan meningkat sebesar 3.072 satuan.

Supervisi kepala sekolah yang dimaksud dalam hal ini adalah bantuan kepala sekolah terhadap guru yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru sehari-hari maupun bantuan-bantuan lain yang berupa saran, teknis pelaksanaan tugas, peningkatan wacana guru dengan mengikutsertakan guru dalam seminar atau kepelatihan-kepelatihan, dan lain-lain. Kepala sekolah juga melakukan fungsi kepemimpinan disekolah karena guru masih membutuhkan kehadirannya. Kepala sekolah juga mengajak guru berdiskusi dalam pengambilan keputusan-keputusan strategis maupun keputusan - keputusan teknis, berdiskusi tentang kelebihan dan kekurangan sekolah demi untuk mengembangkan kemajuan sekolah bahkan berdiskusi dengan guru berkaitan dengan keluhan dan saran guru terhadap kepala sekolah. Dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut maka akan ditemukan hal-hal yang berkaitan dengan kedisiplinan guru, karena sebagaimana hasil dari penelitian ini bahwa fungsi supervise kepala sekolah masih lebih dominan mempengaruhi disiplin kerja guru. Lebih jauh lagi karena supervise berpengaruh terhadap kedisiplinan maka gaya memimpin juga mempengaruhi menngkat atau menurunnya kedisiplinan.

Kategori pengaruh supervisi terhadap disiplin guru cukup kuat. Hal tersebut dibuktikan hasil analisis korelasi sebesar 0.310.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Guru**

Pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap disiplin guru pengaruh tidak signifikan positif terhadap disiplin guru. Besarnya Pengaruh motivasi terhadap disiplin guru sebesar 0.313 satuan. Oleh karena itu apabila motivasi meningkat satu satuan saja, maka disiplin guru juga akan meningkat sebesar 0.313 satuan. Demikian sebaliknya apabila motivasi mengalami penurunan satu satuan akan menurunkan disiplin guru 0.313.

Dalam penelitian ini motivasi yang dimaksud berkaitan dengan gaji dan intensif yang diterima, jaminan kesejahteraan, penghargaan pimpinan, ketersediaan peralatan kerja dan kesempatan guru untuk maju.

Adapun hubungan antara motivasi kepala sekolah cukup kuat. Hal tersebut dibuktikan hasil analisis korelasi sebesar 0.222.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diketahui bahwa :

1. Secara simultan supervisi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 6.776 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 yang berarti kurang dari 0,05.
2. Secara parsial supervisi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang mempunyai signifikansi kurang dari 0,05. Secara parsial supervisi dan motivasi berpengaruh signifikan.
3. Diantara kedua variabel tersebut diatas, variabel supervisi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap disiplin kerja guru pada SD di Gugus I Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang.

## Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan maka dapat di berikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan sekolah perlu melaksanakan fungsi supervisi kepada guru karena supervisi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan. Indikator-indikator fungsi supervisi perlu di implementasikan dan ditingkatkan agar kedisiplinan guru juga meningkat. Indikator-indikator tersebut diantaranya adalah pendampingan kepala sekolah kepada guru, pengawasan pada guru saat Proses Belajar Mengajar dan tindak lanjut supervisi melalui diskusi bersama.
2. Pimpinan sekolah perlu meningkatkan motivasi kepada guru agar kedisiplinan guru meningkat, karena motivasi pimpinan sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan, cara yang digunakan adalah dengan menyesuaikan gaji dan insentif guru sesuai dengan pendidikan dan proporsi tugas yang diberikan.
3. Kategori pengaruh supervisi dan motivasi sangat kecil yaitu 16.2% karena itu perlu diperhatikan disamping mencari variabel lain yang mempengaruhi kedisiplinan guru karena ada 83.8% variabel diluar supervisi dan motivasi yang juga mempengaruhi kedisiplinan guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, 1996, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, P.T. Rineka Cipta, Jakarta
- Davis, Keith. 1990, *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Book, New York.
- Dessler, Gary, 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Dessler Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Dedi Supriadi, 1999, "*Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Pegawai*", BPFE Yogyakarta,
- Gilley and Steven (1996) *human resources development*, Mc Graw Hill Book, New York.
- Hadi, Sutrisno, 2001. *Pengantar Metode Statistik, Jilid I dan II*, LP3ES, Jakarta
- Handoko, 2005, "*Perilaku Organisasi*", CV. Rajawali, Jakarta.
- Hariandja, 2002, *Peranan Pemimpin Dalam Pengembangan Karir Pegawai*, Penerbit PT. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2001, "*Strategi pengembangan sumberdaya manusia*", BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, 1997, "*Pendidikan dan Pelatihan Dalam Perencanaan Sumber Daya manusia*", BPFE Yogyakarta
- Husnan, 1999, "*Perilaku Organisasi*", CV. Rajawali, Jakarta
- Ismiati, 2006," *Kontribusi Pendidikan dan Diklat (Diklat) dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Guru di Kabupaten Jombang (Tesis)*, Program Pascasarjana UWP
- Karen, 2001. "*Pengembangan Terhadap Sumber Daya Manusia* ",PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta
- Manulang, 2005," *Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Masri Singarimbun. 1999. *Methodologi Research*, Cetakan ke IV, Penerbit PT. Andi Offset, Yogyakarta

- Matthews and Banfield, 2003, "*Organizational Behavior*, New Jersey : Prentice Hall International, Inc.
- Moekijat, 2002, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhajir, 1999, "*MSDM: Dasar, Pengertian, dan Masalah*". Gunung Agung, Jakarta
- Nainggolan, 2002, "*Etos Kerja Profesional, Navigator Anda Menuju Sukses*". Institut Dharma Mahardika, Jakarta
- Noer, Komarudin 2001, "Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya". Ghalia Indonesia, Jakarta
- Noto Atmojo. 1998. *Manajemen SumberDaya Manusia*", PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintahan Daerah.
- Kerlinger, 1990, "*Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*" Alfabeta, Bandung
- Raka Joni, 1992, "*Kepemimpinan; Manajemen Konsistensinya dalam Perilaku Organisasi*, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.:
- Ranupandojo, Husnan, 1996, "*Manajemen Personalia*". Ghalia Indonesia, Jakarta
- Siagian, Sondang P., 1996. *Kiat Meningkatkan Karir Pegawai*, P.T. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soeprihanto, 2008, "*Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*". BPF, Yogyakarta