

ABSTRAK

Ulfa, Fadia, 2016. Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se Kabupaten Dan Kota Madiun. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr. AB. Musyafa' Fathoni, M. Pd. I

Kata kunci: Pengawasan Kepala Madrasah, Kompensasi, Disiplin Kerja

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia yang sukses dengan pribadi yang disiplin. Menurut Avin Fadilla Helmi dalam bukunya Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi. Dalam disiplin kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah pengawasan Kepala Madrasah dan juga kompensasi. Pengawasan adalah proses untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam pelaksanaan rencana agar segera dilakukan upaya perbaikan sehingga dapat memastikan bahwa aktifitas yang dilaksanakan secara riil merupakan aktifitas yang sesuai dengan apa yang direncanakan, sedangkan kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui apakah pengawasan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap disiplin kerja MAN se Kabupaten dan Kota Madiun, (2) mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru MAN se Kabupaten dan Kota Madiun, (3) mengetahui apakah pengawasan kepala madrasah dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru MAN se Kabupaten dan Kota Madiun.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis data menggunakan rumus statistik, yaitu teknik analisis Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 114 responden dari jumlah populasi 167 guru.

Berdasarkan proses pengumpulan dan analisis data, hasil dari penelitian ini adalah: pertama, ada pengaruh antara pengawasan Kepala Madrasah dengan disiplin kerja. Hal ini dibuktikan F_{hitung} sebesar 19,855872. karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% (3,92) maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Kepala Madrasah secara signifikan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Kemudian diperoleh koefisien determinasi sebanyak 15,0588%, artinya Pengawasan Kepala Madrasah berpengaruh sebesar 15,0588% terhadap Disiplin Kerja dan 84,9412% sisanya dipengaruhi faktor lain.

Kedua, ada pengaruh antara kompensasi dengan disiplin kerja guru, hal ini dibuktikan dengan F_{hitung} sebesar 30,320324. karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% (3,92) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Kemudian diperoleh koefisien determinasi sebanyak 21,3043%, artinya Kompensasi berpengaruh sebesar 21,3043% terhadap Disiplin Kerja dan 78,6957% sisanya dipengaruhi faktor lain.

Ketiga, ada pengaruh antara pengawasan Kepala Madrasah dan kompensasi terhadap disiplin kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan F_{hitung} sebesar 15,182123. karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% (3,92) maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Kepala Madrasah dan Kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Kemudian diperoleh koefisien determinasi sebanyak 21,329%, artinya Pengawasan Kepala Madrasah dan Kompensasi berpengaruh sebesar 21,329% terhadap Disiplin Kerja dan 78,671% sisanya dipengaruhi faktor lain.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia yang sukses dengan pribadi yang disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri, ada beberapa pengertian mengenai disiplin. Dalam Bahasa Inggris, disciple memiliki arti penganut, pengikut, atau murid. Sementara dalam Bahasa Latin, diciplina berarti latihan atau pendidikan, pengembangan tabiat, dan kesopanan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan.¹ Sedangkan menurut Sulistriyani dalam bukunya Barnawi dan Mohammad Arifin, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang di dalamnya mencakup (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, (2) adanya kepatuhan para pengikut, dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar. Sedangkan definisi atau istilah kerja mempunyai arti sebagai berikut:

1. Kerja adalah hukuman
2. Kerja adalah beban
3. Kerja adalah kewajiban
4. Kerja adalah sumber penghasilan
5. Kerja adalah kesenangan
6. Kerja adalah gengsi atau prestise

¹ Barnawi Dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Professional* (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2012), 110.

7. Kerja adalah aktualisasi diri
8. Kerja adalah panggilan jiwa
9. Kerja adalah pengabdian kepada sesama
10. Kerja adalah hidup
11. Kerja adalah ibadah
12. Kerja adalah suci²

Dengan demikian menurut Avin Fadilla Helmi dalam bukunya Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi. Sedangkan menurut Aritonang, disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.³

Disiplin kerja adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun dari luar diri guru. Faktor dari dalam ialah persepsi guru terkait dengan sebuah peraturan. Peraturan dibuat untuk mencapai tujuan sekolah. Tetapi tidak semua guru setuju dengan peraturan yang telah dibuat. Jika guru menganggap aturan itu baik, maka guru akan melaksanakannya dengan sukarela, sebaliknya jika guru menganggap peraturan itu tidak baik, maka guru tidak akan patuh. Mungkin saja di depan Kepala Sekolah sang guru patuh, tetapi di belakang Kepala Sekolah mereka justru mengabaikan peraturan tersebut. Sementara itu Singodimedjo dalam bukunya Barnawi dan M. Arifin menyatakan

² Taliziduhu Ndraha, Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 1999), 83-86.

³ Barnawi Dan Mohammad Arifin, Kinerja Guru Professional, 112.

tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai. Ketujuh faktor itu adalah besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat jadi pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.⁴

Terkait dengan konsep disiplin kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, ada fakta menarik yang sering terjadi di suatu lembaga, yaitu salah satu kelemahan terbesar di banyak lembaga pendidikan adalah kurangnya kedisiplinan. Kesuksesan lembaga atau seseorang banyak ditentukan oleh kedisiplinan. Disiplin lahir dari karakter dan mentalitas seseorang yang fokus, konsisten, serta tidak pernah kompromi terhadap penyimpangan dan godaan yang datang silih berganti untuk mengalihkan perhatian. Kedisiplinan merupakan simbol dari penghargaan yang tinggi terhadap waktu, kemampuan memanfaatkan waktu secara efisien dan produktif, serta menjauhi segala bentuk kelalaian, keteledoran, dan kesia-siaan.⁵ Dalam konteks pendidikan, kedisiplinan guru terlihat dari masuk dan pulang tepat waktu, memakai seragam, bersepatu, menghadiri rapat, membuat RPP, dan lainnya. Namun, banyak guru yang memiliki kualitas disiplin yang rendah. Bahkan, karena alasan sibuk berorganisasi, mencari tambahan penghasilan, mereka sering tidak masuk sekolah, dan keluar di saat jam pelajaran berlangsung. Menghadapi hal yang semacam itu, seharusnya lembaga membuat aturan yang tegas, misalnya guru yang tidak masuk

⁴ Barnawi Dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Professional*, 116-117.

⁵ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Sakti Membangun Organisasi Sekolah* (Jogjakarta: DIVA Press, 2012), 129-130

maka ia tidak mendapatkan honor. Dengan kata lain, honor guru harus dihitung dari kehadiran.⁶ Selain itu, fakta lain menunjukkan bahwa banyak sekali atasan yang lupa tugas dan tanggung jawabnya saat ini, sehingga fungsi pengawasan terbengkalai. Bawahan akhirnya melakukan tugas sekedarnya, bukan dengan semangat memberikan yang terbaik, tetapi asal bisa dipertanggungjawabkan dengan standar minimal, jauh dari memuaskan.⁷

Hal ini sesuai dengan teori X yang dikemukakan oleh Douglas McGregor dalam buku *The Human Side Enterprise* bahwa pada dasarnya manusia adalah makhluk pemalas yang tidak suka bekerja serta senang menghindari dari pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerja memiliki ambisi yang kecil untuk mencapai tujuan lembaga namun menginginkan balas jasa serta jaminan hidup yang tinggi. Dalam bekerja para pekerja harus terus diawasi, diancam serta diarahkan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan lembaga. sebagian besar orang-orang ini lebih suka diperintah, dan tidak tertarik akan rasa tanggung jawab serta menginginkan keamanan atas segalanya. Sedangkan dalam teori Y yang dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor menyatakan bahwa orang-orang pada hakekatnya tidak malas dan dapat dipercaya, tidak seperti yang diduga oleh teori X. Teori ini memiliki anggapan bahwa kerja adalah kodrat manusia seperti halnya kegiatan sehari-hari lainnya. Pekerja tidak perlu terlalu diawasi dan diancam secara ketat karena mereka memiliki pengendalian serta pengerahan diri untuk bekerja sesuai tujuan yang

⁶ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah* (Jogjakarta: DIVA Press, 2012), 206-207

⁷ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Praktis Membangun Dan Mengolah Administrasi Sekolah* (Jogjakarta: DIVA Press, 2011), 151

diinginkan. Pekerja memiliki kemampuan kreativitas, imajinasi, kepandaian serta memahami tanggung jawab dan prestasi atas pencapaian tujuan kerja.⁸

Berdasarkan data yang didapat dari MAN Dolopo, didapat suatu informasi bahwa MAN Dolopo merupakan salah satu sekolah yang mempunyai disiplin kerja yang baik, misalnya mereka (para guru) selalu melakukan apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya, sebagai contoh menyiapkan kelengkapan mengajar, mengerjakan tugas sekolah tepat waktu, selalu melayani peserta didik dengan baik, dan lain sebagainya. Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah itu masih belum maksimal, yaitu hanya berupa kunjungan kelas harian yaitu hanya sebatas melihat apakah para guru mengajar di kelas atau tidak. Rapat yang diadakan setiap hari senin setelah upacara atau ketika setiap ada kegiatan, itupun ketika rapat kepala sekolah menerima laporan dari orang-orang terkait, artinya kepala sekolah tidak terjun langsung untuk mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan oleh guru. Jika terkait kompensasi, di MAN Dolopo kompensasi yang diberikan hanya berupa gaji tiap bulan dan ketika ada guru yang berprestasi maka hanya sekedar pujian yang didapatkan. Di MAN Dolopo terdapat 37 orang guru, 7 di antaranya adalah pegawai non PNS, 7 orang tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik dan semangat mereka juga seperti dengan yang lain (pegawai yang sudah PNS). Para guru secara sadar mengetahui hak dan kewajiban mereka sebagai guru. Mereka sebagai pahlawan tanpa tanda jasa bagi muridnya dengan terbuka melakukan segala tugas yang diberikan kepadanya tanpa adanya embel-embel apapun. Meskipun dengan pengawasan yang tidak

⁸ Ilmu Pengetahuan, Definisi/Pengertian Teori Perilaku Teori X dan Teori Y (X Y Behavior Theory) Douglas McGregor, <http://www.organisasi.org/1970/01/definisi-pengertian-teori-perilaku-teori-x-dan-teori-y-x-y-behavior-theory-douglas-mcgregor.html> diakses tanggal 21 Oktober 2015.

begitu ketat dan kompensasi yang tidak banyak, mereka tetap melakukan pekerjaan yang diberikan, karena itu memang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

MAN 1 Madiun juga memiliki disiplin kerja yang bagus, misalnya mereka masuk dan pulang sekolah tepat waktu, membuat RPP dengan tepat waktu, mengerjakan apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya, memakai seragam dan bersepatu (tidak memakai sandal). Pengawasan oleh Kepala Sekolah dilakukan sangat ketat, misalnya kehadiran guru di sekolah dilihat dari finger print yang dilakukan setiap pagi, selalu melakukan rapat setiap bulan untuk mengecek setiap kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya (guru), adanya guru piket untuk mengecek apakah guru hadir dalam kelas, artinya apakah guru melaksanakan jadwal mengajarnya sesuai dengan yang dijadwalkan, dan ketika ada guru yang mendapat tugas ke luar dan waktunya bersamaan dengan waktu mengajar, maka guru tersebut harus melapor kepada guru piket. Agar guru piket tersebut bisa mencari pengganti untuk mengajar di kelas tersebut, dan tidak jarang Kepala Sekolah sendiri yang menggantikan mengajar. Selain itu, Kepala Sekolah juga sering mengadakan kunjungan kelas untuk mengecek kelengkapan mengajar guru tersebut. Jika terkait dengan kompensasi, sama dengan MAN Dolopo, terdapat 43 guru, 31 guru diantaranya PNS yang tentunya digaji sesuai dengan golongan, dan 12 lainnya non PNS yang memiliki gaji yang berbeda-beda tergantung beban mengajar dan masa kerja. Tetapi mereka bersama-sama membangun kerja sama yang bagus agar tercapainya suatu tujuan pendidikan yang diinginkan. Artinya, ke 12 orang non PNS tersebut tidak merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak

menjadi tolok ukur keberhasilannya dalam melakukan suatu pekerjaan yang dikerjakannya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari MAN Mejayan bahwa MAN Mejayan merupakan madrasah yang mempunyai disiplin kerja yang termasuk kategori rata-rata baik, artinya belum sepenuhnya baik. Hal ini bisa dilihat dari masih adanya beberapa guru ketika dalam pengumpulan tugas belum mengumpulkan dengan tepat waktu, ada beberapa guru ketika sedang tidak mengajar, mereka memakai sandal maksudnya dalam hal berbusana mereka masih belum memiliki kesadaran bahwa mengajar/tidak mengajar mereka harus memakai standar kelayakan berpakaian seorang guru. Akan tetapi ketika kita melihat tentang disiplin kehadiran mereka cukup baik dan mematuhi peraturan, yaitu tidak ada yang terlambat ketika masuk sekolah. Ketika kita menyoroti pengawasan yang dilakukan kepala sekolah, ada beberapa hal yang dilakukan yaitu, melalui guru piket kepala madrasah mengecek kehadiran guru di kelas, adanya supervisi kepala madrasah yang berupa bukti fisik perangkat pembelajaran yang dilakukan tiap awal semester, dengan menggunakan metode sorogan, para guru satu persatu menghadap kepala madrasah untuk menyetorkan kelengkapan mengajar mereka, yaitu RPP. Jika terkait kompensasi yang diberikan, untuk guru PNS maka sudah barang pasti gaji diberikan setiap bulan sesuai jabatan, sedangkan untuk guru non PNS mereka diberikan gaji setiap bulan dengan rincian berdasarkan ijasah, beban mengajar dan uang transport, artinya MAN Mejayan sangat memperhatikan kelayakan gaji yang diterima guru non PNS, mereka (guru non PNS) sebisa mungkin tidak memakai uang pribadi ketika sedang berada di Madrasah. Dengan demikian, meskipun dengan pengawasan dan kompensasi yang

cukup bagus, tetapi disiplin kerja guru masih belum dikatakan baik secara maksimal.

MAN Rejosari merupakan madrasah yang memiliki disiplin kerja dengan prosentase 90% bagus, hal ini bisa dilihat dari kehadiran guru di sekolah yang dilihat dari finger print, kehadiran guru di dalam kelas sangat disiplin, dan hasil penilaian kinerja guru juga baik. Mereka juga melakukan tugas yang diberikan kepala madrasah dengan baik. Pengawasan yang dilakukan Kepala Madrasah berupa pengawasan melekat, ada supervisi kelas yaitu berupa angket, disini kepala madrasah melakukan pengecekan kepada guru yang sedang mengajar di dalam kelas. Kemudian pengawasan yang dibantu oleh kurikulum atau guru piket yang berupa kendali kegiatan belajar mengajar, dan adanya evaluasi setiap hari sabtu setelah pulang sekolah. Jika terkait kompensasi, kompensasi yang diberikan kepada guru PNS sama dengan madrasah yang lain, sedangkan untuk yang non PNS gaji yang diberikan berdasarkan kehadiran, gaji pokok(masa pengabdian) dan beban kerja, selain itu juga ada tambahan tunjangan fungsional dari pemerintah bagi yang sudah mendapatkan. Dengan demikian, pengawasan dan kompensasi yang diberikan menghasilkan disiplin kerja yang baik.

Di MAN Kembangawit memiliki disiplin kerja rata-rata baik, hal ini bisa dilihat dari untuk yang PNS mereka setiap hari hadir di sekolah, tapi untuk yang non PNS mereka hadir di madrasah ketika ada jam mengajar saja, karena terkadang mereka ada jadwal mengajar di madrasah lain. Kinerja yang dilakukan para guru pun cukup baik, hal ini dilihat dari adanya tugas tambahan dari kepala sekolah disamping tugas pokoknya mengajar, mereka tetap melakukan tugas itu dengan penuh tanggung jawab dan bias diselesaikan dengan baik, dandalam hal

berbusana mereka sangat bagus, tidak ada satu guru perempuan yang memakai celana anjing, mereka semua memakai rok panjang artinya sebagai guru mereka sangat memperhatikan bagaimana berbusana muslimah yang baik. Dalam hal pengawasan yang dilakukan kepala madrasah, ada beberapa hal yang dilakukan yaitu penilaian kerja guru yang dilakukan secara pribadi oleh kepala madrasah yang meliputi seluruh tindakan dan sikap para guru yang dilakukan selama 1 tahun, adanya supervisi di kelas (jadwal teratur), adanya rapat parsial dan adanya rapat keseluruhan, dan adanya control situasi, yaitu melalui guru piket kepala sekolah selalu mengecek kehadiran guru di kelas, dan ketika waktunya sudah mulai mengajar, tapi guru belum datang di kelas, maka kepala madrasah secara pribadi mencari guru yang bertugas dan memberi nasihat dan teguran kepada guru tersebut. Jika terkait kompensasi, guru non PNS diberikan gaji setiap bulan berdasarkan jam wajib kerja 4 jam ditambah kelebihan jam mengajar dan masa kerja, selain itu kompensasi berupa pujian bagi guru yang berprestasi. Dengan demikian pengawasan dan kompensasi yang bagus menghasilkan disiplin kerjanya yang baik pula.

Berdasarkan perbedaan teori dan fakta, maka peneliti perlu menguji kembali “Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se Kabupaten dan Kota Madiun”.

B. Rumusan masalah

1. Apakah pengawasan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru MAN se Kabupaten dan Kota Madiun?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru MAN se Kabupaten dan Kota Madiun?
3. Apakah pengawasan Kepala Madrasah dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru MAN se Kabupaten dan Kota Madiun?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru MAN se Kabupaten dan Kota Madiun
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru MAN se Kabupaten dan Kota Madiun
3. Untuk mengetahui apakah pengawasan Kepala Madrasah dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru MAN se Kabupaten dan Kota Madiun

D. Kegunaan penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang mendalam terkait dengan disiplin kerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Secara praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah, dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat

memberikan gambaran bahwa pengawasan yang dilakukan kepala madrasah dapat mempengaruhi disiplin kerja guru serta dapat memberikan pertimbangan mengenai sistem kompensasi yang diberikan kepada guru.

- b. Bagi Kementrian Agama, dengan hasil penelitian ini diharapkan Kemenag dapat memberikan pelatihan tentang pengawasan kepada Kepala Madrasah agar mereka (Kepala Madrasah) dapat melakukan pengawasan dengan baik, serta dapat memberikan pengarahan dan wawasan kepada Kepala Madrasah mengenai kompensasi apa saja yang berhak diterima oleh guru.
- c. Bagi peneliti, memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Terdahulu

Dalam penelitian ini, beberapa kajian tentang disiplin kerja telah dilakukan oleh Kaliri dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 8,3%, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 14,3%, (3) ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya sebesar 78,5% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin tinggi disiplin guru maka semakin baik pula kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja.⁹

Kajian tentang disiplin kerja yang kedua telah dilakukan oleh Alrisna Sita Dewi dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Wedi Kabupaten Klaten. Penelitian ini diperoleh hasil dari uji regresi ganda R^2 sebesar 0,313%. Nilai koefisien determinasi sebesar 31,3% berarti variasi dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 68,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Wedi masih termasuk kategori sedang dan memiliki

⁹ Kaliri, Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang, Thesis Universitas Negeri Semarang, Tahun 2008.

sumbangan parsial sebesar 25,9%. Sedangkan disiplin kerja kerja guru SMP Negeri 1 Wedi juga masih termasuk kategori sedang serta sumbangan parsial sebesar 5,3%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik secara bersama-sama atau secara parsial terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi, walaupun belum mempunyai pengaruh yang maksimal.¹⁰

Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah, sama-sama melakukan penelitian di lembaga pendidikan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kaliri dan Alrisna adalah dalam penelitian ini, disiplin kerja bertindak sebagai variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kaliri dan Alrisna Sita dijelaskan bahwa disiplin kerja bertindak sebagai variabel independen atau variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain. Oleh karena itu, perbedaan penelitian ini dengan dua penelitian sebelumnya terletak pada posisi disiplin kerja sebagai variabel dependen dan independen. Tempat penelitian pun juga berbeda, meskipun sama-sama dalam lembaga pendidikan tetapi dalam penelitian ini di lembaga pendidikan islam, sedangkan dalam penelitian terdahulu di lembaga pendidikan umum, selain itu, dalam penelitian juga membahas mengenai masalah kompensasi yang diterima oleh guru, sedangkan penelitian terdahulu tidak membahas masalah kompensasi.

B. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

¹⁰ Alrisna Sita Dewi, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Wedi Kabupaten Klaten, Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, Tahun 2012.

a. Pengertian

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahas alatin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.¹¹ Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengertian disiplin adalah : “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.¹²

Sementara itu yang dinamakan kerja adalah aktivitas menambah nilai terhadap suatu barang atau jasa yang biasanya bertujuan untuk memperoleh imbalan atau jasa. Dalam bekerja dibutuhkan pengerahan tenaga untuk mewujudkan sesuatu yang menjadi rencana atau tujuan. Dengan demikian, menurut Hasibuan dalam bukunya barnawi dan Mohammad Arifin, menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Senada dengan hasibuan, Avin Fadilla Helmi menyatakan disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.¹³

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

¹¹ I.G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian* (Yogyakarta: Kenisisus,1989), 108.

¹² Wawasan Kerja Aparatur Negara, BP-7 Pusat (Jakarta, 1993,) 24.

¹³ Barnawi Dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Professional*, 111-112.

Disiplin kerja memiliki beberapa tipe – tipe kegiatan pendisiplinan, ada tiga tipe yaitu :¹⁴

- 1) Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang mendorong pada pegawai untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.
- 2) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap pegawai.
- 3) Disiplin Progresif yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain: teguran secara lisan oleh atasan, teguran tertulis, skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari, diturunkan pangkatnya, dipecat

Dalam mewujudkan suatu sekolah yang memiliki kualitas yang baik, baik kualitas peserta didik maupun gurunya tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan sekolah. Apabila ada yang tidak disiplin dalam pekerjaannya tentunya akan mendapatkan suatu tindakan disiplin yang biasanya dikeluarkan oleh pimpinan/kepala sekolah. Tindakan disiplin tersebut sangat diperlukan dalam sekolah, karena tindakan disiplin ini akan dapat memberikan efek jera bagi guru untuk bekerja

¹⁴ Alrisna Sita Dewi, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Wedi Kabupaten Klaten, 27-29

sesuai dengan aturan sekolah serta mampu menjadikan manajemen organisasi dalam sekolahan menjadi lebih baik dan teratur.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah:¹⁵

- 1) Kompensasi, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para guru cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapat imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang dilakukan.
- 2) Keteladanan pemimpin, keteladanan pemimpin sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di lembaga manapun. Ia merupakan tempat bersandar para bawahannya. Pemimpin yang bias menjadi teladanakan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya.
- 3) Aturan yang pasti, disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan yang pasti yang dapat menjadi pedoman guru dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Keberanian kepala sekolah dalam mengambil tindakan, apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.
- 5) Pengawasan kepala sekolah, pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan.
- 6) Perhatian kepada guru, guru tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh Kepala Sekolah.
- 7) Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam sekolah akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya aturan di sekolah.

¹⁵ Barnawi Dan Mohammad Arifin, Kinerja Guru Professional, 116-119.

d. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Suharsimi Arikunto dalam bukunya Ondi Saondi dan Aris Suherman yang berjudul "Etika Profesi Keguruan" yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tenteram dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya. Sedangkan Depdikbud dalam bukunya Ondi Saondi dan Aris Suherman yang berjudul "Etika Profesi Keguruan" menyatakan tujuan disiplin kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- 1) Tujuan umum adalah agar terlaksananya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Tujuan khusus yaitu: agar Kepala Sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh bagi seluruh peserta warga sekolah, agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada di sekolah dan di luar sekolah, agar tercipta kerja sama yang erat antara sekolah dengan orang tua dan sekolah dengan masyarakat untuk mengemban tugas pendidikan.¹⁶

Dimanapun kedisiplinan sangat penting untuk dijalankan termasuk di sekolah. Bukan hanya peserta didik saja yang dituntut untuk disiplin tetapi guru juga dituntut melakukannya. Terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil oleh seseorang dari disiplin kerja yang dilakukannya, antara lain:

- 1) Seseorang menjadi pribadi yang hidup teratur
- 2) Seseorang menjadi pribadi yang bisa mengendalikan dirinya
- 3) Seseorang menjadi pribadi yang dapat menghormati orang lain
- 4) Seseorang menjadi pribadi yang memiliki sifat rela berkorban

¹⁶ Ondi Saondi dan Aris Suherman, Etika Profesi Keguruan (Bandung: PT. Revika Aditama, 2010), 41.

- 5) Seseorang menjadi pribadi yang tidak suka mementingkan urusannya sendiri (egois)
- 6) Seseorang menjadi pribadi yang dapat menilai mana orang yang baik serta mana yang buruk dirinya sendiri dan orang lain.¹⁷

e. Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah cirri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi danya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.¹⁸

f. Pendekatan Disiplin Kerja

¹⁷ Novan Ardy Wiyani, *Etika Profesi Keguruan* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), 49.

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), 87-88

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:¹⁹

1) Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:

- a) Membakar dengan segera, jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Dengan berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang dahulu.
- b) Memberi peringatan, hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, dan oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.
- c) Memberikan hukuman yang konsisten, tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama kan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama, akan terbakar pada tingkat yang sama pula.
- d) Membakar tanpa membedakan, tindakan disipliner seharusnya tidak membedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

¹⁹ Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 826-831

2) Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran.

3) Tindakan disiplin positif

Dalam banyak situasi hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Prasyarat yang perlu bagi disiplin positif adalah pengkomunikasian persyaratan-persyaratan pekerjaan dan peraturan-peraturan kepada para karyawan. Setiap orang mesti mengetahui pada saat diangkat jadi pegawai dan seterusnya, apa yang diharapkan oleh manajemen. Standar-standar kinerja hendaklah wajar, dapat dicapai dengan upaya yang masuk akal, dan konsisten dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

Tindakan disiplin positif adalah serupa dengan disiplin progresif dalam hal bahwa tindakan ini juga menggunakan serentetan langkah yang akan meningkatkan urgensi dan kerasnya hukuman samapai ke langkah terakhir, yakni pemecatan. Sungguhpun begitu, disiplin positif mengganti hukuman yang digunakan dalam disiplin progresif dengan sesi-sesi konseling. Sesi-sesi ini dimaksudkan agar karyawan belajar dari kekeliruan-kekeliruan silam dan memulai rencana untuk membuat suatu perubahan positif dalam perilakunya.

g. Lingkup Disiplin Kerja

Adapun lingkup disiplin kerja bagi guru yang harus diperhatikan menurut Aritonang dalam bukunya Barnawi adalah:²⁰

- 1) Disiplin terhadap tugas kedinasan, meliputi menaati peraturan kerja sekolah, menyiapkan kelengkapan mengajar, melaksanakan tugas-tugas pokok.
- 2) Disiplin terhadap waktu, meliputi menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, menyelesaikan tugas tepat waktu.
- 3) Disiplin terhadap suasana kerja, meliputi memanfaatkan lingkungan sekolah, menjalin hubungan baik, menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- 4) Disiplin dalam melayani masyarakat, meliputi melayani peserta didik, melayani orang tua peserta didik, melayani masyarakat sekitar.
- 5) Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku, meliputi memperhatikan sikap, memperhatikan tingkah laku, memperhatikan harga diri.

2. Pengawasan Kepala Madrasah

a. Pengertian Pengawasan

Terdapat banyak istilah yang berkaitan dengan pengawasan (*controlling*) yaitu *monitoring*, *correcting*, *evaluating*, dan *supervision*. Istilah tersebut digunakan sebagai alat *controlling* atau pengawasan. Pengawasan mengandung arti mengamati terus menerus, merekam, memberikan penjelasan dan petunjuk. Pengawasan mengandung arti pembinaan dan pelurusan terhadap berbagai ketidaktepatan dan kesalahan.

Pengawasan ini merupakan kunci keberhasilan proses manajemen.²¹

²⁰ Barnawi Dan Mohammad Arifin, Kinerja Guru Professional, 124

²¹ Engkoswara Dan Aan Komariah, Administrasi Pendidikan (Bandung: Alfabeta CV, 2010), 219.

Pengawasan juga berarti aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.²² Sedangkan menurut Mockler dalam bukunya Engkoswara dan Aan Komariah, mendefinisikan pengawasan sebagai suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam pelaksanaan rencana agar segera dilakukan upaya perbaikan sehingga dapat memastikan bahwa aktifitas yang dilaksanakan secara riil merupakan aktifitas yang sesuai dengan apa yang direncanakan.²³

b. Proses Pengawasan

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan yaitu:

1) Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan

Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

²² Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 76.

²³ Engkoswara Dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, 219.

2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu: pengamatan, laporan-laporan baik lisan ataupun tertulis, metode-metode otomatis, pengujian atau dengan pengambilan sampel.

4) Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah membandingkan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.

5) Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.²⁴

c. Fungsi-fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan yang sangat penting diketahui oleh para pemimpin pendidikan termasuk kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1) Dalam Bidang Kepemimpinan

- a) Menyusun rencana dan *policy* bersama.
- b) Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok dalam berbagai kegiatan.

²⁴ Eti Dwi Rahayu, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Ada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, Skripsi Universitas Negeri Semarang, Tahun 2006, 20-21

- c) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan berbagai macam persoalan.
 - d) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok.
 - e) Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.
- 2) Dalam Hubungan Kemanusiaan
- a) Memanfaatkan kesalahan demi perbaikan selanjutnya
 - b) Membantu guru dalam menghadapi kemalasan, pesimis, dan acuh tak acuh
 - c) Mengarahkan guru pada sikap yang demokratis
 - d) Memupuk rasa saling menghormati di antara sesama guru
 - e) Menghilangkan rasa saling mencurigai di antara para guru
- 3) Dalam Pembinaan Proses
- a) Mengenal masing-masing pribadi guru, baik kelemahan atau kemampuan guru
 - b) Menimbulkan dan memelihara rasa saling percaya sesama guru dan pimpinan
 - c) Memupuk sikap dan kesediaan tolong menolong
 - d) Memperbesar rasa tanggung jawab para guru
 - e) Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan lainnya
- 4) Dalam Bidang Administrasi Personal
- a) Memilih personel yang memiliki syarat dan kecakapan untuk suatu pekerjaan
 - b) Menempatkan guru pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing
 - c) Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan hasil maksimal
- 5) Dalam Bidang Evaluasi

- a) Menguasai dan memahami tujuan pendidikan secara terperinci
- b) Menguasai dan memiliki norma atau ukuran yang akan digunakan sebagai criteria penilaian
- c) Menguasai teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap dan benar
- d) Menafsirkan dan menyimpulkan hasil penilaian sehingga mendapat gambaran untuk mengadakan perbaikan²⁵

d. Teknik Pengawasan

Berkenaan dengan teknik pengawasan, Siagian dalam bukunya Nur Aedi mengungkapkan tentang teknik pengawasan dalam dua kategori, yaitu:

1) Teknik pengawasan langsung

Pengawasan secara langsung merupakan proses pengawasan yang dilakukan dengan cara langsung melalui pengamatan dan laporan secara langsung. Dalam teknik pengawasan ini pengawas langsung turun ke lapangan untuk melihat pegawai atau guru yang sedang melaksanakan tugas sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan. Dalam pengawasan langsung, pengawas mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri di lokasi dan menerima laporan langsung dari pelaksana. Bentuk konkret pengawasan langsung di antaranya inspeksi langsung, observasi langsung di tempat dan laporan di tempat.

2) Teknik pengawasan tidak langsung

²⁵ Jasmani Asf Dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru Dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah Dan Guru* (Jogjakarta: AR RUZZ MEDIA, 2013), 42-44.

Teknik pengawasan tidak langsung adalah teknik pengawasan yang dilakukan oleh pengawas dari jarak jauh dengan cara mempelajari laporan yang disampaikan oleh pegawai atau guru. Laporan ini berbentuk tertulis maupun lisan.²⁶

e. Tipe-Tipe Pengawasan

Burton dan Brueckner dalam bukunya Ngalim Purwanto mengemukakan adanya lima tipe pengawasan, yaitu:²⁷

1) Tipe Inspeksi

Inspeksi bukanlah suatu pengawasan yang berusaha menolong guru untuk mengembangkan dan memperbaiki cara daya dan kerja sebagai pendidik dan pengajar. Inspeksi dijalankan terutama dimaksud untuk meneliti/mengawasi apakah guru/bawahan menjalankan apa-apa yang sudah diinstruksikan dan ditentukan oleh atasan atau tidak, sampai di mana guru atau bawahan menjalankan tugas yang telah diberikan atau ditentukan atasannya. Jadi, inspeksi berarti kegiatan-kegiatan mencari kesalahan.

2) Tipe *Laissez-faire*

Tipe pengawasan ini sesungguhnya merupakan pengawasan yang sama sekali tidak konstruktif. Pengawasan ini membiarkan guru atau bawahan bekerja sehendaknya tanpa diberi petunjuk/bimbingan. Guru boleh menjalankan tugasnya menurut apa yang mereka sukai, boleh mengajar apa yang mereka ingini dan dengan cara yang mereka hendaki masing-masing.

3) Tipe *Coercive*

Tipe pengawasan ini bersifat otoriter. Di dalam tindakan kepengawasannya si pengawas memaksakan segala sesuatu yang dianggapnya benar dan baik menurut pendapatnya sendiri. Dalam hal ini pendapat dan inisiatif guru tidak dipertimbangkan.

²⁶ Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori Dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 92

²⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 79-83.

Yang penting, guru harus tunduk dan menuruti petunjuk yang dianggap baik oleh pengawas itu sendiri. Mungkin dalam hal tertentu kepengawasan ini berguna dan sesuai, misalnya bagi guru yang mulai belajar dan mengajar. Akan tetapi, untuk perkembangan pendidikan pada umumnya tipe ini banyak kelemahannya.

4) Tipe *Training and guidance*

Tipe ini berlandaskan suatu pandangan bahwa pendidikan itu merupakan metode proses bimbingan. Juga berdasarkan pandangan bahwa orang-orang yang diangkat sebagai guru pada umumnya telah mendapatkan pendidikan *pre-service* di sekolah guru. Oleh karena itu, pengawasan yang dilakukan selanjutnya ialah melatih dan member bimbingan kepada guru tersebut dalam tugas pekerjaannya sebagai guru.

5) Tipe *Democratic leadership*

Dalam kepemimpinan yang demokratis, kepengawasan bersifat demokratis pula. Pengawasan merupakan kepemimpinan pendidikan secara kooperatif. Dalam tingkat ini, pengawasan bukan lagi suatu pekerjaan yang dipegang oleh seorang petugas, melainkan merupakan pekerjaan-pekerjaan bersama yang dikoordinasikan. Tanggung jawab tidak dipegang sendiri oleh pengawas, melainkan dibagi-bagikan kepada para anggota yang sesuai tingkat, keahlian, dan kecakapannya masing-masing.

f. Hal Yang Harus Diperhatikan Agar Pengawasan Bisa Efektif

Beberapa kondisi yang harus diperhatikan agar pengawasan bisa efektif sebagai berikut:

- 1) Pengawasan harus dikaitkan dengan tujuan dan criteria yang dipergunakan dalam system pendidikan, yaitu relevansi, efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.
- 2) Meskipun sulit, tetapi standar yang masih dapat dicapai standar harus ditentukan. Ada dua tujuan pokok terkait itu, yaitu memotivasi dan dijadikan patokan guna membandingkan dengan prestasi. Artinya, jika pengawasan ini efektif, maka akan

dapat memotivasi seluruh anggota untuk mencapai prestasi yang tinggi. Walaupun demikian, jika target terlampaui tinggi kemungkinan juga akan menimbulkan patah semangat. Oleh karena itu, sebaiknya tidak ditetapkan standar yang tinggi, sehingga bukan meningkatkan prestasi, justru menurunkan prestasi.

- 3) Pengawasan hendaknya disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi. Di sini perlu diperhatikan pola dan tata organisasi, seperti susunan, peraturan, kewenangan, dan tugas-tugas.
- 4) Banyaknya pengawasan harus dibatasi. Artinya jika pengawasan terhadap para karyawan terlampaui sering, ada kecenderungan mereka kehilangan otonomi dan mereka dapat dipersepsi pengawasan itu sebagai pengekangan.
- 5) System pengawasan harus dikemudi tanpa mengorbankan otonomi dan kehormatan manjerial, tetapi fleksibel. Artinya, system pengawasan menunjukkan kapan dan di mana tindakan korektif harus diambil.
- 6) Pengawasan hendaknya mengacu pada tindakan perbaikan. Maksudnya tidak hanya mengungkap penyimpangan dari standar, tetapi penyediaan alternative perbaikan, yakni menentukan perbaikan.
- 7) Pengawasan sebaiknya mengacu pada prosedur pemecahan masalah, yaitu menemukan masalah, menemukan penyebab masalah, membuat rancangan penanggulangan, melakukan perbaikan, mengecek hasil perbaikan, dan mencegah timbulnya masalah serupa.²⁸

3. Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Kerja Guru

Pengawasan dan pembinaan dalam lembaga pendidikan bertujuan untuk mengetahui efektif atau tidaknya pelaksanaan rencana sehingga tujuan yang telah

²⁸ Jamal Ma'mur Asmani, Tips Praktis Membangun Dan Mengolah Administrasi Sekolah, 153-155.

ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Pengawasan berfungsi untuk meningkatkan disiplin kerja seluruh pelaku pendidikan. Disiplin kerja berhubungan dengan peraturan-peraturan yang diterapkan untuk seluruh pelaku pendidikan. Peraturan-peraturan tersebut kemudian dalam pelaksanaannya perlu pengawasan. Dengan adanya pengawasan, kemungkinan terjadinya pelanggaran sangat kecil. Apabila tidak ada pengawasan yang baik, siapa-siapa yang melanggar dan siapa-siapa yang patuh menjadi tidak jelas. Tanpa pengawasan, para guru akan merasa bebas dan cenderung mengabaikan peraturan sekolah. tetapi sebaiknya pengawasan dilakukan secara *soft*, artinya pengawasan tidak ketat, tapi sebenarnya ketat. Cara seperti ini akan menghasilkan gambaran tingkat kedisiplinan guru secara natural. Gambaran kedisiplinan secara natural inilah yang sangat dibutuhkan pimpinan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah selanjutnya.²⁹

Secara substansial, fungsi dari pengawasan dan pembinaan adalah membentuk kesadaran, kemauan, dan kesediaan kerja yang disempurnakan oleh sikap ketaatan atau tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku. Sikap kesadaran kerja adalah sikap sukarela yang merupakan panggilan hati nurani. Dengan demikian, keikhlasan bekerja bermakna pengabdian yang tulus terhadap tugas dan kedudukan seseorang dalam bekerja.³⁰

4. Kompensasi

a. Pengertian

Dalam buku Meldona yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif, disebutkan bahwa pengertian kompensasi menurut Mangkurawira, menjelaskan bahwa kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung,

²⁹ Barnawi Dan Mohammad Arifin, Kinerja Guru Professional, 125.

³⁰ Hikmat, Manajemen Pendidikan (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), 142-143.

pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.³¹

Menurut Sedarmayanti kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat system insentif yang menghubungkan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas/jumlah jam kerja.³²

Dalam buku Edy Sutrisno, dijelaskan pengertian kompensasi menurut Handoko, yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian materiil dan fasilitas dan dalam bentuk kesempatan berkarier. Pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan, insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang karyawan secara periodic biasanya sebulan sekali. Karyawan yang menerima gaji pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan.³³

b. Fungsi Dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian sumberdaya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

³¹ Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif (Malang: UIN Press, 2009), 295.

³² Sedarmayanti, Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan (Bandung: Refika Aditama, 2011), 236.

³³ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 183.

- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi pada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.³⁴

Menurut Notoadmojo dalam bukunya Edy Sutrisno, ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan
- 2) Menjamin keadilan, dengan adanya kompensasi yang baik di antara karyawan akan menjamin terjadinya keadilan di dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
- 3) Mempertahankan karyawan, dengan kompensasi yang baik para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- 5) Pengendalian biaya, dengan kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

³⁴ Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 188.

- 6) Memenuhi peraturan-peraturan, system kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu organisasi yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.³⁵

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi itu dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:³⁶

- 1) Tingkat biaya hidup, kompensasi yang diterima karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di lembaga lain, bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh lembaga lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial yang meninggalkan lembaga.
- 3) Tingkat kemampuan lembaga, lembaga yang bijaksana selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja lembaga dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja lembaga juga akan tinggi, sehingga lembaga dapat membayar kompensasi lebih besar pada karyawan.
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, jenis pekerjaan biasanya menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

³⁵ Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 188-189.

³⁶ Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 191-194.

- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku, suatu lembaga akan selalu terikat dengan kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pla kompensasi yang diberikan pada karyawan.
- 6) Peranan serikat buruh, dengan adanya serikat buruh maka akan dapat membantu memberikan saran dan masukan kepada lembaga untuk memelihara hubungan kerja dengan karyawan.

d. Gaji

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Seseorang akan menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan. Dalam hal ini, pengertian gaji biasanya disebut sebagai gaji pokok, besarnya gaji pokok yang diberikan kepada karyawan, biasanya sangat tergantung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kemampuan maupun pengalaman kerjanya. Selain itu sebagai dasar dari pemberian kenaikan gaji untuk perseorangan biasanya diperlakukan karena sebab sebagai berikut.³⁷

- 1) Prestasi kerja individu, kenaikan gaji perorangan karena prestasi kerja juga biasa disebut kenaikan berdasarkan merit, yaitu biasanya diberikan sebagai penghargaan atau hadiah untuk prestasi kerja dari hal-hal baik lainnya yang dilaksanakan seorang karyawan. Pemberian kenaikan gaji atas dasar prestasi kerja ini cukup sukar pelaksanaannya karena memerlukan dukungan cara pengukuran prestasi kerja yang dianggap objektif.
- 2) Promosi, kenaikan gaji ini tentunya diberikan kepada seorang karyawan yang dinaikkan pangkatnya, sehingga ia menanggung beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar.

³⁷ Moehariono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Jakarta: Rajawali Pers, 2012),257-258.

- 3) Masa kerja, kenaikan jenis ini didasarkan pada mereka yang mempunyai masa kerja yang lebih lama seyogyanya mempunyai gaji yang lebih tinggi.

Adapun sistem pembayaran gaji dapat dibedakan menjadi:

- 1) Sistem waktu, kompensasi (gaji) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. System waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya, dan bagi karyawan tetap gaji dibayar atas system waktu secara periodik setiap bulannya.
- 2) Sistem hasil, besarnya kompensasi (gaji) ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya gaji yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bulan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
- 3) Sistem borongan, suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam system borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.³⁸

Program kompensasi (gaji) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

- 1) Asas adil, besarnya gaji yang diberikan karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsisten. Adil dalam asas ini bukan berarti setiap karyawan menerima gaji yang sama besarnya.

³⁸ Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR, 2015), 158-159

- 2) Asas layak, gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolok ukurnya adalah relative, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.³⁹

e. Tujuan Dan Macam-Macam Tunjangan

Di samping kompensasi berupa gaji dan upah ada pula tunjangan-tunjangan.

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti.⁴⁰ Tujuan dari pemberian tunjangan ini adalah untuk mengurangi kehendak orang yang ingin meninggalkan lembaga, menambah daya tarik rekrutmen, meningkatkan moral atau motivasi, dan menambah rasa aman bagi karyawan.

Macam-macam tunjangan bagi karyawan dapat berupa:

- 1) Tunjangan keselamatan, tunjangan ini dapat berupa asuransi kecelakaan, asuransi kematian, asuransi kesehatan, dana pensiunan, tunjangan kredit rumah dan sebagainya.
- 2) Tunjangan pada waktu tidak bekerja, meliputi dukungan uang untuk liburan, dalam keadaan sakit, cuti hamil, cuti melahirkan, tugas-tugas Negara, dan lain-lain
- 3) Bonus atau hadiah, meliputi hadiah lebaran, natal dan tahun baru, hadiah ulang tahun, lembur, bonus keuntungan lembaga, dan lainnya.
- 4) Program pelayanan, meliputi beasiswa, pinjaman khusus, *medical check up*, berlangganan majalah, rekreasi bersama, dan sebagainya.⁴¹

f. Program Insentif

³⁹ I Komang Ardana, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Graham Ilmu, 2012), 156.

⁴⁰ Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, 252.

⁴¹ Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, 165-166.

Insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kinerja yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya atau meningkatkan produktivitasnya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah output yang dihasilkan pekerja, berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman bekerjanya, prestasi, kelangkaan profesi, prestasi kepemimpinan dalam membawa keuntungan lembaga.

Pemberian insentif dapat berupa pemberian insentif material dan insentif non material, yaitu

- 1) Insentif material, pemberian perusahaan kepada karyawan berupa materi, seperti uang dan barang, yang dapat diberikan berupa bonus, komisi dan profit sharing, insentif ini bernilai ekonomi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
 - 2) Insentif non material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa bentuk penghargaan seperti penghargaan gelar secara resmi, tanda jasa atau medali, pujian secara lisan dan tertulis, piagam penghargaan, promosi.⁴²
5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi lembaga. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, serta minta izin keluar.

⁴² Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, 167-168.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam lembaga.

Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan terpenuhi.⁴³

6. Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya yaitu pengawasan dan kompensasi. Dengan adanya pengawasan dari kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin bagus dan tersistematis. Sedangkan dari segi kompensasi, besar kecilnya kompensasi mempengaruhi disiplin kerja guru. Guru akan bekerja dengan baik ketika kompensasi yang didapat memadai.

Kemudian, diperjelas oleh Douglas McGregor dalam buku *The Human Side Enterprise* yang mengemukakan dalam teori X bahwa pada dasarnya manusia adalah makhluk pemalas yang tidak suka bekerja serta senang menghindari dari pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerja memiliki ambisi yang kecil untuk mencapai tujuan perusahaan namun menginginkan balas jasa serta jaminan hidup yang tinggi. Dalam bekerja para pekerja harus terus diawasi, diancam serta diarahkan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan lembaga.⁴⁴

⁴³ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 89

⁴⁴ Ilmu Pengetahuan, Definisi/Pengertian Teori Perilaku Teori X dan Teori Y (X Y Behavior Theory) Douglas McGregor, <http://www.organisasi.org/1970/01/definisi-pengertian-teori-perilaku-teori-x-dan-teori-y-x-y-behavior-theory-douglas-mcgregor.html> diakses tanggal 21 Oktober 2015.

Dengan demikian bahwa pengawasan dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja seorang guru.

C. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, terdapat unsur hipotesis yang mana dalam penelitian ini akan mengambil hipotesis:

H_a = Ada pengaruh pengawasan Kepala Madrasah terhadap disiplin kerja guru di MAN se Kabupaten dan Kota Madiun.

H_a = Ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru di MAN se Kabupaten dan Kota Madiun.

H_a = Ada pengaruh antara pengawasan Kepala Madrasah dan kompensasi terhadap disiplin kerja guru di MAN se Kabupaten dan Kota Madiun.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁴⁵ Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang datanya berupa angka-angka. Untuk menganalisis data yang sudah terkumpul menggunakan analisis regresi, yaitu salah satu model statistika yang mempelajari pola hubungan yang logis antara dua atau lebih variabel dimana salah satunya ada yang berlaku sebagai variabel terikat dan yang lainnya bebas.

Dalam rancangan penelitian ini, penulis menggunakan hubungan antara satu variabel terikat dengan dua variabel bebas. Adapun pengertian dari variabel yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁶

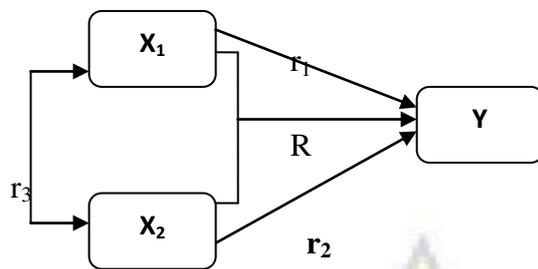
Adapun dalam penelitian ini variabel penelitiannya adalah:

1. Variabel bebas (variabel X) adalah pengawasan Kepala Madrasah (variabel X_1) dan kompensasi (variabel X_2).
2. Variabel terikat (variabel Y) adalah disiplin kerja.

⁴⁵Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 2.

⁴⁶Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 38.

Adapun skema rancangan penelitian adalah sebagai berikut



Gambar 3.1 Skema Rancangan Penelitian

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Adapun variabel dan definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengawasan Kepala Madrasah

Yaitu proses untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam pelaksanaan rencana agar segera dilakukan upaya perbaikan sehingga dapat memastikan bahwa aktifitas yang dilaksanakan secara riil merupakan aktifitas yang sesuai dengan apa yang direncanakan yang meliputi teknik pengawasan dan tipe pengawasan.

2) Kompensasi

Yaitu balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan yang berupa kompensasi gaji, tunjangan dan macam – macam tunjangan, serta program insentif.

3) Disiplin Kerja

Yaitu suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi. variabel ini mengacu pada kedisiplinan guru terhadap tugas

kedinasan, waktu, suasana kerja, disiplin dalam melayani masyarakat, dan disiplin dalam sikap dan tingkah laku.

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan untuk meneliti pengaruh pengawasan Kepala Madrasah dan kompensasi terhadap disiplin kerja adalah dengan menggunakan Angket. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.⁴⁷

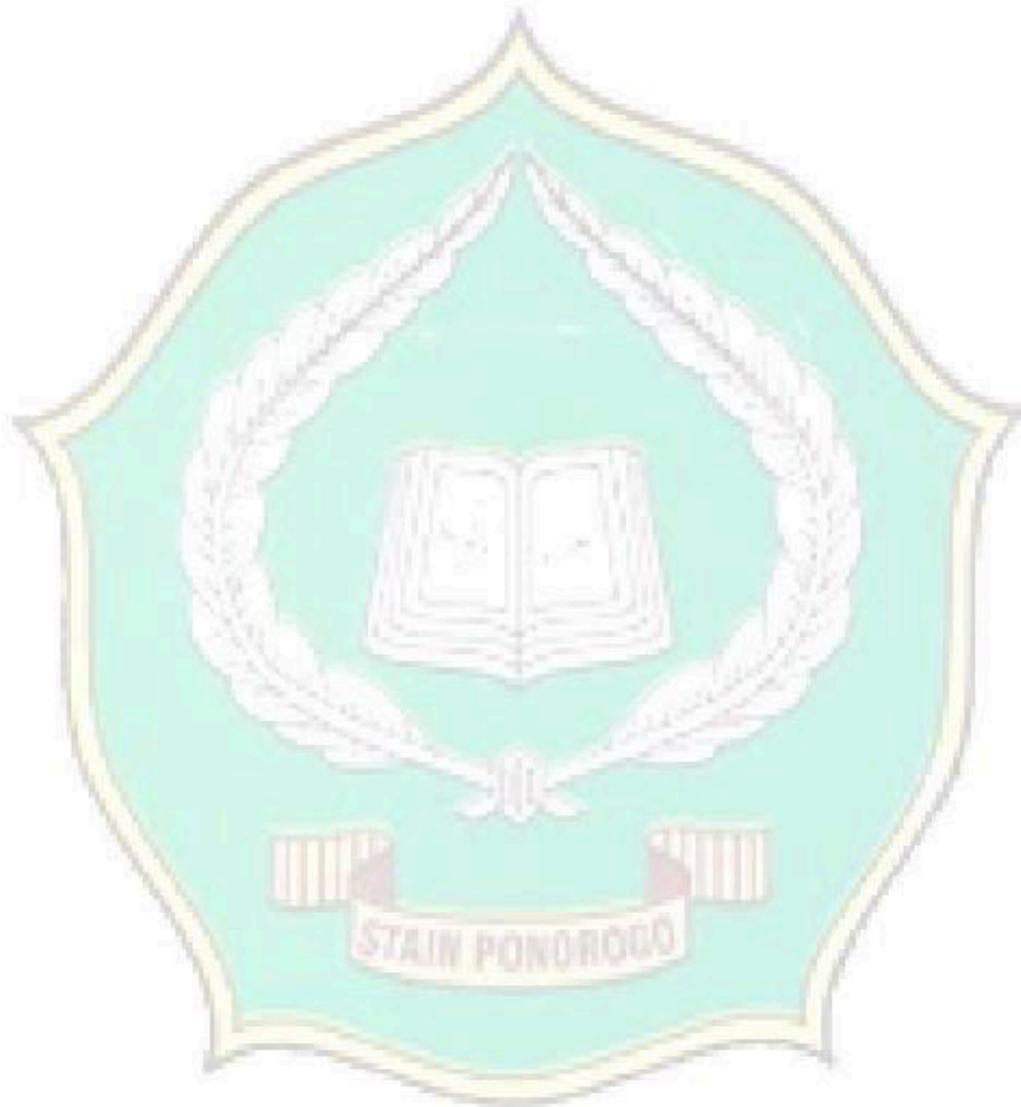
Dalam penelitian ini skala yang digunakan yaitu skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.⁴⁸ Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata untuk keperluan analisis kuantitatif, jawaban itu dapat diberi skor, sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Jawaban Item Skala Likert

⁴⁷ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 142.

⁴³ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 93-94.

Jawaban	Gradasi Positif	Gradasi Negatif
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Hampir tidak pernah	2	4
Tidak pernah	1	5



Berikut disajikan kisi-kisi instrument penelitian:

Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru MAN Se Kabupaten Dan Kota Madiun

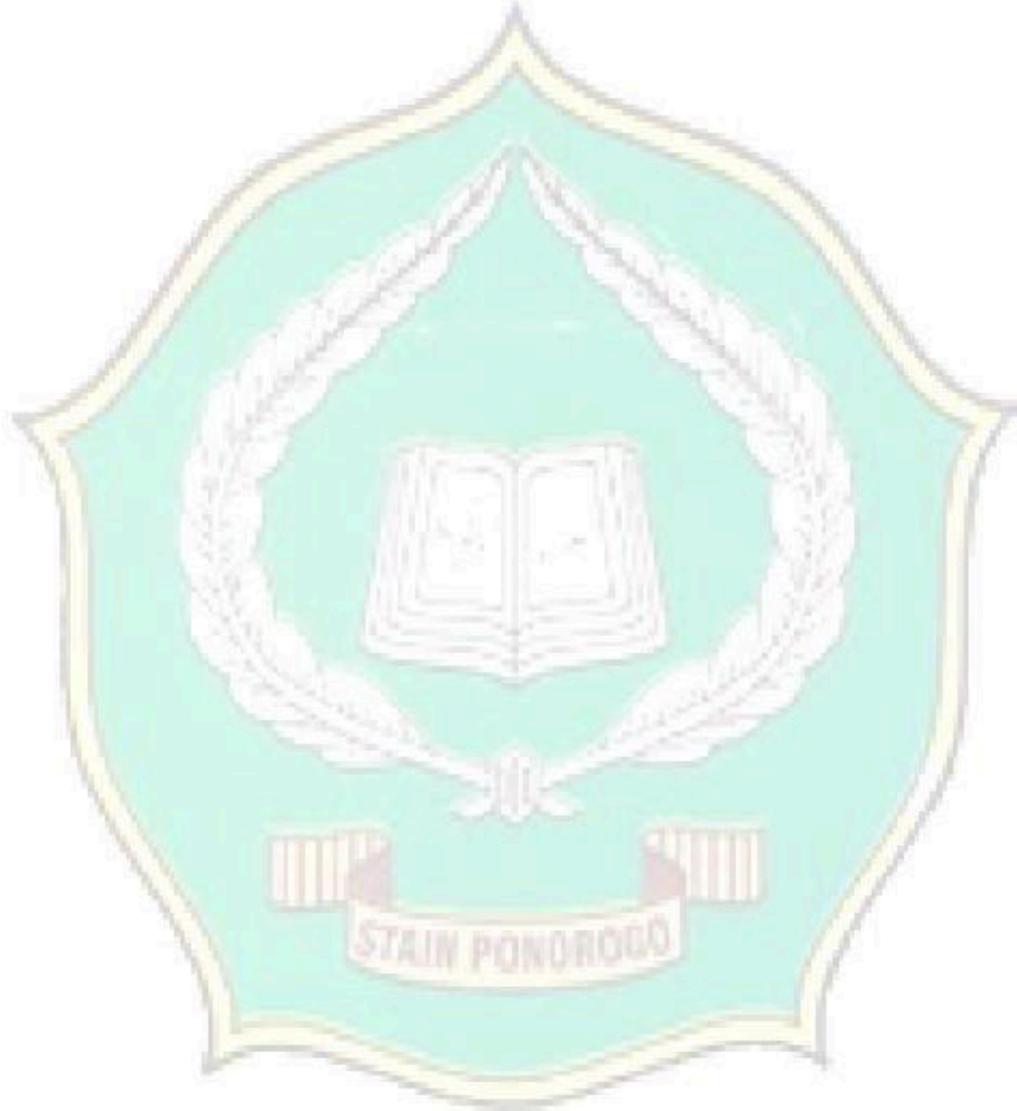
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Deskriptor	Teknik Pengumpulan Data	No Angket	
					Favorable	Unfavorable
Pengawasan Kepala Madrasah	Teknik pengawasan	Pengawasan langsung	Inspeksi langsung	Angket	1, 2	11, 12
			Observasi langsung	Angket	3, 4	9, 10
			Laporan langsung	Angket	5, 6	7, 8
		Pengawasan tidak langsung	Laporan tertulis	Angket	13, 14	19, 20
			Laporan lisan	Angket	15, 16	17, 18
	Tipe pengawasan	Tipe inspeksi	Kegiatan mencari-cari kesalahan	Angket	21, 22	39, 40
		Tipe <i>laissez faire</i>	Membiarkan guru bekerja sesuai keinginan hatinya	Angket	23, 24	37, 38
		Tipe <i>coercive</i>	Bersifat otoriter	Angket	25, 26	35, 36
		Tipe <i>training and guidance</i>	Melatih dan memberi bimbingan kepada guru	Angket	27, 28	33, 34
		Tipe <i>democratic leadership</i>	Bersifat demokratis (antara pengawas dan guru bekerja)	Angket	29, 30	31, 32

			secara bersama-sama)			
Jumlah angket pengawasan					20	20
Kompensasi	Gaji	Keadilan	Prestasi kerja	Angket	1	8
			jabatan bekerja	Angket	2	7
			tanggung jawab	Angket	3	6
			jenis pekerjaan	Angket	4	5
		kelayakan gaji	Upah minimum pemerintah	Angket	9	12
			Eksternal konsistensi	Angket	10	11
		Sistem pembayaran gaji	Sistem waktu	Angket	13	18
			Sistem hasil	Angket	14	17
			Sistem borongan	Angket	15	16
		Kenaikan gaji	Prestasi kerja individu	Angket	19	24
	Promosi		Angket	20	23	
	Masa kerja		Angket	21	22	
	Tunjangan dan macam-macam tunjangan	Tunjangan keselamatan	Asuransi kecelakaan	Angket	25	34
			Asuransi kematian	Angket	26	33
			Asuransi kesehatan	Angket	27	32
			Danapensiunan	Angket	28	31
			Tunjangan kredit rumah	Angket	29	30
		Tunjangan tidak bekerja	Uang liburan	Angket	35	44
			Uang ketika sakit	Angket	36	43
Cuti hamil			Angket	37	42	
Cuti melahirkan	Angket		38	41		
		Tugas Negara	Angket	39	40	

		Bonus atau hadiah	Hadiah lebaran	Angket	45	54
			Hadiah tahun baru	Angket	46	53
			Hadiah ulang tahun	Angket	47	52
			Lembur	Angket	48	51
			Bonus keuntungan lembaga	Angket	49	50
		Program pelayanan	Beasiswa	Angket	55	64
			Pinjaman khusus	Angket	56	63
			Medical check up	Angket	57	62
			Berlangganan majalah	Angket	58	61
			Rekreasi bersama	Angket	59	60
	Program insentif	Insentif material	Berupa materi(uang)	Angket	65	76
			Insentif non material	Penghargaan gelar	Angket	66
		Medali		Angket	67	74
		Pujian lisan/tulisan		Angket	68	73
		Piagam penghargaan	Angket	69	72	
Promosi	Angket	70	71			
Jumlah angket kompensasi					38	38
Disiplin Kerja	Lingkup disiplin kerja	Disiplin terhadap tugas kedinasan	menaati peraturan kerja sekolah,	Angket	1, 12	13,3
			menyiapkan kelengkapan mengajar,	Angket	2, 10	11, 16
			melaksanakan tugas-tugas pokok	Angket	15,5	4, 14
		Disiplin terhadap waktu	menepati waktu tugas,	Angket	17, 20	6, 18

			memanfaatkan waktu dengan baik,	Angket	7, 9	21, 22
			menyelesaikan tugas tepat waktu	Angket	19, 29	8, 31
	Disiplin terhadap suasana kerja		memanfaatkan lingkungan sekolah,	Angket	23, 28	30,27
			menjalin hubungan baik,	Angket	24, 33	32,26
			menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban	Angket	35,25	37,34
	Disiplin dalam melayani masyarakat		melayani peserta didik dengan ramah	Angket	38, 40	44, 43
			melayani orang tua peserta didik	Angket	41, 42	39, 48
			melayani masyarakat sekitar.	Angket	36, 45	46, 47
	Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku		memperhatikan sikap,	Angket	53,49	50, 54
			memperhatikan tingkah laku,	Angket	52,51	55, 57
			Memperhatikan harga diri	Angket	60,56	58, 59
Jumlah angket disiplin kerja					30	30

Adapun angket dalam penelitian ini terlampir pada lampiran 1, 2, dan 3



D. Lokasi, Populasi dan Sampel

1. Lokasi

Pemilihan lokasi dalam penelitian ini adalah seluruh MAN di Kabupaten dan Kota Madiun, yaitu MAN Dolopo, MAN Kembangawit, MAN Rejosari, MAN Kembangawit, dan MAN 1 Madiun, MAN 2 Madiun. Akan tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil 5 madrasah. Hal ini dikarenakan MAN 2 Madiun tidak mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di sana dengan alasan yang kurang begitu jelas. Sehingga lokasi dalam penelitian ini adalah MAN Dolopo, MAN Kembangawit, MAN Rejosari, MAN Mejayan, dan MAN 1 Madiun.

MAN Dolopo terletak dipinggir jalan raya/ jalan propinsi antara Kab./ Ko. Madiun dan Kab. Ponorogo, tepatnya desa Glonggong Kec. Dolopo Kab. Madiun Km. 17,7 bagian paling selatan wilayah Kab. Madiun. Kalau ditarik garis median antara kedua Kabupaten tersebut, posisi Madrasah ini berada ditengah-tengah membelah dua potensi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) yang ada di Kabupaten Ponorogo (MAN 1 dan MAN 2 Ponorogo) arah keselatan, dan dua Madrasah di kota Madiun (MAN 1 dan MAN 2 Madiun) arah keutara. Anak didik/siswa yang berasal dari Kabupaten Madiun, untuk menjangkau Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di dua wilayah Kabupaten dan Kota tersebut menggunakan jasa transportasi bus dua kali. Kondisi sebaliknya, untuk menjangkau MAN Dolopo Kab. Madiun dari anak didik/siswa yang berasal dari kedua wilayah Kabupaten dan Kota tersebut, cukup menggunakan satu kali jasa transportasi bus umum. Letak strategis ini akan lebih komplis bila menengok keberadaan dua Madrasah Aliyah Negeri (MAN) lainnya di Kab. Madiun, yang berada diposisi paling barat berbatasan dengan Kab. Magetan. Sering muncul ungkapan dari masyarakat setempat, untuk menambah

wawasan berinteraksi dan bersosialisasi pada anaknya, selepas MTsN/SLTP seharusnya melanjutkan studi ke kota. Opini Psikhis tersebut akan terjawab oleh keberadaan MAN Dolopo yang terletak dipinggir jalan raya dan di tengah-tengah komunitas pencari institusi pendidikan yang berkualitas.

MAN Kembangawit berada di Kecamatan Kebonsari. Kecamatan Kebonsari sebagai salah satu dari 15 kecamatan di wilayah Kabupaten Madiun berada di ujung paling selatan barat terletak disekitar 7012' sampai dengan 7048'30 lintang selatan dan 111025'45 sampai dengan 111051' Bujur Timur. Ketinggian tanah antara 21 sampai dengan 500 dpl. Keseluruhan luas wilayah 1.010,86 KM² selain untuk pemukiman penduduk, sebagian besar merupakan kawasan persawahan yang memiliki potensi untuk tanaman padi, tebu serta polowijo. Berbatasan disebelah utara dengan Kecamatan Geger Kabupaten Madiun, sebelah timur Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun, sebelah selatan Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo, dan sebelah barat Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan. Sebagai institusi pendidikan pertama dan tertua ditengah-tengah masyarakat Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun, menempati area yang strategis di tepi jalur utama akses jalan kecamatan Kebonsari dengan tipologi jalan kelas III A yang membentang dari arah timur (pertigaan uteran/jalan raya Ponorogo Madiun) ke barat (Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan) sekaligus pintu keluar masuk masyarakat Kabupaten Magetan ke wilayah Kabupaten Madiun. Area median sepanjang 2 km sejajar jalan ini berjajar bangunan perkantoran institusi pemerintah tingkat kecamatan, salah satunya MAN Kembangawit, sehingga keberadaannya mudah terakses oleh semua elemen masyarakat pengguna pendidikan di lima kecamatan, selain daya tarik berada di ibu kota kecamatan. Kondisi ini sangat memungkinkan masyarakat di lima wilayah kecamatan dan khususnya tiga

kecamatan yang berbeda wilayah teritori untuk saling berinteraksi sesuai dengan tingkat kepentingan masing – masing.

Madrasah Aliyah Negeri Rejosari terletak di Desa Rejosari Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun, yang merupakan wilayah Madiun bagian selatan. Letak Desa Rejosari sangatlah strategis untuk dijadikan sebagai tempat didirikannya sebuah lembaga pendidikan, karena Desa Rejosari jauh dari keramaian kota dan kebisingan kendaraan, sehingga sangat membantu para pelajar untuk menuntut ilmu dengan tenang dan nyaman.

Madrasah Aliyah Negeri Mejayan terletak ditengah kota Caruban kabupaten Madiun. yang awalnya di kota ini berdiri sebuah lembaga pendidikan keagamaan yaitu Pendidikan Guru Agama Negeri 4 tahun, dan kemudian berdirilah PGA swasta 6 tahun . pada tahun 1979 terjadilah perubahan status pendidikan PGAN 4 tahun menjadi MTsN, sedang PGA 6 tahun berubah menjadi madrasah aliyah. Karena di kota ini yang negeri PGA 4 tahun, maka PGAN 4 tahun berubah menjadi MTsN Caruban, sedangkan PGA 6 tahun bubar. Dengan bubarnya PGA swasta 6 tahun ini maka timbul gagasan baru untuk mendirikan lembaga pendidikan tingkat atas di bawah naungan Departemen Agama. Hal tersebut mendapat dukungan dan oleh para kyai serta masyarakat Caruban. Dengan adanya hikmah dan pertolongan dari Alloh SWT, maka pada tahun 1979 berdirilah lembaga pendidikan tingkat menengah di Caruban yaitu madrasah aliyah swasta Caruban yang berlokasi di MTsN Caruban. Pada tahun berikutnya berdiri pula yayasan yang bernama “YAYASAN FATAHILAH” yang diketuai bapak Moch. Ochsini,BA (almarhum) dengan penasehat KH. Abdul Malik. Yayasan inilah yang menjadi tulang punggung lembaga pendidikan islam di kota Caruban ini kemudian pengurus yayasan berusaha dengan semaksimal mungkin agar keberadaan lembaga pendidikan menengah islam ini

berlangsung dengan baik, maka yayasan berusaha untuk mencari Madrasah Aliyah Negeri yang berada di kabupaten Madiun sebagai “Bapak Asuh” yaitu Madrasah Aliyah Negeri Kembangawit yang berlokasi di desa Rejosari Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun (Madiun bagian selatan) yang berjarak \pm 40 km dari kota Caruban. Dengan demikian MAS yang berada di kota Caruban ini resmi menjadi MAN Kembangawit filial Caruban. Pada tahun 1997 terbit SK penegrian dari Departemen Agama Republik Indonesia dengan no. 107 tahun 1997 tentang pembukaan dan penegrian madrasah, dengan SK penegrian inilah sekaligus terjadi perubahan status dari Madrasah Aliyah Negeri Kembangawit menjadi Madrasah Aliyah Negeri Mejayan Kabupaten Madiun serta bapak Moch. Ochsini, BA sebagai Kepala Madrasah. Selanjutnya MAN Mejayan terus berupaya untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan diminati oleh masyarakat serta berusaha mengantisipasi ancaman di masa yang akan datang.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Madiun terletak di Jln. Soekarno Hatta No. 68 B Kelurahan Demangan kecamatan Taman Kota Madiun, No Telepon 0351-455477, Kode Pos 63136 dengan Status Akreditasi A. MAN 1 Kota Madiun adalah sebuah lembaga pendidikan yang bernaung dibawah Departemen Agama yang menyelenggarakan pendidikan dengan kurikulum yang sama dengan Departemen Pendidikan Nasional, tetapi diperkaya dengan nilai-nilai keagamaan sebagai ciri khasnya, yang memadukan antara iptek dan imtaq untuk mengantarkan para siswanya. MAN 1 Kota Madiun didirikan berawal dari Madrasah Aliyah Swasta yang didirikan pada tahun pelajaran 1982 / 1983 yang bernama Madrasah Tsanawiyah Islamiyah. Madrasah Aliyah Tarbiyatul Islamiyah ini berdiri atas dukungan masyarakat, dimana pada waktu itu semakin banyak lulusan Madrasah Tsanawiyah baik negeri maupun swasta yang tidak tertampung di PGAN Madiun, sedangkan Madrasah Aliyah yang ada disekitar Madiun adalah MAN Takeran Magetan dan MAN Kembangawit Kebonsari Madiun, yang letaknya jauh dari

Kota Madiun. Madrasah Aliyah Tarbiyatul Islamiyah ini berlangsung sampai dua tahun pelajaran yang kemudian berubah status menjadi Madrasah Aliyah Negeri Kembangawit Filial Kota Madiun dengan Surat Keputusan Dirjen Bimbaga Islam Nomor: Kep./E/PP.03.2/155/1984, tanggal 21 Mei 1984. Madrasah Aliyah Negeri Kembangawit Filial Kota Madiun mengalami perkembangan yang sangat pesat, akhirnya pada tahun pelajaran 1991 / 1992 berubah status menjadi MAN 1 Kota Madiun dengan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 137/ Th. 1991, tanggal 10 Juli 1991.

2. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di MAN Dolopo yang berjumlah 37 orang termasuk Kepala Sekolah baik yang sudah PNS maupun Non PNS, seluruh guru yang ada di MAN Rejosari yang berjumlah 21 orang termasuk Kepala Sekolah baik yang sudah PNS maupun Non PNS, seluruh guru yang ada di MAN Kembangawit yang berjumlah 39 orang termasuk Kepala Sekolah baik yang sudah PNS maupun Non PNS, seluruh guru yang ada di MAN Mejayan yang berjumlah 27 orang termasuk Kepala Sekolah baik yang sudah PNS maupun Non PNS, seluruh guru yang ada di MAN 1 Madiun yang berjumlah 43 orang termasuk Kepala Sekolah baik yang sudah PNS maupun Non PNS. Hal ini didasarkan pada pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁹

⁴⁹ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 80.

b) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, keimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel harus representatif (mewakili).⁵⁰

Adapun teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *Simple Random Sampling*, teknik ini digunakan karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.⁵¹ Namun demikian, karena dalam penelitian ini tempat penelitian berjumlah 5 madrasah yang tentunya memiliki jumlah guru yang berbeda-beda, maka untuk memudahkan cara pengambilan sampel yang seimbang maka juga harus menggunakan teknik pengembalian sampel proporsi.⁵² Adapun cara menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada teori yang dikembangkan dari Isaac dan Michael, untuk taraf kesalahan 1%, 5%, 10%. Dengan jumlah populasi sebanyak 167, dalam tabel telah diketahui untuk taraf kesalahan 1% jumlah sampelnya adalah 135, untuk taraf kesalahan 5% jumlah sampelnya adalah 114, dan untuk taraf kesalahan 10% jumlah sampelnya adalah 105.⁵³ Dengan demikian, dalam penelitian ini peneliti mengambil taraf kesalahan 5% dengan jumlah sampel sebanyak 114 guru.

Pengambilan sampel secara random/acak dapat dilakukan dengan undian, maka setiap anggota populasi diberi nomor terlebih dahulu sesuai dengan jumlah

⁵⁰ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 81.

⁵¹ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 82.

⁵² Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 182

⁵³ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 87.

anggota populasi. Untuk cara pengambilannya bila satu nomor telah diambil, maka perlu dikembalikan lagi agar peluangnya menjadi sama.

Dalam penelitian ini, populasi diambil dari lima sekolah, yaitu 37 orang guru dari MAN Dolopo yang terdiri dari 30 guru PNS dan 7 orang guru non PNS, 21 guru dari MAN Rejosari yang terdiri 17 PNS dan 4 non PNS, 39 guru dari MAN Kembangawit yang terdiri dari 28 PNS dan 11 non PNS, 27 guru dari MAN Mejayan yang terdiri dari 19 PNS dan 8 non PNS, serta 43 guru dari MAN 1 Madiun yang terdiri dari 31 guru PNS dan 12 guru non PNS. Maka pengambilan sampel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

MAN Dolopo

$$\frac{37}{167} \times 114 = 25 = 26 \text{ guru}$$

MAN Rejosari

$$\frac{21}{167} \times 114 = 14 = 14 \text{ guru}$$

MAN Kembangawit

$$\frac{39}{167} \times 114 = 27 = 27 \text{ guru}$$

MAN Mejayan

$$\frac{27}{167} \times 114 = 18 = 18 \text{ guru}$$

MAN 1 Madiun

$$\frac{43}{167} \times 114 = 29 = 29 \text{ guru}$$

Dengan demikian, untuk MAN Dolopo sampel yang digunakan 26 orang guru, MAN Rejosari 14 guru, MAN Kembangawit 27 guru, MAN Mejayan 18 guru, dan MAN 1 madiun sebanyak 29 orang guru. Setelah itu, pengambilan sampel masing-masing sekolah dapat dilakukan dengan cara:

MAN Dolopo

$$\text{PNS} = \frac{30}{37} \times 26 = 21$$

$$\text{Non PNS} = \frac{7}{37} \times 26 = 5$$

MAN Rejosari

$$\text{PNS} = \frac{17}{21} \times 14 = 11$$

$$\text{Non PNS} = \frac{4}{21} \times 14 = 3$$

MAN Kembangawit

$$\text{PNS} = \frac{28}{39} \times 27 = 19$$

$$\text{Non PNS} = \frac{11}{39} \times 27 = 8$$

MAN Mejayan

$$\text{PNS} = \frac{19}{27} \times 18 = 13$$

$$\text{Non PNS} = \frac{8}{27} \times 18 = 5$$

MAN 1 Madiun

$$\text{PNS} = \frac{31}{43} \times 29 = 21$$

$$\text{Non PNS} = \frac{12}{43} \times 29 = 8$$

Dengan demikian, dapat diperoleh untuk MAN Dolopo sampel diambil sebanyak 26 orang yang terdiri dari 21 guru PNS dan 5 orang Non PNS, MAN Rejosari sampel diambil sebanyak 14 orang yang terdiri dari 11 guru PNS dan 3 orang Non PNS, MAN Kembangawit sampel diambil sebanyak 27 orang yang terdiri dari 19 guru PNS dan 8 orang Non PNS, MAN Mejayan sampel diambil sebanyak 18 orang yang terdiri dari 13 guru PNS dan 5 orang Non PNS, serta di MAN 1 Madiun diperoleh sampel 29 guru yang terdiri dari 21 guru PNS dan 8 guru Non PNS.

E. Tahap-tahap Penelitian

1. Memilih Masalah

Langkah awal yang dilakukan dalam melakukan penelitian adalah memilih masalah. Masalah adalah kesenjangan antara fakta dan teori. Dalam memilih masalah, tentunya bukanlah pekerjaan yang terlalu mudah terutama bagi orang-orang yang belum banyak berpengalaman meneliti. Untuk itu diperlukan kepekaan dari calon peneliti.

2. Studi Pendahuluan

Walaupun sudah diperoleh suatu masalah untuk diteliti, sebelum mengadakan penelitian yang sesungguhnya, peneliti mengadakan suatu studi pendahuluan, yaitu menjajagi kemungkinan diteruskannya pekerjaan meneliti. Studi pendahuluan juga dimaksudkan untuk mencari informasi yang diperlukan oleh peneliti agar masalahnya menjadi lebih jelas kedudukannya.

3. Merumuskan Masalah

Apabila telah diperoleh informasi yang cukup dari studi pendahuluan atau maka masalah yang akan diteliti menjadi jelas. Agar penelitian dapat dilaksanakan sebaik-baiknya maka peneliti harus merumuskan masalahnya sehingga jelas dari mana harus mulai, ke mana harus pergi dan dengan apa.

4. Merumuskan Anggapan Dasar (Hipotesis)

Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak bagi peneliti di dalam melaksanakan penelitiannya. Jika anggapan dasar merupakan pikiran yang memungkinkan untuk mengadakan penelitian tentang suatu masalah maka hipotesis merupakan kebenaran sementara yang ditentukan oleh peneliti tetapi masih harus dibuktikan, dites, atau diuji kebenarannya. Hipotesis

merupakan sesuatu di mana penelitian di arahkan ke sana, sehingga ada yang menuntut kegiatan penelitian.

5. Memilih Pendekatan

Yang dimaksud pendekatan di sini adalah metode atau cara mengadakan penelitian. Tetapi di samping itu juga menunjukkan jenis atau tipe penelitian yang diambil, dipandang dari segi tujuan misalnya eksploratif, deskriptif atau historis. Masih ada lagi pandangan dari subjek penelitiannya, misalnya populasi atau kasus.

6. Menentukan Variabel dan Sumber Data

Langkah selanjutnya adalah menjawab pertanyaan: apa yang akan diteliti? Dan dari mana data diperoleh?. Kedua hal ini harus diidentifikasi secara jelas agar dengan tepat dapat ditentukan alat apa yang akan digunakan untuk mengumpulkan datanya.

7. Menentukan dan Menyusun Instrumen

Setelah peneliti mengetahui dengan pasti ada yang akan diteliti dan dari mana data bisa diperoleh, maka langkah yang segera diambil adalah menentukan dengan apa data akan dikumpulkan. Instrumen ini sangat tergantung dari jenis data dan dari mana diperoleh.

8. Mengumpulkan Data

Apabila peneliti sudah menentukan data apa yang akan dikumpulkan, dari mana data tersebut dapat diperoleh dan dengan cara apa maka dirinya sendiri maupun orang lain yang akan membantu, sudah mengetahui dengan pasti apa

yang berikutnya dilakukan. Mengumpulkan data adalah pekerjaan yang sukar karena apabila diperoleh data yang salah tentu saja kesimpulannya pun salah pula dan hasil penelitiannya menjadi palsu.

9. Analisis Data

Tugas menganalisis data tidak seberat mengumpulkan data, baik tenaga maupun pertanggungjawaban. Akan tetapi menganalisis data membutuhkan ketekunan dan pengertian terhadap jenis data.

10. Menarik Kesimpulan

Langkah selanjutnya merupakan langkah terakhir dari kegiatan penelitian. Pekerjaan meneliti telah selesai dan peneliti tinggal mengambil konklusi dari hasil pengolahan data, dicocokkan dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Sesuaikan data yang terkumpul dengan hipotesis atau dugaan sementara. Satu hal yang harus dimiliki oleh seorang peneliti adalah sifat jujur. Dalam menarik kesimpulan penelitian, peneliti tidak boleh mendorong atau mengarah pada hipotesisnya terbukti. Tidak terbuktinya suatu hipotesis bukanlah suatu pertanda bahwa apa yang dilakukan oleh peneliti itu salah dan merasa malu.

11. Menyusun Laporan

Kegiatan penelitian menuntut agar hasilnya disusun, ditulis dalam bentuk laporan penelitian agar hasilnya diketahui orang lain serta prosedurnya pun diketahui orang lain sehingga dapat mengecek kebenaran pekerjaan penelitian tersebut.

F. Analisis Data

Teknik analisa data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini peneliti melakukan dua langkah teknik analisa data, yakni analisa data pra penelitian dan analisa data penelitian. Adapun rinciannya sebagai berikut:

a. Pra Penelitian

1) Uji Validitas

Instrumen dalam suatu penelitian perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.⁵⁴ Jadi validitas instrumen mengarah pada ketepatan instrumen dalam fungsi sebagai alat ukur.

Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis validitas konstruk sebab variabel dalam penelitian ini berkaitan dengan fenomena dan objek yang abstrak, tetapi gejalanya dapat diamati dan diukur. Adapun cara menghitungnya yaitu dengan menggunakan korelasi product moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

r_{xy} = Angka indeks korelasi product moment

Σx = Jumlah seluruh nilai x

Σy = Jumlah seluruh nilai y

Σxy = Jumlah perkalian antara nilai x dan nilai y

N = Number of cases

⁵⁴Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007), 121.

Untuk keperluan uji validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti mengambil sampel sebanyak 30 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel yang ada di penelitian ini. Dari hasil perhitungan validitas terhadap 40 item soal variabel pengawasan kepala madrasah ternyata seluruh instrumen dinyatakan valid. Adapun untuk mengetahui skor jawaban angket uji validitas variabel efektifitas komunikasi dapat dilihat di lampiran 4. Untuk variabel kompensasi dari 76 item soal ternyata seluruh instrumen dinyatakan valid. Untuk mengetahui skor jawaban angket uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat di lampiran 5. Sedangkan pada variabel disiplin kerja dari 60 item soal ternyata seluruh instrumen dinyatakan valid. Kemudian untuk mengetahui skor jawaban angket untuk uji validitas variabel kinerja guru dapat dilihat pada lampiran 6.

Hasil perhitungan uji validitas item soal instrumen penelitian variabel pengawasan kepala madrasah secara terperinci dapat dilihat pada lampiran 7. Untuk variabel kompensasi secara terperinci dapat dilihat pada lampiran 8. Sedangkan hasil perhitungan validitas item soal instrumen penelitian variabel disiplin kerja secara terperinci dapat dilihat pada lampiran 9. Kemudian hasil dari perhitungan uji validitas item instrumen tersebut dapat disimpulkan ke dalam tabel rekapitulasi dibawah ini.

Tabel 3.3 Rekapitulasi Uji Validitas Item Soal Instrumen Penelitian

Variabel	no item	r hitung	r kritis	keterangan
variabel X1	1	0.382	0.361	valid
	2	0,438	0.361	valid
	3	0,683	0.361	valid
	4	0,457	0.361	valid



5	0,465	0.361	valid
6	0,379	0.361	valid
7	0,507	0.361	valid
8	0,412	0.361	valid
9	0,598	0.361	valid
10	0,592	0.361	valid
11	0,491	0.361	valid
12	0,673	0.361	valid
13	0,393	0.361	valid
14	0,571	0.361	valid
15	0,546	0.361	valid
16	0,648	0.361	valid
17	0,401	0.361	valid
18	0,628	0.361	valid
19	0,584	0.361	valid
20	0,398	0.361	valid
21	0,574	0.361	valid
22	0,623	0.361	valid
23	0,408	0.361	valid
24	0,396	0.361	valid
25	0,393	0.361	valid
26	0,494	0.361	valid
27	0,484	0.361	valid
28	0,391	0.361	valid
29	0,452	0.361	valid
30	0,386	0.361	valid
31	0,364	0.361	valid

	32	0,425	0.361	valid
	33	0,407	0.361	valid
	34	0,447	0.361	valid
	35	0,491	0.361	valid
	36	0,379	0.361	valid
	37	0,376	0.361	valid
	38	0,394	0.361	valid
	39	0,396	0.361	valid
	40	0,575	0.361	valid
variabel X2	1	0.388	0.361	valid
	2	0,675	0.361	valid
	3	0,382	0.361	valid
	4	0,401	0.361	valid
	5	0,425	0.361	valid
	6	0,483	0.361	valid
	7	0,393	0.361	valid
	8	0,368	0.361	valid
	9	0,424	0.361	valid
	10	0,421	0.361	valid
	11	0,458	0.361	valid
	12	0,383	0.361	valid
	13	0,505	0.361	valid
	14	0,521	0.361	valid
	15	0,674	0.361	valid
	16	0,624	0.361	valid
	17	0,436	0.361	valid
	18	0,397	0.361	valid

19	0,629	0.361	valid
20	0,754	0.361	valid
21	0,521	0.361	valid
22	0,427	0.361	valid
23	0,387	0.361	valid
24	0,427	0.361	valid
25	0,399	0.361	valid
26	0,374	0.361	valid
27	0,377	0.361	valid
28	0,406	0.361	valid
29	0,395	0.361	valid
30	0,383	0.361	valid
31	0,386	0.361	valid
32	0,391	0.361	valid
33	0,413	0.361	valid
34	0,385	0.361	valid
35	0,364	0.361	valid
36	0,557	0.361	valid
37	0,542	0.361	valid
38	0,555	0.361	valid
39	0,792	0.361	valid
40	0,424	0.361	valid
41	0,495	0.361	valid
42	0,367	0.361	valid
43	0,378	0.361	valid
44	0,458	0.361	valid
45	0,494	0.361	valid



46	0,426	0.361	valid
47	0,438	0.361	valid
48	0,675	0.361	valid
49	0,581	0.361	valid
50	0,394	0.361	valid
51	0,426	0.361	valid
52	0,457	0.361	valid
53	0,453	0.361	valid
54	0,584	0.361	valid
55	0,371	0.361	valid
56	0,457	0.361	valid
57	0,396	0.361	valid
58	0,633	0.361	valid
59	0,729	0.361	valid
60	0,728	0.361	valid
61	0,551	0.361	valid
62	0,686	0.361	valid
63	0,731	0.361	valid
64	0,693	0.361	valid
65	0,738	0.361	valid
66	0,794	0.361	valid
67	0,648	0.361	valid
68	0,633	0.361	valid
69	0,628	0.361	valid
70	0,628	0.361	valid
71	0,726	0.361	valid
72	0,697	0.361	valid

	73	0,802	0.361	valid
	74	0,684	0.361	valid
	75	0,707	0.361	valid
	76	0,824	0.361	valid
variabel Y	1	0.397	0.361	valid
	2	0,365	0.361	valid
	3	0,673	0.361	valid
	4	0,827	0.361	valid
	5	0,423	0.361	valid
	6	0,776	0.361	valid
	7	0,803	0.361	valid
	8	0,384	0.361	valid
	9	0,819	0.361	valid
	10	0,496	0.361	valid
	11	0,588	0.361	valid
	12	0,395	0.361	valid
	13	0,595	0.361	valid
	14	0,776	0.361	valid
	15	0,433	0.361	valid
	16	0,408	0.361	valid
	17	0,493	0.361	valid
	18	0,435	0.361	valid
	19	0,533	0.361	valid
	20	0,507	0.361	valid
	21	0,574	0.361	valid
	22	0,545	0.361	valid
	23	0,411	0.361	valid



24	0,571	0.361	valid
25	0,377	0.361	valid
26	0,719	0.361	valid
27	0,398	0.361	valid
28	0,463	0.361	valid
29	0,445	0.361	valid
30	0,468	0.361	valid
31	0,482	0.361	valid
32	0,448	0.361	valid
33	0,528	0.361	valid
34	0,378	0.361	valid
35	0,397	0.361	valid
36	0,685	0.361	valid
37	0,404	0.361	valid
38	0,659	0.361	valid
39	0,434	0.361	valid
40	0,371	0.361	valid
41	0,567	0.361	valid
42	0,592	0.361	valid
43	0,463	0.361	valid
44	0,538	0.361	valid
45	0,366	0.361	valid
46	0,507	0.361	valid
47	0,474	0.361	valid
48	0,445	0.361	valid
49	0,493	0.361	valid
50	0,416	0.361	valid

51	0,419	0.361	valid
52	0,494	0.361	valid
53	0,476	0.361	valid
54	0,463	0.361	valid
55	0,393	0.361	valid
56	0,445	0.361	valid
57	0,645	0.361	valid
58	0,395	0.361	valid
59	0,573	0.361	valid
60	0,383	0.361	valid

Nomor-nomor soal yang valid tersebut kemudian dipakai untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Item soal instrumen dalam penelitian ini berjumlah 176 item soal, yaitu 40 item soal untuk variabel pengawasan Kepala Madrasah, 76 item soal untuk variabel kompensasi, dan 60 item soal untuk variabel disiplin kerja guru MAN se Kabupaten dan Kota Madiun.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat penilaian adalah ketetapan atau keajegan alat tersebut dalam menilai apa yang dinilainya. Artinya kapanpun alat penilaian tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama.⁵⁵ Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁵⁶ Jadi reliabilitas instrumen adalah konsistensi instrumen dalam fungsinya sebagai alat ukur.

⁵⁵Nana Sudjana, Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 16.

⁵⁶Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 121.

Untuk menguji reliabilitas instrumen, dalam penelitian ini dilakukan secara internal consistency, dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen.⁵⁷

Karena dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen pertanyaan yang jawabannya berskala, maka pengujian reliabilitas instrumen dianalisis dengan rumus alpha cronbach dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Total varians butir pertanyaan

σ^2 = Total varians

Adapun secara terperinci hasil perhitungan reliabilitas instrumen dapat dijelaskan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Untuk skor jawaban angket uji reliabilitas variabel pengawasan kepala madrasah dapat lihat pada lampiran 10, untuk variabel kompensasi dapat dilihat pada lampiran 11, sedangkan variabel disiplin kerja pada lampiran 12.
- b) Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total. Secara terperinci untuk variabel pengawasan Kepala Madrasah dapat dilihat pada

⁵⁷Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 131.

lampiran 13, untuk variabel kompensasi dapat dilihat pada lampiran 14, sedangkan variabel disiplin kerja pada lampiran 15.

- c) Menghitung nilai koefisien alpha dengan menggunakan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

- d) Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.
- e) Dari hasil perhitungan reliabilitas seperti dalam lampiran, dapat diketahui nilai reliabilitas variabel pengawasan Kepala Madrasah adalah 0,889 kemudian dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,361 karena r hitung > r tabel maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Perhitungan secara terperinci ada pada lampiran 13. Untuk nilai reliabilitas variabel kompensasi adalah 0,963 dan dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,361 karena r hitung > r tabel maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Perhitungan secara terperinci ada pada lampiran 14. Sedangkan nilai reliabilitas variabel disiplin kerja adalah 0,949 dan dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,361 karena r hitung > r tabel maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Perhitungan secara terperinci ada pada lampiran 15.

- b. Pengujian Asumsi

- 1) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan **uji normalitas Lillifors**.⁵⁸

Langkah-langkahnya adalah:

- a) Menghitung nilai fkb
- b) Menghitung masing-masing fkb dibagi jumlah data

⁵⁸ Retno Widyaningrum, Statistika (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2011), 210.

- c) Menghitung nilai Z dengan rumu dengan X adalah data nilai asli dan μ adalah rata-rata populai dapat ditaksir dengan menggunakan rata-rata sampel sedangkan σ adalah simpangan baku populasi dapat ditaksir dengan nilai standar deviasi dari sampel. Nilai Z akan dihitung setiap nilai setelah diurutkan dari terkecil ke terbesar.

$$Z = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

- d) Menghitung $P \leq Z$

Probabilitas di bawah nilai Z dapat dicari pada tabel Z yaitu untuk nilai negatif lihat kolom lua di luar Z, untuk nilai positif lihat kolom lua di luar Z + 0,5

- e) Untuk nilai L didapatkan dari seliih fkb/n dan $P \leq Z$

- f) Menentukan hipotesis

- H_0 : data berdistribusi normal
- H_a : data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian: Tolak H_0 jika $L_{maksimum} > L_{tabel}$

Terima H_0 jika $L_{maksimum} < L_{tabel}$

- 2) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier. Adapun uji linieritas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:⁵⁹

- 1) Merumuskan hipotesa.

H_0 : Data kelompok A dengan kelompok B tidak berpola linier.

⁵⁹Syofian Siregar, Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17 (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 178- 180.

Ha : Data kelompok A dengan kelompok B berpola linier.

- 2) Menentukan resiko kesalahan. Biasanya sering disebut dengan istilah taraf signifikan.
- 3) Kriteria pengujian signifikansi.

Jika nilai $F_{hitung} \leq$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima.

Jika nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak.

- 4) Menentukan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} .

a. Langkah-langkah menghitung F_{hitung} .

1. Membuat tabel penolong.
2. Menghitung jumlah kuadrat regresi [$JK_{reg(\alpha)}$].

$$JK_{reg(\alpha)} = \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

3. Menghitung nilai konstanta b.

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

4. Menghitung jumlah kuadrat regresi [$JK_{reg \alpha (b/a)}$].

$$[JK_{reg \alpha (b/a)}] = b \left(\sum xy - \frac{\sum x \cdot \sum y}{n} \right)$$

5. Menghitung jumlah kuadrat reduksi [JK_{res}].

$$JK_{res} = \sum Y^2 - \{ JK_{reg \alpha (b/a)} + JK_{reg(\alpha)} \}$$

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi [$RJK_{reg(\alpha)}$].

$$RJK_{reg(\alpha)} = JK_{reg(\alpha)}$$

7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi [$RJK_{reg(b/a)}$].

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg \alpha (b/a)}$$

8. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat reduksi [RJK_{res}].

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2}$$

9. Menentukan nilai F_{hitung} .

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK reg (b/a)}}{\text{RJK res}}$$

b. Menentukan nilai F_{tabel} .

Nilai F_{tabel} pada tabel F dengan ketentuan:

$$F_{\text{tabel}} = F_{[(1-\alpha) \text{ (dk reg [b/a]), (dk res)}]}$$

$$F_{[(1-0,05) \text{ (dk reg [b/a]=1), (dk res)}]}$$

$$F_{[(1-0,05) \text{ (dk reg, dk res)}]}$$

5) Membandingkan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} .

6) Membuat keputusan apakah H_a atau H_0 yang diterima.

c. Hasil Penelitian

1) Teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2 adalah Analisis Regresi Linier Sederhana.

Adapun rumus dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \epsilon \text{ (model untuk populasi)}$$



$$\hat{y} = b_0 + b_1 x \text{ (model untuk sampel)}$$

Nilai b_0 , b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_0 = \frac{(\sum_{i=1}^n x_i^2) \sum_{i=1}^n (\sum_{i=1}^n y_i) - (\sum_{i=1}^n x_i)(\sum_{i=1}^n x_i y_i)}{n(\sum_{i=1}^n x_i^2) - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}$$

$$b_1 = \frac{n[\sum_{i=1}^n x_i y_i] - [\sum_{i=1}^n x_i][\sum_{i=1}^n y_i]}{n(\sum_{i=1}^n x_i^2) - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}$$

Jika nilai b_1 ingin dihitung lebih dahulu maka nilai b_0 dan b_1 akan lebih mudah dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum_{i=1}^n x_i y_i) - n\bar{x}\bar{y}}{(\sum_{i=1}^n x_i^2) - n\bar{x}^2}$$

$$b_0 = \bar{y} - b_1 \bar{x}$$

Dimana:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

$$\bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^n y_i}{n}$$

Uji signifikansi model:

Hipotesis: $H_0: \beta_1 = 0$ dan $H_1: \beta_1 \neq 0$

Tabel 3. 4 Tabel Anova Analisis Regresi Linier Sederhana

Sumber variasi	Df	SS	MS
Regresi	1	Regresi $SSR = b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1y} - \frac{(\sum_{i=1}^n y)^2}{n}$	S Regresi $MSR = \frac{SSR}{df}$
Error	n-2	Error $SSE = \sum_{i=1}^n y_i^2 - b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1y}$	S Error $MSE = \frac{SSE}{df}$
Total	n-1	Total $SST = \sum_{i=1}^n y_i^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n}$	

Daerah penolakan:

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE}, \text{ Tolak } H_0 \text{ bila } F_{hitung} > F_{\alpha(1;n-2)}$$

Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)

$$\text{Dengan rumus: } R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana:

R^2 =koefisien determinasi / proporsi keragaman/variabilitas total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh model regresi (biasanya dinyatakan dalam persen).

- 2) Teknik analisis data yang digunakan peneliti untuk menjawab rumusan masalah no 3 adalah Analisis Regresi Linier Berganda⁶⁰

Analisis ini digunakan jika:

- Variabel yang dicari hubungan fungsionalnya mempunyai data yang berdistribusi normal
- Variabel terikat/dependen harus random sedangkan variabel bebas/independen tidak random
- Variabel yang dihubungkan mempunyai pasangan sama dari subyek yang sama pula
- Variabel yang dihubungkan mempunyai skala data minimal interval (interval dan rasio)

Adapun rumus dari analisis regresi linier berganda adalah:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \epsilon \quad (\text{model untuk populasi})$$



$$\hat{y} = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 \quad (\text{model untuk sampel})$$

Nilai b_0 , b_1 , b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{[\sum_{i=1}^n X_2^2][\sum_{i=1}^n X_1 Y] - [\sum_{i=1}^n X_2 Y][\sum_{i=1}^n X_1 X_2]}{[\sum_{i=1}^n X_1^2][\sum_{i=1}^n X_2^2] - [\sum_{i=1}^n X_1 X_2]^2}$$

$$b_2 = \frac{[\sum_{i=1}^n X_1^2][\sum_{i=1}^n X_2 Y] - [\sum_{i=1}^n X_1 Y][\sum_{i=1}^n X_1 X_2]}{[\sum_{i=1}^n X_1^2][\sum_{i=1}^n X_2^2] - [\sum_{i=1}^n X_1 X_2]^2}$$

$$b_0 = \frac{\sum_{i=1}^n y - b_1 \sum_{i=1}^n x_1 - b_2 \sum_{i=1}^n x_2}{n}$$

Dimana:

$$\bullet \quad \sum_{i=1}^n X_1^2 = \sum_{i=1}^n x_1 - \frac{[\sum_{i=1}^n X_1]^2}{n}$$

⁶⁰ Andhita Dhessy Wulansari, Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik Dengan Menggunakan SPSS (Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2012), 95-130.

- $\sum_{i=1}^n X_2^2 = \sum_{i=1}^n x_2 - \frac{[\sum_{i=1}^n x_2]^2}{n}$
- $\sum_{i=1}^n X_1 X_2 = \sum_{i=1}^n x_1 x_2 - \frac{(\sum_{i=1}^n x_1)(\sum_{i=1}^n x_2)}{n}$
- $\sum_{i=1}^n X_1 Y = \sum_{i=1}^n x_1 y - \frac{(\sum_{i=1}^n x_1)(\sum_{i=1}^n y)}{n}$
- $\sum_{i=1}^n X_2 Y = \sum_{i=1}^n x_2 y - \frac{(\sum_{i=1}^n x_2)(\sum_{i=1}^n y)}{n}$

Uji Signifikansi Model Dalam Analisis Regresi Linier Berganda Dengan 2 Variabel Bebas

Uji overall pada regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas yang ada dalam model mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat. Berikut adalah uji overall pada analisis regresi linier berganda dengan 2 variabel bebas:

Hipotesis:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$H_1 =$ minimal ada satu, $\beta_1 \neq 0$ untuk $i= 1, 2$

Tabel 3. 5 Tabel Anova Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber variasi	f	SS	MS
Regresi	1	SS Regresi	S Regresi $MSR = \frac{SSR}{db}$

		$SSR = \left[b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y + b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y \right] - \frac{(\sum_{i=1}^n y)^2}{n}$	
Error	n-2	$SSE = \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left[b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y + b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y \right]$	S Error $MSE = \frac{SSE}{db}$
Total	n-1	$SST = \sum_{i=1}^n y_i^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n}$	

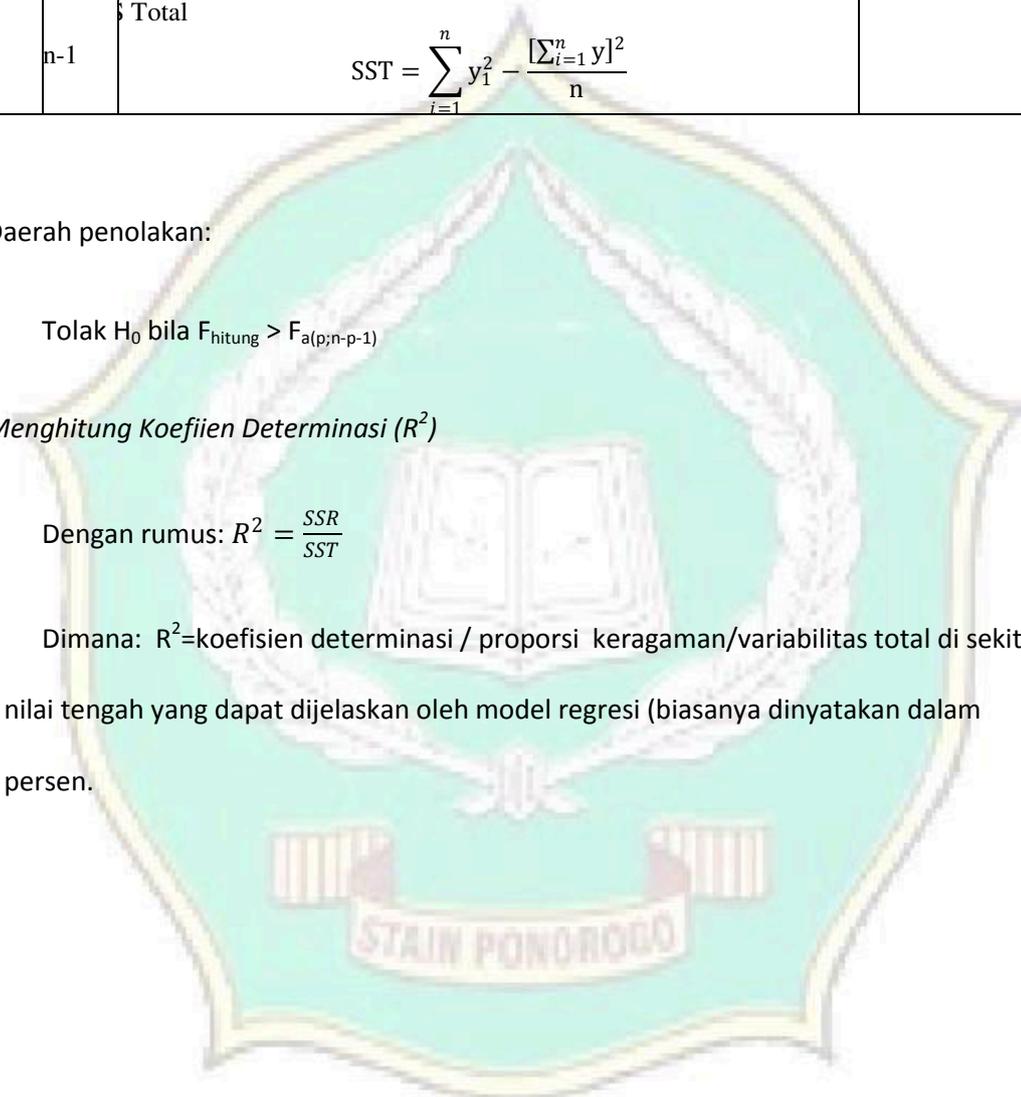
Daerah penolakan:

Tolak H_0 bila $F_{hitung} > F_{a(p;n-p-1)}$

Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan rumus: $R^2 = \frac{SSR}{SST}$

Dimana: R^2 =koefisien determinasi / proporsi keragaman/variabilitas total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh model regresi (biasanya dinyatakan dalam persen).



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. MAN Dolopo⁶¹

MAN Dolopo awalnya didirikan pada tanggal 4 April 1987 dengan nama Madrasah Aliyah Persiapan Filial. Berdirinya MAN Dolopo dilatar belakangi oleh adanya pemikiran membuka pendidikan yang bersifat atau bercirikan Islami untuk jejang pendidikan tingkat menengah atas didesa Doho.

Akhirnya sesuai Keputusan Menteri Agama RI Nomer 107 tahun 1997, tanggal 17 Maret 1997 mengakhiri status filial menjadi Negeri penuh dengan nama Madrasah Aliyah Negeri Dolopo yang terletak di jalan Sarwo Husodo 332 Desa Doho, Kec.Dolopo, Kab. Madiun.

Selanjutnya pada Tahun Pelajaran 2002 / 2003 Madrasah ini berpindah lokasi yang lebih strategis, yakni di Jalan Raya Ponorogo KM 17.7 Dolopo Kab. Madiun.

Adapun jumlah guru PNS dan Non PNS di MAN Dolopo adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Jumlah Guru MAN Dolopo

No	Status	Jumlah
1	PNS	30
2	Non PNS	7
Jumlah		37

2. MAN Kembangawit⁶²

⁶¹ Profil Madrasah Aliyah Negeri Dolopo

⁶² Profil Madrasah Aliyah Negeri Kembangawit

MAN Kembangswi terletak di Kecamatan Kebonsari, Kabupaten Madiun. Berbatasan disebelah utara dengan Kecamatan Geger Kabupaten Madiun, sebelah timur Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun, sebelah selatan Kecamatan Babadan Kabupeten Ponorogo, dan sebelah barat Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan.

Adapun jumlah guru yang ada di MAN Kembangswit adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Jumlah Guru MAN Kembangswit

No	Status	Jumlah
1	PNS	28
2	Non PNS	11
Jumlah		39

3. MAN Rejosari⁶³

Jumlah guru yang ada di MAN Rejosari adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Jumlah Guru MAN Rejosari

No	Status	Jumlah
1	PNS	17
2	Non PNS	4
Jumlah		21

4. MAN Mejayan⁶⁴

Madrasah Aliyah Negeri Mejayan berdiri pada tahun 1979, awalnya merupakan madrasah aliyah swasta yaitu Madrasah Aliyah Caruban yang berafiliasi pada MAN Kembangswit Kab. Madiun. Pada tahun 1997 terbit SK penegerian dari Departemen Agama Republik Indonesia dengan no. 107 tahun 1997 tentang pembukaan dan penegerian Madrasah Aliyah Caruban menjadi Madrasah Aliyah Negeri Mejayan.

⁶³ Profil Madrasah Aliyan Negeri Rejosari

⁶⁴ Profil Madrasah Aliyah Negeri Mejayan

Tabel 4. 4 Jumlah Personel MAN Mejayana

No	Status	Jumlah
1	PNS	19
2	Non PNS	8
Jumlah		27

5. MAN 1 Madiun⁶⁵

MAN 1 Kota Madiun didirikan pada tanggal 10 Juli 1991 dengan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 137/ Th. 1991. MAN 1 Kota Madiun terletak di Jl. Soekarno Hatta No.68 B Kota Madiun, Kelurahan Demangan Kecamatan Taman Kota Madiun. Adapun jumlah guru yang ada di MAN 1 Kota Madiun adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Jumlah Guru MAN 1 Kota Madiun

No	Status	Jumlah
1	PNS	32
2	Non PNS	12
Jumlah		43

B. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data Tentang Pengawasan Kepala Madrasah MAN Se Kabupaten Dan Kota Madiun

Untuk memperoleh jawaban tentang bagaimana pengawasan Kepala Madrasah MAN Se Kabupaten dan Kota Madiun, penulis menggunakan metode angket yang disebarakan kepada responden sebanyak 114 orang guru. Adapun hasil skor pengawasan Kepala Madrasah pada lampiran 16. Kemudian mencari nilai MX_1 dan SDX_1 untuk menentukan kategori pengawasan Kepala Madrasah dengan

⁶⁵ Profil Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Madiun

susunan tiga kelompok, yaitu baik, cukup, dan kurang.⁶⁶ Selanjutnya mengatur, menyusun, dan menyajikan skor-skor angket tersebut dalam bentuk tabel distribusi frekuensi data kelompok yang terlebih dahulu harus mencari intervalnya sebagai berikut:

$$R = H - L + 1 = 145 - 110 + 1 = 36$$

$$k = 1 + 3,322 \log N = 1 + 3,322 \log 114 = 1 + 3,322 \times 2,05690 \\ = 1 + 6,8330218 = 7,8330218 = 8$$

$$i = \frac{R}{k} = \frac{36}{8} = 4,5 = 5$$

Dengan lebar interval sebesar 5 dan kelompok interval adalah 8, selanjutnya dapat disusun tabel distribusi frekuensinya dan mencari mean dan Standar Deviasinya sebagai berikut:

Tabel 4.6 Perhitungan Mean dan Standar Deviasi Pengawasan Kepala Madrasah

No	Interval	f	x_1	fx_1	fk	x_1'	fx_1'	$x_1'^2$	$fx_1'^2$
1	145-149	3	147	441	114	3	9	9	27
2	140-144	20	142	2840	111	2	40	4	80
3	135-139	18	137	2466	91	1	18	1	18
4	130-134	24	132	3168	73	0	0	0	0
5	125-129	23	127	2921	49	-1	-23	1	23
6	120-124	6	122	732	26	-2	-12	4	24
7	115-119	14	117	1638	20	-3	-42	9	126
8	110-114	6	112	672	6	-4	-24	16	96
jumlah		114		14878			-34		394

Dari hasil data di atas, kemudian dicari mean dan Standar Deviasinya dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mencari Mean (rata-rata) dari variabel X_1

⁶⁶Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), 449.

$$MX_1 = \frac{\sum fx_1}{N} = \frac{14878}{114} = 130,5088$$

b. Mencari Standar Deviasi dari variabel X_1

$$\begin{aligned} SDX_1 &= i \sqrt{\frac{\sum fx_1^2}{N} - \left(\frac{\sum fx_1}{N}\right)^2} = 5 \sqrt{\frac{394}{114} - \left(\frac{-34}{114}\right)^2} = 5 \sqrt{3,45614 - 0,09} \\ &= 5 \sqrt{3,367} = 5 \times 1,8349 = 9,175 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas dapat diketahui $MX_1 = 130,5088$ dan $SDX_1 = 9,175$.

Untuk menentukan efektifitas komunikasi yaitu baik, cukup, dan kurang, dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

- Skor lebih dari $MX_1 + (1.SDX_1)$ adalah pengawasan kepala madrasah baik.
- Skor kurang dari $MX_1 - (1.SDX_1)$ adalah pengawasan kepala madrasah kurang.
- Skor antara $MX_1 + (1.SDX_1)$ sampai dengan $(MX_1 - 1.SDX_1)$ adalah pengawasan kepala madrasah cukup.⁶⁷

Adapun perhitungannya adalah:

$$\begin{aligned} MX_1 + 1.SDX_1 &= 130,5088 + (1 \times 9,175) = 130,5088 + 9,175 = 139,6838 \\ &= 140 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} MX_1 - 1.SDX_1 &= 130,5088 - (1 \times 9,175) = 130,5088 - 9,175 = 121,3338 \\ &= 121 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa skor lebih dari 140 dikategorikan pengawasan Kepala Madrasah yang baik. Sedangkan skor kurang dari 121 dikategorikan pengawasan Kepala Madrasah kurang dan untuk yang

⁶⁷ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 175.

memiliki skor 121-140 dikategorikan pengawasan Kepala Madrasah cukup. Untuk mengetahui lebih jelas tentang pengawasan Kepala Madrasah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Kategorisasi Pengawasan Kepala Madrasah

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	Lebih dari 140	18	15.79%	Tinggi
2	121-140	76	66.67%	Sedang
3	Kurang dari 121	20	17.54%	Rendah
Jumlah		114	100.00%	

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dalam kategori baik frekuensi sebanyak 18 responden (15,79%), dalam kategori cukup dengan frekuensi sebanyak 76 responden (66,67%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi 20 responden (17,54%). Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa pengawasan Kepala Madrasah MAN se Kabupaten dan Kota Madiun adalah cukup. Hal ini terbukti dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 66,67%. Adapun hasil dari pengkategorian ini secara terperinci dapat dilihat dalam lampiran 19.

2. Deskripsi Data Tentang Kompensasi Guru MAN Se Kabupaten Dan Kota Madiun

Untuk memperoleh jawaban tentang bagaimana pengawasan Kepala Madrasah MAN Se Kabupaten dan Kota Madiun, penulis menggunakan metode angket yang disebarakan kepada responden sebanyak 114 orang guru. Adapun hasil skor kompensasi guru dapat dilihat pada lampiran 17. Kemudian mencari nilai MX_2 dan SDX_2 untuk menentukan kategori Kompensasi dengan susunan tiga

kelompok, yaitu baik, cukup, dan kurang. Selanjutnya mengatur, menyusun, dan menyajikan skor-skor angket tersebut dalam bentuk tabel distribusi frekuensi data kelompok yang terlebih dahulu harus mencari intervalnya sebagai berikut:

$$R = H - L + 1 = 272 - 219 + 1 = 54$$

$$k = 1 + 3,322 \log N = 1 + 3,322 \log 114 = 1 + 3,322 \times 2,05690 \\ = 1 + 6,8330218 = 7,8330218 = 8$$

$$i = \frac{R}{k} = \frac{54}{8} = 6,75 = 7$$

Dengan lebar interval sebesar 7 dan kelompok interval adalah 8, selanjutnya dapat disusun tabel distribusi frekuensinya dan mencari mean dan Standar Deviasinya sebagai berikut:

Tabel 4.8 Perhitungan Mean dan Standar Deviasi Kompensasi

No	Interval	f	x_2	Fx_2	fkB	x_2'	fx_2'	$x_2'^2$	$fx_2'^2$
1	268-274	2	271	542	114	4	8	16	32
2	261-267	12	264	3168	112	3	36	9	108
3	254-260	7	257	1799	100	2	14	4	28
4	247-253	18	250	4500	93	1	18	1	18
5	240-246	21	243	5103	75	0	0	0	0
6	233-239	16	236	3776	54	-1	-16	1	16
7	226-232	18	229	4122	38	-2	-36	4	72
8	219-225	20	222	4440	20	-3	-60	9	180
jumlah		114		27450			-36		454

Dari hasil data di atas, kemudian dicari mean dan Standar Deviasinya dengan langkah-langkah sebagai berikut:

c. Mencari Mean (rata-rata) dari variabel X_2

$$MX_2 = \frac{\sum fx_2}{N} = \frac{27450}{114} = 240,78947$$

d. Mencari Standar Deviasi dari variabel X_2

$$SDX_2 = i \sqrt{\frac{\sum fx_2'^2}{N} - \left(\frac{\sum fx_2'}{N}\right)^2} = 7 \sqrt{\frac{454}{114} - \left(\frac{-36}{114}\right)^2} = 7 \sqrt{3,9824561 - 0,1}$$

$$= 7 \sqrt{3,883} = 7 \times 1,970 = 13,79$$

Dari hasil di atas dapat diketahui $MX_2 = 240,78947$ dan $SDX_2 = 13,79$.

Untuk menentukan kompensasi yaitu baik, cukup, dan kurang, dibuat pengelompokkan dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

- d. Skor lebih dari $MX_2 + (1 \cdot SDX_2)$ adalah kompensasi baik.
- e. Skor kurang dari $MX_2 - (1 \cdot SDX_2)$ adalah kompensasi kurang.
- f. Skor antara $MX_2 + (1 \cdot SDX_2)$ sampai dengan $MX_2 - (1 \cdot SDX_2)$ adalah kompensasi cukup.

Adapun perhitungannya adalah:

$$MX_2 + 1 \cdot SDX_2 = 240,78947 + (1 \times 13,79) = 240,78947 + 13,79$$

$$= 254,57947 = 255$$

$$MX_2 - 1 \cdot SDX_2 = 240,78947 - (1 \times 13,79) = 240,78947 - 13,79$$

$$= 226,99947 = 227$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa skor lebih dari 255 dikategorikan kompensasi yang baik. Sedangkan skor kurang dari 227 dikategorikan kompensasi kurang dan untuk yang memiliki skor 227-255 dikategorikan kompensasi cukup. Untuk mengetahui lebih jelas tentang kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Kategorisasi Kompensasi

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
----	-------	-----------	------------	----------

1	Lebih dari 255	21	18.42%	Tinggi
2	227-255	70	61.40%	Sedang
3	Kurang dari 227	23	20.18%	Rendah
Jumlah		114	100.00%	

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dalam kategori baik frekuensi sebanyak 21 responden (18,42%), dalam kategori cukup dengan frekuensi sebanyak 70 responden (61,40%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi 23 responden (20,18%). Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi guru MAN se Kabupaten dan Kota Madiun adalah cukup. Hal ini terbukti dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 61,40%. Adapun hasil dari pengkategorian ini secara terperinci dapat dilihat dalam lampiran 20.

3. Deskripsi Data Tentang Disiplin Kerja Guru MAN Se Kabupaten Dan Kota Madiun

Untuk memperoleh jawaban tentang bagaimana disiplin kerja guru MAN Se Kabupaten dan Kota Madiun, penulis menggunakan metode angket yang disebarakan kepada responden sebanyak 114 orang guru. Adapun hasil skor disiplin kerja dapat dilihat pada lampiran 18. Kemudian mencari nilai M_y dan SD_y untuk menentukan kategori disiplin kerja dengan susunan tiga kelompok, yaitu baik, cukup, dan kurang. Selanjutnya mengatur, menyusun, dan menyajikan skor-skor angket tersebut dalam bentuk tabel distribusi frekuensi data kelompok yang terlebih dahulu harus mencari intervalnya sebagai berikut:

$$R = H - L + 1 = 277 - 223 + 1 = 55$$

$$k = 1 + 3,322 \log N = 1 + 3,322 \log 114 = 1 + 3,322 \times 2,05690 \\ = 1 + 6,8330218 = 7,8330218 = 8$$

$$i = \frac{R}{k} = \frac{55}{8} = 6,875 = 7$$

Dengan lebar interval sebesar 7 dan kelompok interval adalah 8, selanjutnya dapat disusun tabel distribusi frekuensinya dan mencari mean dan Standar Deviasinya sebagai berikut:

Tabel 4.10 Perhitungan Mean dan Standar Deviasi Disiplin Kerja

No	Interval	f	y	fy	fkB	y'	fy'	y' ²	fy' ²
1	272-278	17	275	4675	114	3	51	9	153
2	265-271	19	268	5092	97	2	38	4	76
3	258-264	21	261	5481	78	1	21	1	21
4	251-257	9	254	2286	57	0	0	0	0
5	244-250	16	247	3952	48	-1	-16	1	16
6	237-243	6	240	1440	32	-2	-12	4	24
7	230-236	12	233	2796	26	-3	-36	9	108
8	223-229	14	226	3164	14	-4	-56	16	224
jumlah		114		28886			-10		622

Dari hasil data di atas, kemudian dicari mean dan Standar Deviasinya dengan langkah-langkah sebagai berikut:

e. Mencari Mean (rata-rata) dari variabel Y

$$MY = \frac{\sum fy}{N} = \frac{28886}{114} = 253,38596$$

f. Mencari Standar Deviasi dari variabel X₂

$$SDY = i \sqrt{\frac{\sum fy'^2}{N} - \left(\frac{\sum fy'}{N}\right)^2} = 7 \sqrt{\frac{622}{114} - \left(\frac{-10}{114}\right)^2} = 7 \sqrt{5,4561404 - 0,01}$$

$$= 7 \sqrt{5,448} = 7 \times 2,334 = 16,34$$

Dari hasil di atas dapat diketahui $MX_2 = 253,38596$ dan $SDX_2 = 16,34$.

Untuk menentukan disiplin kerja yaitu baik, cukup, dan kurang, dibuat pengelompokkan dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

- g. Skor lebih dari $My + (1.SDy)$ adalah kompensasi baik.
- h. Skor kurang dari $My - (1.SDy)$ adalah kompensasi kurang.
- i. Skor antara $My + (1.SDy)$ sampai dengan $My - (1.SDy)$ adalah kompensasi cukup.

Adapun perhitungannya adalah:

$$My + 1.SDy = 253,38596 + (1 \times 16,34) = 253,38596 + 16,34 = 269,72396$$

$$= 270$$

$$My - 1.SDy = 253,38596 - (1 \times 16,34) = 253,38596 - 16,34 = 237,04796$$

$$= 237$$

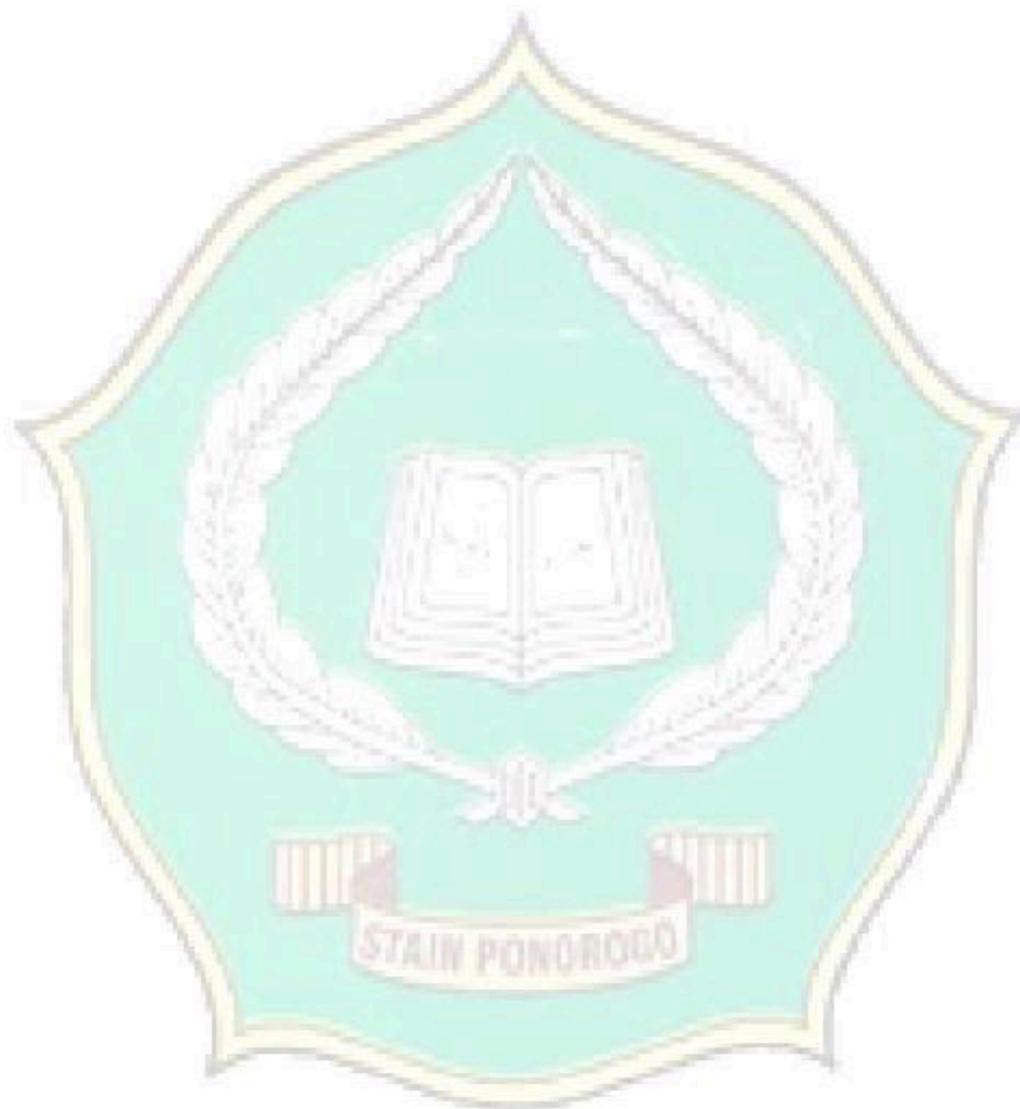
Dengan demikian dapat diketahui bahwa skor lebih dari 270 dikategorikan disiplin kerja yang baik. Sedangkan skor kurang dari 237 dikategorikan disiplin kerja kurang dan untuk yang memiliki skor 237-270 dikategorikan disiplin kerja cukup. Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Kategorisasi Disiplin Kerja

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	Lebih dari 270	22	19.30%	Tinggi
2	237-270	66	57.89%	Sedang
3	Kurang dari 237	26	22.81%	Rendah
Jumlah		114	100.00%	

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dalam kategori baik frekuensi sebanyak 22 responden (19,30%), dalam kategori cukup dengan frekuensi sebanyak 66 responden (57,89%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi 26 responden (22,81%). Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa

disiplin kerja guru MAN se Kabupaten dan Kota Madiun adalah cukup. Hal ini terbukti dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 57,89%. Adapun hasil dari pengkategorian ini secara terperinci dapat dilihat dalam lampiran 21.



BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengujian Asumsi

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dari variabel yang diteliti itu normal atau tidak, guna memenuhi asumsi klasik tentang kenormalan data. Uji normalitas ini dilakukan dengan rumus Lilliefors. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 1 Hasil Uji Normalitas dengan rumus Lillifors

Variabel	N	Kriteria Pengujian H_0		Keterangan
		$L_{maksimum}$	L_{tabel}	
X_1	114	0,06793	0,0892	Berdistribusi normal
X_2	114	0,075586	0,0892	Berdistribusi normal
Y	114	0,081184	0,0892	Berdistribusi normal

Dari tabel di atas dapat diketahui harga $L_{maksimum}$ untuk variabel X_1 , X_2 dan variabel Y. Selanjutnya, dikonsultasikan kepada L_{tabel} nilai kritis uji Lilliefors dengan taraf signifikan 5%. Dari konsultasi dengan L_{tabel} diperoleh hasil bahwa masing-masing $L_{maksimum}$ lebih kecil dari pada L_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel X_1 , X_2 dan variabel Y berdistribusi normal. Adapun hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat secara terperinci pada lampiran 22.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier. Untuk hasil hitung uji linieritas secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 5.2 Hasil Uji Linieritas Variabel Pengawasan Kepala Madrasah Dengan Disiplin Kerja dan Variabel Kompensasi Dengan Disiplin Kerja

Variabel	N	Kriteria Pengujian Ho		Keterangan
		F_{hitung}	F_{tabel}	
X ₁ dengan Y	114	19.85587213	3,92	Data Berpola Linier
X ₂ dengan Y	114	21.43168984	3,92	Data Berpola Linier

Dari tabel 5.2 di atas dapat diketahui harga F_{hitung} dari masing-masing variabel X₁ dengan Y, dan X₂ dengan Y. Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan $F_{(0,95) (1,112)}$ pada taraf signifikansi 5%, maka diperoleh angka pada F_{tabel} adalah 3,92. Dengan melihat hasil perhitungan di atas diperoleh nilai F_{hitung} variabel X₁ dengan Y adalah 19.85587213, maka $F_{hitung} (19.85587213) > F_{tabel} (3,92)$, sehingga H_a diterima dan berarti data berpola linier. Sedangkan nilai F_{hitung} dan X₂ dengan Y adalah 21.43168984, maka $F_{hitung} (21.43168984) > F_{tabel} (3,92)$, sehingga H_a diterima dan berarti data berpola linier.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X₁ dengan Y, dan X₂ dengan Y tersebut linier. Adapun hasil penghitungan uji data linieritas dari variabel pengawasan Kepala Madrasah dengan disiplin kerja dan variabel kompensasi dengan disiplin kerja secara terperinci dapat dilihat pada lampiran 23.

B. Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Kerja Guru MAN Se Kabupaten Dan Kota Madiun.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara pengawasan Kepala Madrasah dan disiplin kerja guru, peneliti menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Membuat tabel perhitungan

Tabel 5. 3 Tabel Perhitungan Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Kerja Guru

amatan	x1	Y	x1y	x2	y2
1	141	272	38352	19881	73984
2	132	262	34584	17424	68644
3	131	260	34060	17161	67600
4	128	262	33536	16384	68644
5	131	223	29213	17161	49729
6	140	272	38080	19600	73984
7	128	260	33280	16384	67600
8	132	223	29436	17424	49729
9	140	272	38080	19600	73984
10	131	223	29213	17161	49729
11	121	258	31218	14641	66564
12	143	272	38896	20449	73984
13	119	258	30702	14161	66564
14	128	257	32896	16384	66049
15	132	270	35640	17424	72900
16	115	255	29325	13225	65025
17	128	260	33280	16384	67600
18	131	223	29213	17161	49729
19	140	271	37940	19600	73441
20	143	272	38896	20449	73984
21	128	262	33536	16384	68644
22	141	255	35955	19881	65025
23	119	270	32130	14161	72900
24	114	263	29982	12996	69169
25	140	271	37940	19600	73441
26	119	261	31059	14161	68121
27	127	263	33401	16129	69169
28	139	269	37391	19321	72361
29	127	224	28448	16129	50176

30	139	263	36557	19321	69169
31	118	261	30798	13924	68121
32	140	273	38220	19600	74529
33	132	261	34452	17424	68121
34	127	263	33401	16129	69169
35	139	224	31136	19321	50176
36	141	273	38493	19881	74529
37	131	261	34191	17161	68121
38	139	269	37391	19321	72361
39	132	225	29700	17424	50625
40	137	262	35894	18769	68644
41	118	224	26432	13924	50176
42	127	269	34163	16129	72361
43	118	264	31152	13924	69696
44	132	225	29700	17424	50625
45	137	225	30825	18769	50625
46	137	227	31099	18769	51529
47	118	254	29972	13924	64516
48	127	247	31369	16129	61009
49	129	227	29283	16641	51529
50	135	271	36585	18225	73441
51	132	254	33528	17424	64516
52	131	247	32357	17161	61009
53	136	269	36584	18496	72361
54	136	254	34544	18496	64516
55	132	252	33264	17424	63504
56	144	273	39312	20736	74529
57	135	247	33345	18225	61009
58	128	252	32256	16384	63504
59	132	269	35508	17424	72361
60	135	227	30645	18225	51529
61	128	252	32256	16384	63504
62	129	227	29283	16641	51529
63	127	250	31750	16129	62500
64	141	247	34827	19881	61009
65	141	271	38211	19881	73441
66	129	250	32250	16641	62500
67	136	271	36856	18496	73441
68	143	273	39039	20449	74529
69	136	250	34000	18496	62500
70	144	276	39744	20736	76176
71	125	250	31250	15625	62500
72	136	246	33456	18496	60516

73	131	235	30785	17161	55225
74	117	231	27027	13689	53361
75	115	235	27025	13225	55225
76	117	264	30888	13689	69696
77	117	231	27027	13689	53361
78	125	235	29375	15625	55225
79	113	231	26103	12769	53361
80	110	246	27060	12100	60516
81	110	245	26950	12100	60025
82	114	235	26790	12996	55225
83	113	243	27459	12769	59049
84	144	276	39744	20736	76176
85	125	239	29875	15625	57121
86	115	245	28175	13225	60025
87	130	239	31070	16900	57121
88	131	245	32095	17161	60025
89	135	270	36450	18225	72900
90	115	244	28060	13225	59536
91	125	244	30500	15625	59536
92	130	238	30940	16900	56644
93	143	274	39182	20449	75076
94	145	277	40165	21025	76729
95	135	270	36450	18225	72900
96	129	244	31476	16641	59536
97	130	267	34710	16900	71289
98	125	236	29500	15625	55696
99	143	274	39182	20449	75076
100	135	270	36450	18225	72900
101	130	267	34710	16900	71289
102	122	236	28792	14884	55696
103	129	238	30702	16641	56644
104	130	236	30680	16900	55696
105	122	267	32574	14884	71289
106	144	274	39456	20736	75076
107	121	236	28556	14641	55696
108	145	238	34510	21025	56644
109	130	267	34710	16900	71289
110	122	264	32208	14884	69696
111	141	273	38493	19881	74529
112	121	264	31944	14641	69696
113	130	236	30680	16900	55696
114	145	274	39730	21025	75076
jumlah	14846	28891	3769018	1942618	7353095

2. Menghitung nilai \bar{x}

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n} = \frac{14846}{114} = 130,22807$$

3. Menghitung nilai \bar{y}

$$\bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^n y_i}{n} = \frac{28891}{114} = 253,42982$$

4. Menghitung b_1

$$b_1 = \frac{(\sum_{i=1}^n x_i y_i) - n \bar{x} \bar{y}}{(\sum_{i=1}^n x_i^2) - n \bar{x}^2} = \frac{3769018 - 3762419,2}{1942618 - 1933365,9} = \frac{6598,8246}{9252,0702} = 0,713227$$

5. Menghitung b_0

$$b_0 = \bar{y} - b_1 \bar{x} = 253,42982 - 92,882152 = 160,54767$$

6. Menghitung nilai SSR

$$SSR = (b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y) - \frac{(\sum_{i=1}^n y)^2}{n} = (4638382,8 + 2688164,7) - 7321841,1 = 4706,4586$$

7. Menghitung nilai SSE

$$SSE = \sum_{i=1}^n y_1^2 - (b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y) = 7353095 - (4638382,8 + 2688164,7) = 26547,48$$

8. Menghitung nilai SST

$$SST = \sum_{i=1}^n y_1^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n} = 7353095 - 7321841,1 = 31253,939$$

9. Menghitung nilai MSR

$$MSR = \frac{SSR}{df} = \frac{4706,4586}{1} = 4706,4586$$

10. Menghitung nilai MSE

$$MSE = \frac{SSE}{df} = \frac{26547,48}{112} = 237,03107$$

11. Membuat tabel Anova

Tabel 5. 4 tabel Anova

Variation source	df	SS	MS
Regression	1	4706,4586	4706,4586
Error	112	26547,48	237,03107
Total	113	31253,939	

12. Melakukan uji Overall

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{4706,4586}{237,03107} = 19,855872$$

$$F_{tabel} = F_{\alpha(1;n-2)} = F_{0,05(1;112)} = 3,92$$

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terima H_a , artinya pengawasan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

13. Menghitung nilai R^2

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{4706,4586}{31253,939} = 0,150588$$

$$R^2 = 15,0588\%$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi di atas, didapatkan nilai yaitu 15,0588%, artinya variabilitas keragaman faktor pengawasan Kepala Madrasah berpengaruh sebesar 15,0588% terhadap disiplin kerja guru dan sisanya 84,9412% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru MAN Se Kabupaten Dan Kota Madiun.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja guru, peneliti menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Membuat tabel perhitungan

Tabel 5. 5 Tabel Perhitungan Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru

Amatan	x ²	y	x ² y	x ² ²	y ²
1	272	272	73984	73984	73984
2	241	262	63142	58081	68644
3	242	260	62920	58564	67600
4	241	262	63142	58081	68644
5	242	223	53966	58564	49729
6	268	272	72896	71824	73984
7	241	260	62660	58081	67600
8	242	223	53966	58564	49729
9	265	272	72080	70225	73984
10	224	223	49952	50176	49729
11	242	258	62436	58564	66564
12	266	272	72352	70756	73984
13	243	258	62694	59049	66564
14	223	257	57311	49729	66049
15	244	270	65880	59536	72900
16	222	255	56610	49284	65025
17	243	260	63180	59049	67600
18	244	223	54412	59536	49729
19	265	271	71815	70225	73441
20	265	272	72080	70225	73984
21	241	262	63142	58081	68644
22	265	255	67575	70225	65025
23	224	270	60480	50176	72900
24	222	263	58386	49284	69169
25	264	271	71544	69696	73441
26	224	261	58464	50176	68121
27	239	263	62857	57121	69169
28	240	269	64560	57600	72361
29	240	224	53760	57600	50176
30	240	263	63120	57600	69169
31	225	261	58725	50625	68121
32	264	273	72072	69696	74529
33	239	261	62379	57121	68121
34	239	263	62857	57121	69169
35	238	224	53312	56644	50176
36	264	273	72072	69696	74529
37	238	261	62118	56644	68121
38	263	269	70747	69169	72361
39	237	225	53325	56169	50625
40	257	262	67334	66049	68644

41	224	224	50176	50176	50176
42	225	269	60525	50625	72361
43	220	264	58080	48400	69696
44	246	225	55350	60516	50625
45	258	225	58050	66564	50625
46	259	227	58793	67081	51529
47	225	254	57150	50625	64516
48	225	247	55575	50625	61009
49	237	227	53799	56169	51529
50	258	271	69918	66564	73441
51	244	254	61976	59536	64516
52	246	247	60762	60516	61009
53	261	269	70209	68121	72361
54	246	254	62484	60516	64516
55	244	252	61488	59536	63504
56	263	273	71799	69169	74529
57	261	247	64467	68121	61009
58	235	252	59220	55225	63504
59	244	269	65636	59536	72361
60	247	227	56069	61009	51529
61	235	252	59220	55225	63504
62	235	227	53345	55225	51529
63	234	250	58500	54756	62500
64	253	247	62491	64009	61009
65	256	271	69376	65536	73441
66	235	250	58750	55225	62500
67	253	271	68563	64009	73441
68	256	273	69888	65536	74529
69	248	250	62000	61504	62500
70	257	276	70932	66049	76176
71	247	250	61750	61009	62500
72	247	246	60762	61009	60516
73	234	235	54990	54756	55225
74	221	231	51051	48841	53361
75	226	235	53110	51076	55225
76	222	264	58608	49284	69696
77	221	231	51051	48841	53361
78	233	235	54755	54289	55225
79	222	231	51282	49284	53361
80	221	246	54366	48841	60516
81	220	245	53900	48400	60025
82	219	235	51465	47961	55225
83	221	243	53703	48841	59049

84	253	276	69828	64009	76176
85	233	239	55687	54289	57121
86	226	245	55370	51076	60025
87	229	239	54731	52441	57121
88	233	245	57085	54289	60025
89	248	270	66960	61504	72900
90	226	244	55144	51076	59536
91	231	244	56364	53361	59536
92	232	238	55216	53824	56644
93	252	274	69048	63504	75076
94	253	277	70081	64009	76729
95	252	270	68040	63504	72900
96	232	244	56608	53824	59536
97	232	267	61944	53824	71289
98	231	236	54516	53361	55696
99	250	274	68500	62500	75076
100	248	270	66960	61504	72900
101	248	267	66216	61504	71289
102	228	236	53808	51984	55696
103	230	238	54740	52900	56644
104	230	236	54280	52900	55696
105	228	267	60876	51984	71289
106	250	274	68500	62500	75076
107	227	236	53572	51529	55696
108	227	238	54026	51529	56644
109	249	267	66483	62001	71289
110	227	264	59928	51529	69696
111	249	273	67977	62001	74529
112	227	264	59928	51529	69696
113	230	236	54280	52900	55696
114	249	274	68226	62001	75076
jumlah	27442	28891	6966613	6627416	7353095

2. Menghitung nilai \bar{x}

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_2}{n} = \frac{27442}{114} = 240,7193$$

3. Menghitung nilai \bar{y}

$$\bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^n y_i}{n} = \frac{28891}{114} = 253,42982$$

4. Menghitung b_1

$$b_1 = \frac{(\sum_{i=1}^n x_2 y_i) - n \bar{x} \bar{y}}{(\sum_{i=1}^n x_2^2) - n \bar{x}^2} = \frac{6966613 - 6954621,2}{6627416 - 6605819} = \frac{11991,754}{21597,018} = 0,55525$$

5. Menghitung b_0

$$b_0 = \bar{y} - b_1 \bar{x} = 253,42982 - 133,65951 = 119,77032$$

6. Menghitung nilai SSR

$$SSR = (b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1y}) - \frac{(\sum_{i=1}^n y)^2}{n} = (3460284,3 + 3868215,2) - 7321841,1 = 6658,4274$$

7. Menghitung nilai SSE

$$SSE = \sum_{i=1}^n y_1^2 - (b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1y}) = 7353095 - (3460284,3 + 3868215,2) = 24595,51$$

8. Menghitung nilai SST

$$SST = \sum_{i=1}^n y_1^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n} = 7353095 - 7321841,1 = 31253,939$$

9. Menghitung nilai MSR

$$MSR = \frac{SSR}{df} = \frac{6658,4274}{1} = 6658,4274$$

10. Menghitung nilai MSE

$$MSE = \frac{SSE}{df} = \frac{24595,51}{112} = 219,60278$$

11. Membuat tabel Anova

Tabel 5. 6 tabel Anova

Variation source	df	SS	MS
Regression	1	6658,4274	6658,4274
Error	112	24595,51	219,60278
Total	113	31253,939	

14. Melakukan uji Overall

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{6658,4274}{219,60278} = 30,320324$$

$$F_{tabel} = F_{\alpha(1;n-2)} = F_{0,05(1;112)} = 3,92$$

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terima H_a , artinya kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

15. Menghitung nilai R^2

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{6658,4274}{31253,939} = 0,213043$$

$$R^2 = 21,3043\%$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi di atas, didapatkan nilai yaitu 21,3043% artinya variabilitas keragaman faktor kompensasi berpengaruh sebesar 21,3043% terhadap disiplin kerja guru dan sisanya 78,6957% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

D. Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru MAN Se Kabupaten Dan Kota Madiun.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara pengawasan Kepala Madrasah dan kompensasi terhadap disiplin kerja guru, peneliti menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Membuat tabel perhitungan

Tabel 5. 7 Tabel Perhitungan Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

amatan	x1	x2	y	x1y	x12	x2y	x22	y2	x1x2
1	141	272	272	38352	19881	73984	73984	73984	38352
2	132	241	262	34584	17424	63142	58081	68644	31812
3	131	242	260	34060	17161	62920	58564	67600	31702
4	128	241	262	33536	16384	63142	58081	68644	30848
5	131	242	223	29213	17161	53966	58564	49729	31702
6	140	268	272	38080	19600	72896	71824	73984	37520
7	128	241	260	33280	16384	62660	58081	67600	30848
8	132	242	223	29436	17424	53966	58564	49729	31944
9	140	265	272	38080	19600	72080	70225	73984	37100
10	131	224	223	29213	17161	49952	50176	49729	29344
11	121	242	258	31218	14641	62436	58564	66564	29282
12	143	266	272	38896	20449	72352	70756	73984	38038
13	119	243	258	30702	14161	62694	59049	66564	28917
14	128	223	257	32896	16384	57311	49729	66049	28544
15	132	244	270	35640	17424	65880	59536	72900	32208
16	115	222	255	29325	13225	56610	49284	65025	25530
17	128	243	260	33280	16384	63180	59049	67600	31104

18	131	244	223	29213	17161	54412	59536	49729	31964
19	140	265	271	37940	19600	71815	70225	73441	37100
20	143	265	272	38896	20449	72080	70225	73984	37895
21	128	241	262	33536	16384	63142	58081	68644	30848
22	141	265	255	35955	19881	67575	70225	65025	37365
23	119	224	270	32130	14161	60480	50176	72900	26656
24	114	222	263	29982	12996	58386	49284	69169	25308
25	140	264	271	37940	19600	71544	69696	73441	36960
26	119	224	261	31059	14161	58464	50176	68121	26656
27	127	239	263	33401	16129	62857	57121	69169	30353
28	139	240	269	37391	19321	64560	57600	72361	33360
29	127	240	224	28448	16129	53760	57600	50176	30480
30	139	240	263	36557	19321	63120	57600	69169	33360
31	118	225	261	30798	13924	58725	50625	68121	26550
32	140	264	273	38220	19600	72072	69696	74529	36960
33	132	239	261	34452	17424	62379	57121	68121	31548
34	127	239	263	33401	16129	62857	57121	69169	30353
35	139	238	224	31136	19321	53312	56644	50176	33082
36	141	264	273	38493	19881	72072	69696	74529	37224
37	131	238	261	34191	17161	62118	56644	68121	31178
38	139	263	269	37391	19321	70747	69169	72361	36557
39	132	237	225	29700	17424	53325	56169	50625	31284
40	137	257	262	35894	18769	67334	66049	68644	35209
41	118	224	224	26432	13924	50176	50176	50176	26432
42	127	225	269	34163	16129	60525	50625	72361	28575
43	118	220	264	31152	13924	58080	48400	69696	25960
44	132	246	225	29700	17424	55350	60516	50625	32472
45	137	258	225	30825	18769	58050	66564	50625	35346
46	137	259	227	31099	18769	58793	67081	51529	35483
47	118	225	254	29972	13924	57150	50625	64516	26550
48	127	225	247	31369	16129	55575	50625	61009	28575
49	129	237	227	29283	16641	53799	56169	51529	30573
50	135	258	271	36585	18225	69918	66564	73441	34830
51	132	244	254	33528	17424	61976	59536	64516	32208
52	131	246	247	32357	17161	60762	60516	61009	32226
53	136	261	269	36584	18496	70209	68121	72361	35496
54	136	246	254	34544	18496	62484	60516	64516	33456
55	132	244	252	33264	17424	61488	59536	63504	32208
56	144	263	273	39312	20736	71799	69169	74529	37872
57	135	261	247	33345	18225	64467	68121	61009	35235
58	128	235	252	32256	16384	59220	55225	63504	30080
59	132	244	269	35508	17424	65636	59536	72361	32208
60	135	247	227	30645	18225	56069	61009	51529	33345

61	128	235	252	32256	16384	59220	55225	63504	30080
62	129	235	227	29283	16641	53345	55225	51529	30315
63	127	234	250	31750	16129	58500	54756	62500	29718
64	141	253	247	34827	19881	62491	64009	61009	35673
65	141	256	271	38211	19881	69376	65536	73441	36096
66	129	235	250	32250	16641	58750	55225	62500	30315
67	136	253	271	36856	18496	68563	64009	73441	34408
68	143	256	273	39039	20449	69888	65536	74529	36608
69	136	248	250	34000	18496	62000	61504	62500	33728
70	144	257	276	39744	20736	70932	66049	76176	37008
71	125	247	250	31250	15625	61750	61009	62500	30875
72	136	247	246	33456	18496	60762	61009	60516	33592
73	131	234	235	30785	17161	54990	54756	55225	30654
74	117	221	231	27027	13689	51051	48841	53361	25857
75	115	226	235	27025	13225	53110	51076	55225	25990
76	117	222	264	30888	13689	58608	49284	69696	25974
77	117	221	231	27027	13689	51051	48841	53361	25857
78	125	233	235	29375	15625	54755	54289	55225	29125
79	113	222	231	26103	12769	51282	49284	53361	25086
80	110	221	246	27060	12100	54366	48841	60516	24310
81	110	220	245	26950	12100	53900	48400	60025	24200
82	114	219	235	26790	12996	51465	47961	55225	24966
83	113	221	243	27459	12769	53703	48841	59049	24973
84	144	253	276	39744	20736	69828	64009	76176	36432
85	125	233	239	29875	15625	55687	54289	57121	29125
86	115	226	245	28175	13225	55370	51076	60025	25990
87	130	229	239	31070	16900	54731	52441	57121	29770
88	131	233	245	32095	17161	57085	54289	60025	30523
89	135	248	270	36450	18225	66960	61504	72900	33480
90	115	226	244	28060	13225	55144	51076	59536	25990
91	125	231	244	30500	15625	56364	53361	59536	28875
92	130	232	238	30940	16900	55216	53824	56644	30160
93	143	252	274	39182	20449	69048	63504	75076	36036
94	145	253	277	40165	21025	70081	64009	76729	36685
95	135	252	270	36450	18225	68040	63504	72900	34020
96	129	232	244	31476	16641	56608	53824	59536	29928
97	130	232	267	34710	16900	61944	53824	71289	30160
98	125	231	236	29500	15625	54516	53361	55696	28875
99	143	250	274	39182	20449	68500	62500	75076	35750
100	135	248	270	36450	18225	66960	61504	72900	33480
101	130	248	267	34710	16900	66216	61504	71289	32240
102	122	228	236	28792	14884	53808	51984	55696	27816
103	129	230	238	30702	16641	54740	52900	56644	29670

104	130	230	236	30680	16900	54280	52900	55696	29900
105	122	228	267	32574	14884	60876	51984	71289	27816
106	144	250	274	39456	20736	68500	62500	75076	36000
107	121	227	236	28556	14641	53572	51529	55696	27467
108	145	227	238	34510	21025	54026	51529	56644	32915
109	130	249	267	34710	16900	66483	62001	71289	32370
110	122	227	264	32208	14884	59928	51529	69696	27694
111	141	249	273	38493	19881	67977	62001	74529	35109
112	121	227	264	31944	14641	59928	51529	69696	27467
113	130	230	236	30680	16900	54280	52900	55696	29900
114	145	249	274	39730	21025	68226	62001	75076	36105
jumlah	14846	27442	28891	3769018	1942618	6966613	6627416	7353095	3585331

2. Menghitung $\sum_{i=1}^n X_1^2 = \sum_{i=1}^n x_1 - \frac{[\sum_{i=1}^n X_1]^2}{n} = 1942618 - 1933366 = 9252$

3. Menghitung $\sum_{i=1}^n X_2^2 = \sum_{i=1}^n x_2 - \frac{[\sum_{i=1}^n X_2]^2}{n} = 6627416 - 6605819 = 21597$

4. Menghitung $\sum_{i=1}^n X_1 X_2 = \sum_{i=1}^n x_1 x_2 - \frac{(\sum_{i=1}^n x_1)(\sum_{i=1}^n x_2)}{n} = 3585331 - 3573719 = 11612$

5. Menghitung $\sum_{i=1}^n X_1 Y = \sum_{i=1}^n x_1 y - \frac{(\sum_{i=1}^n x_1)(\sum_{i=1}^n y)}{n} = 3769018 - 3762419 = 6599$

6. Menghitung $\sum_{i=1}^n X_2 Y = \sum_{i=1}^n x_2 y - \frac{(\sum_{i=1}^n x_2)(\sum_{i=1}^n y)}{n} = 6966613 - 6954621 = 11992$

7. Menghitung b_2

$$b_2 = \frac{[\sum_{i=1}^n X_1^2][\sum_{i=1}^n X_2 Y] - [\sum_{i=1}^n X_1 Y][\sum_{i=1}^n X_1 X_2]}{[\sum_{i=1}^n X_1^2][\sum_{i=1}^n X_2^2] - [\sum_{i=1}^n X_1 X_2]^2} =$$

$$\frac{(9252 \times 11992) - (6599 \times 11612)}{(9252 \times 21597) - (11612)^2} = \frac{110948553 - 76627518,9}{199817122 - 134845471} = 0,52825$$

8. Menghitung b_1

$$b_1 = \frac{[\sum_{i=1}^n X_2^2][\sum_{i=1}^n X_1 Y] - [\sum_{i=1}^n X_2 Y][\sum_{i=1}^n X_1 X_2]}{[\sum_{i=1}^n X_1^2][\sum_{i=1}^n X_2^2] - [\sum_{i=1}^n X_1 X_2]^2} = \frac{(21597 \times 6599) - (11992 \times 11612)}{(9252 \times 21597) - (11612)^2} =$$

$$\frac{142514930 - 139251828}{199817122 - 134845471} = 0,05022$$

9. Menghitung b_0

$$b_0 = \frac{\sum_{i=1}^n y - b_1 \sum_{i=1}^n x_1 - b_2 \sum_{i=1}^n x_2}{n} =$$

$$\frac{28891 - (0,05022 \times 14846) - (0,05022 \times 27442)}{114} = \frac{28891 - 745,61755 - 14496,1349}{114} = 119,73024$$

10. Menghitung SSR

$$SSR = \left[b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y + b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y \right] - \frac{(\sum_{i=1}^n y)^2}{n} = (3459126 + 189293,14 + 3680087,5) -$$

$$7321841,1 = 6666,02$$

11. Menghitung SSE

$$SSE = \sum_{i=1}^n y_1^2 - \left[b_0 \sum_{i=1}^n y + b_1 \sum_{i=1}^n x_1 y + b_2 \sum_{i=1}^n x_2 y \right] =$$

$$7353095 - (3459126 + 189293,14 + 3680087,5) = 24587,923$$

12. Menghitung SST

$$SST = \sum_{i=1}^n y_1^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n y]^2}{n} = 7353095 - 7321841,1 = 31253,939$$

13. Menghitung MSR

$$MSR = \frac{SSR}{db} = \frac{6666,02}{1} = 6666,02$$

14. Menghitung MSE

$$MSE = \frac{SSE}{db} = \frac{24587,923}{112} = 219,53503$$

15. Membuat tabel Anova

Tabel 5.8 Tabel Anova

Variation source	df	SS	MS
Regression	1	6666,02	6666,02
Error	112	24587,923	219,53503
Total	113	31253,939	

16. Uji Overall

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{6666,02}{219,53503} = 15,182123$$

$$F_{tabel} = F_{\alpha(2;n-3)} = F_{0,05(2;111)} = 3,09$$

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tolak H_0 , artinya pengawasan Kepala Madrasah dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

17. Menghitung nilai R^2

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{6666,02}{31253,939} = 0,21329$$

$$R^2 = 21,329\%$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi di atas, didapatkan nilai yaitu 21,329% artinya variabilitas keragaman faktor pengawasan Kepala madrasah dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 21,329% terhadap disiplin kerja guru dan sisanya 78,671% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

E. Interpretasi

Dalam penelitian ini penulis mengamati tiga hal yang menjadi pokok pembahasan, yaitu pengaruh pengawasan Kepala Madrasah terhadap disiplin kerja, pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja. Serta pengaruh pengawasan Kepala Madrasah dan kompensasi terhadap disiplin kerja.

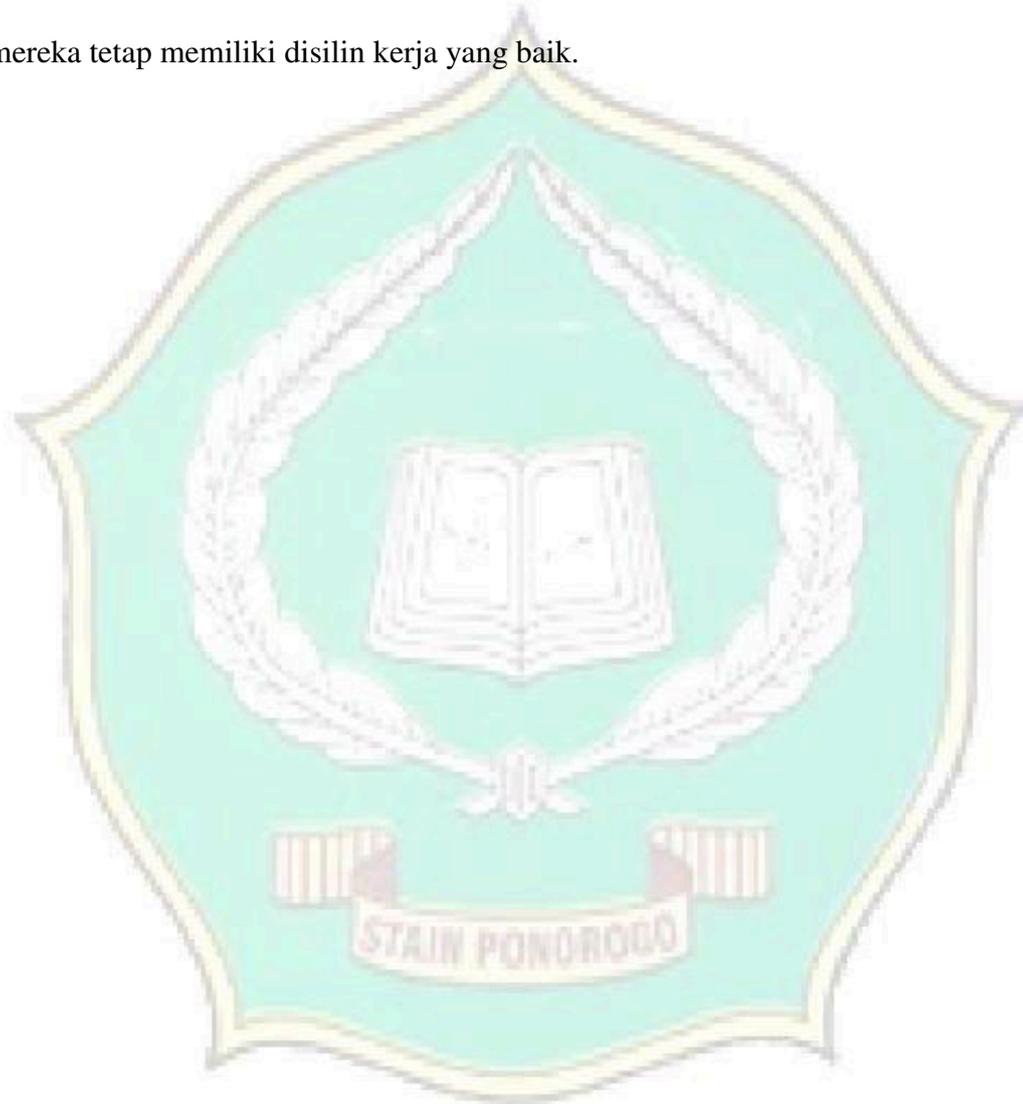
Pada pembahasan pertama pengaruh pengawasan Kepala Madrasah terhadap disiplin kerja. Dengan adanya pengawasan Kepala Madrasah, kemungkinan terjadinya pelanggaran sangat kecil. Apabila tidak ada pengawasan dari Kepala Madrasah, siapa-siapa yang melanggar dan siapa-siapa yang patuh menjadi tidak jelas. Tanpa pengawasan, para guru akan merasa bebas dan cenderung mengabaikan peraturan sekolah. akan tetapi seharusnya pengawasan

Kepala Madrasah dilakukan secara langsung dan bersifat democratic leadership, artinya antara Kepala Madrasah dan guru bekerja secara bersama-sama untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga akan menghasilkan disiplin kerja yang baik pula yaitu disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap tugas kedinasan, disiplin terhadap suasana kerja, disiplin dalam melayani masyarakat dan disiplin terhadap sikap dan tingkah laku.

Pembahasan yang kedua yaitu ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan ketika ia mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan jerih payahnya. Jika ia mendapatkan balas jasa yang memadai maka ia akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila ia menerima kompensasi yang kurang memadai maka ia akan bekerja seenaknya sendiri dan mereka akan mangkir dari tanggung jawabnya. Pada faktanya, tidak semua orang memiliki sifat seperti itu, ada sebagian orang yang meskipun kompensasi yang diterima oleh mereka tidak seberapa, artinya mereka hanya menerima gaji tiap bulan dan tidak menerima tunjangan ataupun insentif dari lembaga, mereka tetap memiliki disiplin kerja yang baik, yaitu disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap tugas kedinasan, disiplin terhadap suasana kerja, disiplin dalam melayani masyarakat dan disiplin terhadap sikap dan tingkah laku.

Pada pembahasan ketiga, ada pengaruh antara pengawasan Kepala Madrasah dan kompensasi terhadap disiplin kerja guru. Pada dasarnya manusia adalah makhluk pemalas yang tidak suka bekerja serta senang menghindari dari pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mereka memiliki ambisi yang kecil untuk mencapai tujuannya namun menginginkan imbalan atau

balas jasa yang besar serta jaminan hidup yang tinggi. Dalam bekerja mereka harus selalu diawasi, diancam, serta diarahkan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan lembaga. Tetapi pada faktanya banyak juga orang yang tidak memiliki sifat seperti itu, meskipun dengan pengawasan Kepala Madrasah yang tidak begitu ketat dan kompensasi yang diberikan pun juga tidak begitu banyak mereka tetap memiliki disiplin kerja yang baik.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

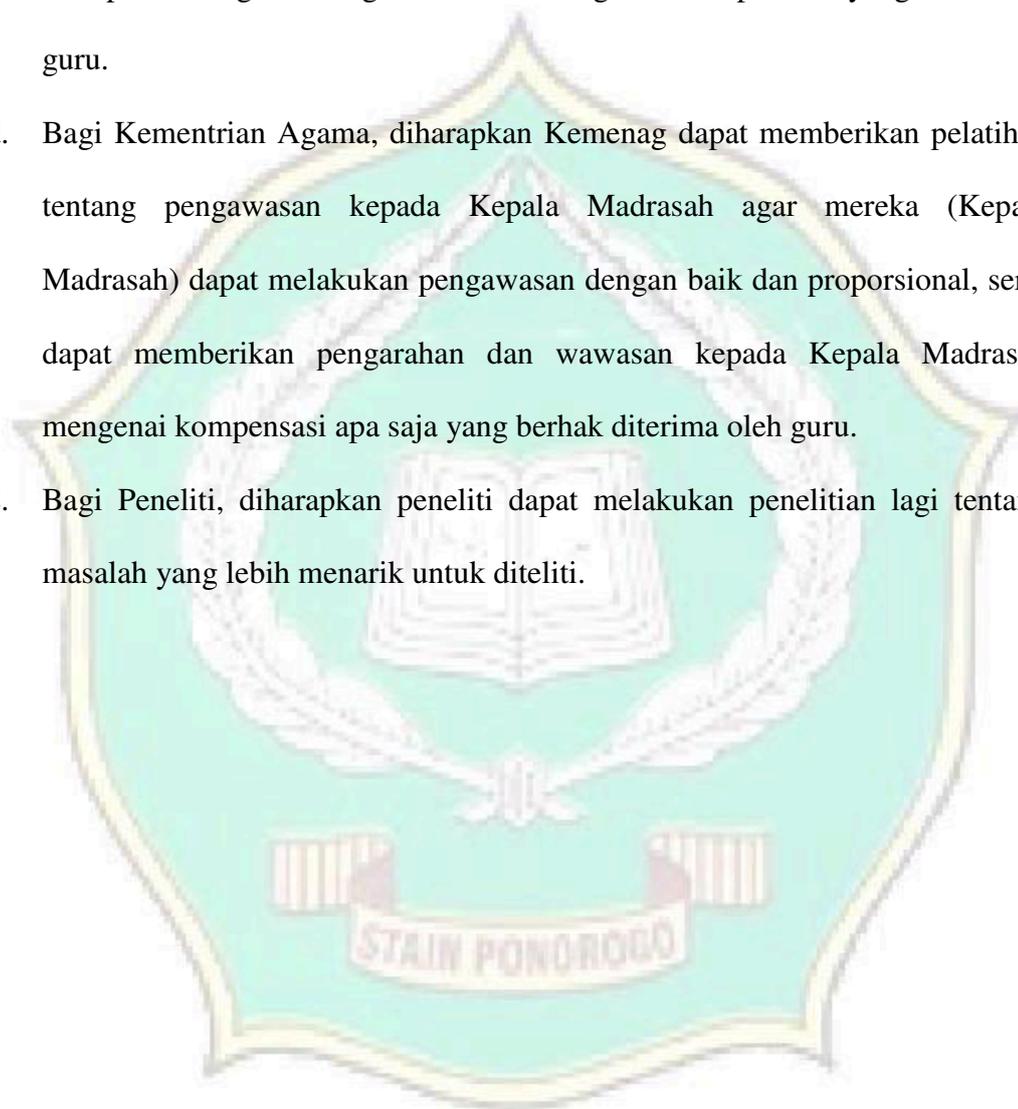
1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan statistik didapat $F_{hitung} = 19,855872$. Untuk interpretasinya, mencari $db = n - 2$. Dari tabel dapat diketahui bahwa jumlah sampel 114. Jadi $n = 114$ maka $db = 114 - 2 = 112$. Dengan $db = 112$ maka kita lihat Tabel Distribusi F. Pada taraf signifikansi 5%, $F_{tabel} = 3,92$. Kemudian F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , maka diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_a diterima. Berarti ada pengaruh pengawasan Kepala Madrasah terhadap disiplin kerja. Kemudian untuk melihat seberapa besar pengaruh pengawasan Kepala Madrasah terhadap disiplin kerja maka memakai perhitungan koefisien determinasi yaitu, didapatkan nilai sebesar 15,0588%, artinya variabilitas keragaman faktor pengawasan Kepala Madrasah berpengaruh sebesar 15,0588% terhadap disiplin kerja guru dan sisanya 84,9412% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model yaitu keteladanan pemimpin, aturan yang pasti, keberanian Kepala Madrasah dalam mengambil tindakan, perhatian kepada guru dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan statistik didapat $F_{hitung} = 30,320324$. Untuk interpretasinya, mencari $db = n - 2$. Dari tabel dapat diketahui bahwa jumlah sampel 114. Jadi $n = 114$ maka $db = 114 - 2 = 112$. Dengan $db = 112$ maka kita lihat Tabel Distribusi F. Pada taraf signifikansi 5%, $F_{tabel} = 3,94$. Kemudian F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , maka diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_a diterima. Berarti ada pengaruh

kompensasi terhadap disiplin kerja. Kemudian untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja maka memakai perhitungan koefisien determinasi yaitu, didapatkan nilai sebesar 21,3043%, artinya variabilitas keragaman faktor kompensasi berpengaruh sebesar 21,3043% terhadap disiplin kerja guru dan sisanya 78,6957% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model yaitu keteladanan pemimpin, aturan yang pasti, keberanian Kepala Madrasah dalam mengambil tindakan, perhatian kepada guru dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan statistik didapat $F_{hitung} = 15,182123$. Untuk interpretasinya, mencari $db = n - 3$. Dari tabel dapat diketahui bahwa jumlah sampel 114. Jadi $n = 114$ maka $db = 114 - 3 = 111$. Dengan $db = 112$ maka kita lihat Tabel Distribusi F. Pada taraf signifikansi 5%, $F_{tabel} = 3,09$. Kemudian F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , maka diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 diterima. Berarti ada pengaruh pengawasan Kepala Madrasah dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Kemudian untuk melihat seberapa besar pengaruh pengawasan Kepala Madrasah dan kompensasi terhadap disiplin kerja maka memakai perhitungan koefisien determinasi yaitu, didapatkan nilai sebesar 21,329%, artinya variabilitas keragaman faktor pengawasan Kepala Madrasah dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 21,329% terhadap disiplin kerja guru dan sisanya 78,671% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model yaitu keteladanan pemimpin, aturan yang pasti, keberanian Kepala Madrasah dalam mengambil tindakan, perhatian kepada guru dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

B. Saran

1. Bagi Kepala Madrasah, hendaknya Kepala Madrasah harus lebih aktif dalam melakukan pengawasan terhadap guru, supaya mereka (guru) menjadi lebih disiplin dalam segala hal, selain itu Kepala Madrasah juga harus dapat mempertimbangkan dengan sekama mengenai kompensasi yang diberikan guru.
- d. Bagi Kementrian Agama, diharapkan Kemenag dapat memberikan pelatihan tentang pengawasan kepada Kepala Madrasah agar mereka (Kepala Madrasah) dapat melakukan pengawasan dengan baik dan proporsional, serta dapat memberikan pengarahan dan wawasan kepada Kepala Madrasah mengenai kompensasi apa saja yang berhak diterima oleh guru.
2. Bagi Peneliti, diharapkan peneliti dapat melakukan penelitian lagi tentang masalah yang lebih menarik untuk diteliti.



DAFTAR RUJUKAN

- Aedi, Nur. Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori Dan Praktik. Jakarta: Rajawali Pers. 2014
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta. 2013
- Ardana, dkk, I Komang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012
- Asf, Jasmani Dan Syaiful Mustofa. Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru Dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah Dan Guru. Jogjakarta: AR RUZZ MEDIA. 2013
- Asmani, Jamal Ma'mur. Tips Praktis Membangun Dan Mengolah Administrasi Sekolah. Jogjakarta: DIVA Press. 2011
- Asmani, Jamal Ma'mur. Tips Sakti Membangun Organisasi Sekolah. Jogjakarta: DIVA Press. 2012
- Asmani, Jamal Ma'mur. Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah. Jogjakarta: DIVA Press. 2012
- Barnawi Dan Mohammad Arifin. Kinerja Guru Professional. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA. 2012
- Dewi, Alrisna Sita. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Wedi Kabupaten Klaten. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta. Tahun 2012
- Engkoswara Dan Aan Komariah. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta CV. 2010
- Hikmat. Manajemen Pendidikan. Bandung: CV Pustaka Setia. 2009
- I.G. Wursanto. Managemen Kepegawaian. Yogyakarta: Kenisissus.1989
- Kaliri, Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang. Thesis Universitas Negeri Semarang. Tahun 2008
- Meldona. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif. Malang: UIN Press. 2009
- Moehariono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers. 2012

- Moleong, Lexy J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2007
- Ndraha, Taliziduhu. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT RINEKA CIPTA. 1999
- Purwanto, Ngalim. Administrasi Dan Supervisi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2002
- Rahayu, Eti Dwi. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Ada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Skripsi Universitas Negeri Semarang. Tahun 2006
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers. 2011
- Sedarmayanti. Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpina Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan. Bandung: Refika Aditama. 2011
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. Etika Profesi Keguruan. Bandung: PT. Revika Aditama. 2010
- Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2013
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.
- Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia. 2009
- Siregar, Syofian. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: Bumi Aksara. 2014
- Sudjana, Nana. Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009
- Sudijono, Anas. Pengantar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2009
- Widyaningrum, Retno. Statistika. Yogyakarta: Pustaka Felicha. 2011
- Widodo, Suparno Eko. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR. 2015
- Wawasan Kerja Aparatur Negara. BP-7 Pusat. Jakarta. 1993

Wiyani, Novan Ardy. Etika Profesi Keguruan. Yogyakarta: Gava Media. 2015

Wulansari, Andhita Dhessy. Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik Dengan Menggunakan SPSS. Ponorogo: STAIN Po PRESS. 2012

Dunia Iptek, Kompensasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, <http://duniaiptek.com/kompensasi-dalam-manajemen-sumber-daya-manusia/> diakses tanggal 31 Oktober 2015

Ilmu Pengetahuan, Definisi/Pengertian Teori Perilaku Teori X dan Teori Y (X Y Behavior Theory) Douglas McGregor, <http://www.organisasi.org/1970/01/definisi-pengertian-teori-perilaku-teori-x-dan-teori-y-x-y-behavior-theory-douglas-mcgregor.html> diakses tanggal 21 Oktober 2015.

