

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DETERMINAN
YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA GURU SMPN
DI KECAMATAN KAUMAN KABUPATEN PONOROGO**

TESIS

**Diajukan kepada Pascasarjana IAIN Ponorogo sebagai Salah Satu
Syarat untuk memperoleh Gelar Magister (S-2)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh:

Sri Isnaini

NIM : 502220040

**PROGRAM MAGISTER
PRODI STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO**

2024

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DETERMINAN
YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA GURU SMPN
DI KECAMATAN KAUMAN KABUPATEN PONOROGO**

TESIS

**Diajukan kepada Pascasarjana IAIN Ponorogo sebagai Salah Satu
Syarat untuk memperoleh Gelar Magister (S-2)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh:

Sri Isnaini

NIM : 502220040

**PROGRAM MAGISTER
PRODI STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, Sri Isnaini, NIM 502220040, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul **“Analisis Faktor-faktor Determinan yang mempengaruhi Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo”** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 4 April 2024

Pembuat Pernyataan



Sri Isnaini

NIM: 502220040




PERSETUJUAN PEMBIMBING

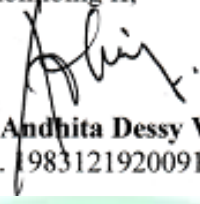
Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh Sri Isnaini, NIM 502220040 dengan judul: "Analisis Faktor-faktor Determinan yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo" maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis Munaqashah Tesis.

Ponorogo, 4 April 2024

Pembimbing I,


Dr. Ahmadi, M.Ag
NIP. 196512171997031003

Pembimbing II,


Dr. Andhita Dessy Wulansari, M. Si
NIP. 198312192009122003





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 645/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/VI/2021
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iaiponorogo.ac.id Email: pascasarjana@iaiponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Sri Isnaini, NIM 502220040. Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: "Analisis Faktor-faktor Determinan yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo" telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munaqoshah* Tesis Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada hari Kamis, 2 Mei 2024 dan dinyatakan LULUS.

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tanda tangan	Tanggal
1	Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I. NIP. 197207091998032004 Ketua sidang		22/5 2024
2	Dr. Umar Sidiq, M.Ag NIP. 197606172008011012 Penguji Utama		9/5 2024
3	Dr. Ahmadi, M.Ag NIP. 196512171997031003 Penguji		22/05 2024 em.
4	Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si. NIP. 198312192009122003 Penguji		22/5 2024

Ponorogo, 2 Mei 2024

Direktur Pascasarjana

Dr. Muh. Tasrif, M.Ag

NIP. 197401081999031001

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Isnaini
NIM : 502220040
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pasca Sarjana
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada IAIN Ponorogo hak atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Analisis Faktor-faktor Determinan yang mempengaruhi Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak ini IAIN Ponorogo berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Ponorogo
Pada tanggal : 2 Mei 2024
Yang menyatakan



(Sri Isnaini)

NIM. 502220040

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur atas segala rahmat, nikmat serta karunia Allah SWT, yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul: Analisis faktor-faktor determinan yang mempengaruhi disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo. Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru karena disiplin kerja mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin sudah mestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran.

Tesis ini ditulis dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua orang tua, suami tercinta dan saudara saya serta teman-teman satu kelas. Terimakasih atas pengertian dan do'anya. Terimakasih juga disampaikan kepada Dr. Ahmadi, M.Pd dan Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si sebagai pembimbing, yang telah mengarahkan dan memberikan masukan demi terselesaikannya penyusunan tesis sejak awal hingga selesai.

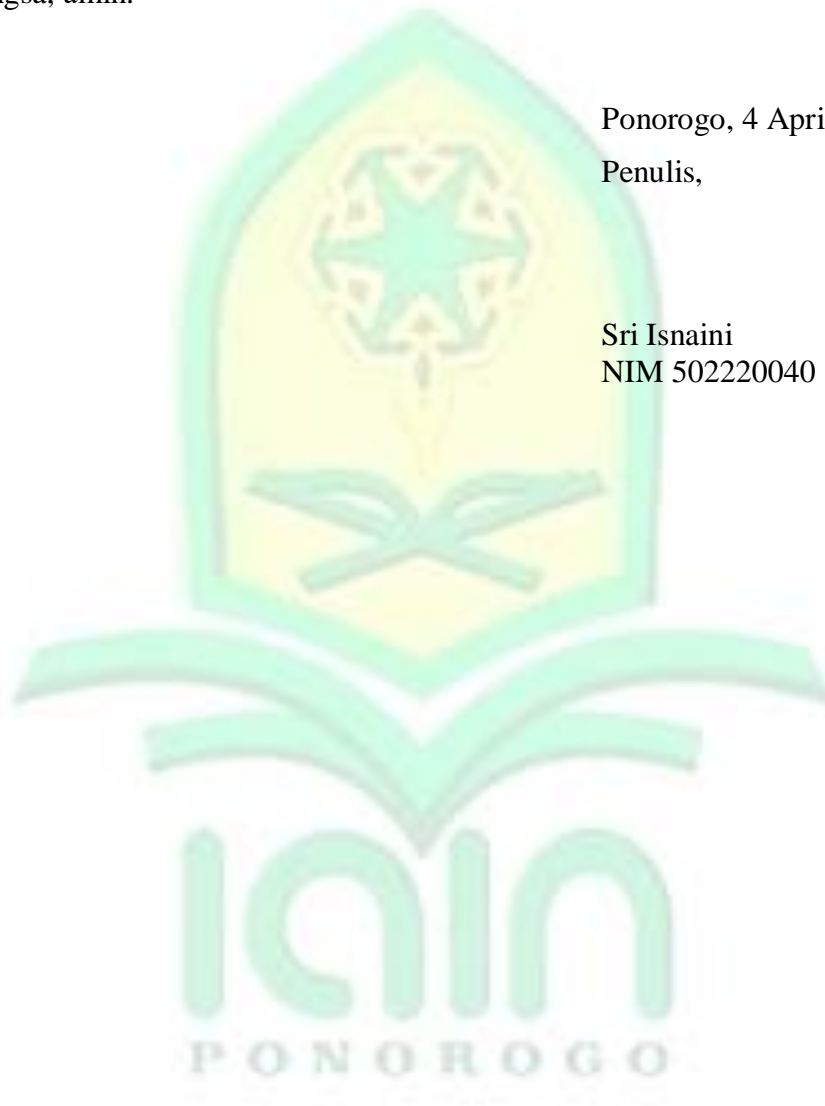
Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada rektor IAIN Ponorogo, Dr. Hj. Evi Muafiah, M. Ag. Direktur Pascasarjana Dr. Muh. Tasrif, M.Ag. dan Wakil Direktur Dr. Nur Kolis, Ph.D, Ketua Program Studi, Dr. Hj. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I., beserta jajarannya yang telah memberikan fasilitas dan layanan dalam proses pembelajaran dan penyelesaian studi. Tak lupa pula, penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh dosen dan staf administrasi IAIN Ponorogo dan perpustakaan, termasuk rekan-rekan sejawat yang menaruh perhatian dan bantuan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga karya ilmiah ini bisa memberikan sumbangsih bagi para pembaca dan pemerhati, menjadi amal jariyah penulis yang dinilai shaleh di sisi Allah SWT, dan setiap kritik atas kekurangan tesis ini diharapkan muncul penelitian serupa yang memperdalam dan mengembangkan wacana demi kajian lanjutan yang lebih bermakna bagi umat dan masyarakat bangsa, *āmin*.

Ponorogo, 4 April 2024

Penulis,

Sri Isnaini
NIM 502220040



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA GURU SMPN DI KECAMATAN KAUMAN KABUPATEN PONOROGO

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi terkait disiplin kerja Guru di lingkungan SMPN Kecamatan Kauman yang menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang terlambat dan tidak segera masuk kelas saat pergantian jam pelajaran. Peningkatan disiplin suatu lembaga pendidikan khususnya di SMP Negeri wilayah Kecamatan Kauman Ponorogo mutlak dilakukan agar produk kelulusan sekolah tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Ada beberapa faktor yang menentukan disiplin kerja guru di antaranya; 1) *Punishment*, 2) Motivasi, 3) Keteladanan Pemimpin (Kepemimpinan Kepala Sekolah), 4) Lingkungan sosial yang kondusif dan 5) lingkungan fisik yang nyaman.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini : 1) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo. 2) Untuk memaparkan dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo. 3) Untuk menjelaskan dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo. 4) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis apakah motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo berjumlah 48 orang. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda.

Hasil analisis menunjukkan: 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo sebesar 56,3%. Sedangkan 43,7% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak ada dalam pembahasan penelitian ini. 2) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo sebesar 26,4%. Sedangkan 73,6% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak ada dalam pembahasan penelitian ini. 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo sebesar 43,1% sedangkan 56,9% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. 4) Motivasi kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo sebesar 56,8%. Sedangkan 43,2% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak ada dalam pembahasan penelitian ini.

ANALYSIS OF DETERMINANT FACTORS AFFECTING WORK DISCIPLINE OF JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN KAUMAN DISTRICT PONOROGO

ABSTRACT

This research was motivated by the results of observations regarding teacher work discipline in the Kauman District Junior High School environment which showed that there were still teachers who were late and did not immediately enter class when the lesson changed. Improving the discipline of an educational institution, especially in Public Middle Schools in the Kauman Ponorogo District area, is absolutely necessary so that the school's graduation products can be accounted for. There are several factors that determine teacher work discipline, including; 1) Punishment, 2) Motivation, 3) Leader Example (School Principal Leadership), 4) Conducive social environment and 5) comfortable physical environment.

The objectives to be achieved in this research: 1) To describe and analyze whether motivation has a significant effect on the work discipline of SMPN teachers in Kauman District, Ponorogo Regency. 2) To explain and analyze whether leadership has a significant effect on the work discipline of SMPN teachers in Kauman District, Ponorogo Regency. 3) To explain and analyze whether the work environment has a significant effect on the work discipline of SMPN teachers in Kauman District, Ponorogo Regency. 4) To describe and analyze whether motivation, Leadership of the School Head and work environment have a significant effect on the work discipline of SMPN teachers in Kauman District.

This research uses a quantitative approach with an ex post facto type. The population in this study was 48 SMPN teachers in Kauman Ponorogo District. The sampling technique used is a saturated sample. So the sample in this study amounted to 48 people. The data collection technique uses a questionnaire. Meanwhile, the data analysis technique uses simple and multiple linear regression analysis.

The results of the analysis show: 1) Work motivation has a significant effect on the work discipline of SMPN teachers in Kauman Ponorogo District by 56.3%. Meanwhile, 43.7% was influenced by several other factors that were not discussed in this research. 2) The principal's leadership has a significant influence on the work discipline of SMPN teachers in Kauman Ponorogo District by 26.4%. Meanwhile, 73.6% was influenced by several other factors that were not discussed in this research. 3) The work environment influences the work discipline of SMPN teachers in Kauman Ponorogo District by 43.1%, while 56.9% is influenced by several other factors. 4) Work motivation, leadership of the Principal and work environment of SMPN teachers in Kauman Ponorogo District is 56.8%. Meanwhile, 43.2% was influenced by several other factors that were not discussed in this research.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xvi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. KAJIAN TEORI.....	13
1. Disiplin kerja	13
2. Motivasi	16
a. Pengertian Motivasi.....	16
b. Teori Kebutuhan Maslow	17
c. Jenis-jenis Motivasi.....	18
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	19
a. Pengertian Kepemimpinan.....	19
b. Teori Kepemimpinan	19
4. Lingkungan Kerja	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja	21
B. Kajian Penelitian yang Relevan	26
C. Kerangka Berpikir	40
D. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	43

A. Desain Penelitian	43
1. Pendekatan Peneliti	43
2. Jenis dan Lokasi Penelitian	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	46
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Analisa Data.....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	116
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	123



DAFTAR TABEL

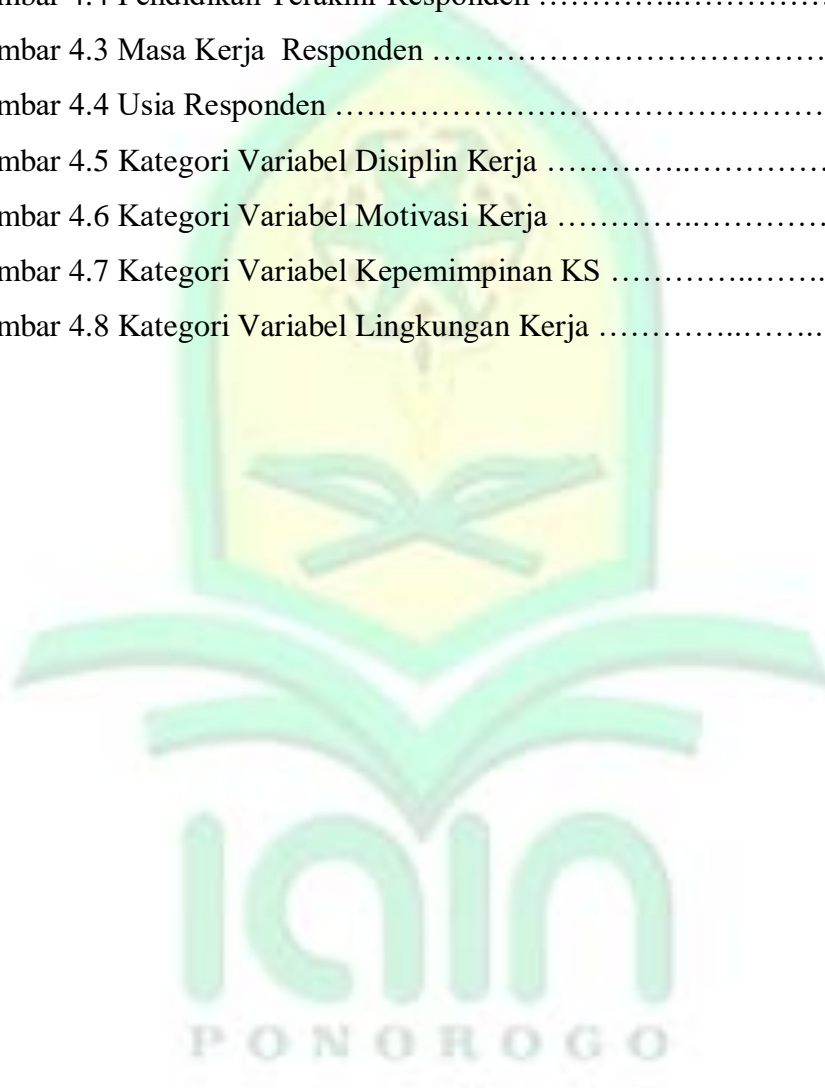
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Skala Likert	48
Tabel 3.2 Matrik Instrumen Penelitian	49
Tabel 3.3 Materi Penilaian Kuesioner Validitas	64
Tabel 3.4 Nama Expeert Juggement Uji Validasi	64
Tabel 3.5 Komponen Uji Keterbacaan	66
Tabel 3.6 Daftar Nama Relawan Uji Keterbacaan	66
Tabel 3.7 Interpretasi Nilai r_{11}	67
Tabel 3.8 Uji Reabilitas pada variable Y	68
Tabel 3.9 Uji Reabilitas pada variable X1	68
Tabel 3.10 Uji Reabilitas pada variable X2	69
Tabel 3.11 Uji Reabilitas pada variable X3	69
Tabel 3.12 Tabel Anova	73
Tabel 4.1 Diskripsi Umum Responden.....	79
Tabel 4.2 Diskripsi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	82
Tabel 4.3 Statistika Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	83
Tabel 4.4 Presentasi dan kategori Variabel Disiplin Kerja	84
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Kerja	85
Tabel 4.6 Statistika Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	86
Tabel 4.7 Presentasi dan kategori Variabel Motivasi Kerja	87
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kepemimpinan KS	88
Tabel 4.9 Statistika Deskripsi Variabel Kepemimpinan KS	89
Tabel 4.10 Presentasi dan kategori Variabel Kepemimpinan KS	90
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	91
Tabel 4.12 Statistika Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	92
Tabel 4.13 Presentasi dan kategori Variabel Lingkungan Kerja	93
Tabel 4.14 Uji normalitas Kolmogorof-Smirnov Variabel X1,X2,X3,Y	94
Tabel 4.15 Hasil uji Linieritas antar motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja.....	95
Tabel 4.16 Hasil uji Linieritas antar Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.....	96

Tabel 4.17 Hasil uji Linieritas antar Lingkungan terhadap Disiplin Kerja.....	97
Tabel 4.18 Hasil uji Multikolinieritas	98
Tabel 4.19 Hasil uji Heteroskedastisitas	99
Tabel 4.20 Tabel Coefficients Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja.....	100
Tabel 4.21 Anova Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja.....	101
Tabel 4.22 Summary Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja.....	102
Tabel 4.23 Tabel Coefficients Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.....	103
Tabel 4.24 Anova Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.....	103
Tabel 4.25 Summary Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.....	104
Tabel 4.26 Tabel Coefficients lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja.....	105
Tabel 4.27 Anova lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja.....	106
Tabel 4.28 Summary Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja.....	107
Tabel 4.29 Tabel Coefficients variable terhadap Disiplin Kerja.....	108
Tabel 4.30 Tabel Anova variable terhadap Disiplin Kerja.....	109
Tabel 4.31 Tabel Model Summary variabel terhadap Disiplin Kerja.....	111



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	39
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	80
Gambar 4.2 Pendidikan Terakhir Responden	80
Gambar 4.3 Jenis Kelamin Responden	81
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	81
Gambar 4.3 Masa Kerja Responden	80
Gambar 4.4 Usia Responden	80
Gambar 4.5 Kategori Variabel Disiplin Kerja	83
Gambar 4.6 Kategori Variabel Motivasi Kerja	87
Gambar 4.7 Kategori Variabel Kepemimpinan KS	90.
Gambar 4.8 Kategori Variabel Lingkungan Kerja	93



PEDOMAN TRANSLITERASI¹

Transliterasi ialah pemindahan tulisan dari teks Arab ke tulisan latin dengan mengacu pada standar *International Arabic Romanization*. Transliterasi tesis ini, baik pada keseluruhan kata, kalimat, dan ungkapan wajib dan memedomani standar tersebut secara baku dan konsisten demi menjadi tradisi akademik. Setiap kata, kalimat, dan ungkapan yang ditransliterasikan harus ditulis miring (*italic*). Teks Arab untuk nama orang, tempat, atau lainnya tetap dilakukan transliterasi tanpa ditulis miring ketika belum menjadi tren atau belum terserap ke dalam kamus Bahasa Indonesia.

ء	=	'
ب	=	B
ت	=	T
ث	=	Th
ج	=	J
ح	=	H
خ	=	Kh
د	=	D
ذ	=	Dh
ر	=	R

ز	=	Z
س	=	S
ش	=	Sh
ص	=	ṣ
ض	=	ḍ
ط	=	ṭ
ظ	=	ẓ
ع	=	'
غ	=	Gh
ف	=	F

ق	=	Q
ك	=	K
ل	=	L
م	=	M
ن	=	N
و	=	W
ه	=	H
ي	=	Y

¹ Pascasarjana IAIN Ponorogo, *Panduan Penulisan Tesis* (Ponorogo : Pascasarjana IAIN Ponorogo, 2022), 11.

Tā' marbūṭa tidak ditampakkan kecuali dalam susunan idāfa, huruf tersebut ditulis t. Misalnya: فطانة = faṭāna; النبي فطانة = faṭānat al-nabī

Diftong dan Konsonan Rangkap

او	=	Aw
أي	=	Ay

او	=	Ū
أي	=	Ī

Konsonan rangkap ditulis rangkap, kecuali huruf waw yang di dahului *ḍamma* dan huruf *yā'* yang di dahului *kasra* seperti tersebut dalam tabel.

Bacaan Panjang

ا	=	ā
---	---	---

اي	=	Ī
----	---	---

او	=	Ū
----	---	---

Kata Sandang

ال	=	al-
----	---	-----

الش	=	al-sh
-----	---	-------

وال	=	wa'l-
-----	---	-------



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru profesional memiliki definisi sebagai seorang yang memiliki kompetensi serta keterampilan khusus pada bidang ilmu keguruan, dengan demikian guru bisa melaksanakan tanggung jawab beserta fungsinya secara maksimal. Artinya keprofesionalan guru tidak hanya diperoleh dari sekolah formal saja tetapi juga harus mampu dan paham terhadap bermacam strategi dalam pembelajaran serta mahir tentang ilmu pedagogik dengan baik. Tuntutan tersebut perlu didukung dengan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru yang dilaksanakan dengan cara disiplin, motivasi, meningkatkan kemampuan, dan komitmen yang tinggi, serta pemimpin yang baik.²

Untuk melaksanakan *good and clean government* di lingkungan sekolah diperlukan guru yang berkualitas yang memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi, iman dan taqwa, keterampilan, pengalaman serta profesional dibidangnya masing-masing agar disiplin kerja guru dapat terus ditingkatkan. Disiplin kerja guru yang akhir-akhir ini terus menurun tampak dengan berbagai tanggapan masyarakat melalui media cetak dan elektronik terhadap perilaku guru yang kurang disiplin seperti tidak ada di tempat kerja pada jam kerja, berpakaian tidak sesuai aturan, melakukan tindakan korupsi dan lain-lain.

Berbagai cara akan ditempuh sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja gurunya, misalnya dengan melalui peningkatan kompetensi guru, pemberian kompensasi, promosi, kepemimpinan yang baik bahkan sampai pemberian sanksi. Berdasarkan pengamatan peneliti, disiplin kerja guru di SMPN kecamatan Kauman belum maksimal terbukti dengan adanya indikasi

² Ratna Dewi and Sita Husnul Khotimah, "Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar," *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal* 8, no. 2 (October 19, 2020): 281, <https://doi.org/10.21043/elementary.v8i2.7839>.

terlambat masuk kelas, Tingkat menyelesaikan pekerjaan bahkan dengan ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.

Tingkat disiplin dan profesionalitas guru merupakan faktor yang juga mempengaruhi mutu Pendidikan di suatu sekolah. Newstrom mendefinisikan “*Discipline is management action to enforce organizational standards*”. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu tindakan manajemen yang bermaksud agar pegawainya mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta tidak melakukan pelanggaran dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin juga merupakan salah satu alat yang digunakan oleh manajemen untuk mengubah perilaku karyawan ketika melakukan sesuatu tidak sesuai dengan ketentuan.³

Disiplin kerja guru dapat diwujudkan melalui aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya atau dengan kata lain bahwa disiplin kerja guru dapat direalisasikan melalui aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar.⁴ Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan harus mampu berpikir kreatif, inovatif dan mampu bersaing dalam memberikan jasa terbaiknya untuk anak didik yaitu mendidik dan mengajar.⁵

Disiplin Kerja guru sebagai Pegawai Negeri Sipil ini juga menjadi sorotan dari Sekretaris Komisi D DPRD Kabupaten Ponorogo Relelyanda Solekha Wijayanti mengatakan bahwa Dia meminta disiplin kerja guru di daerah pinggir atau di luar Kecamatan Ponorogo kota, Anggota Komisi D DPRD Ponorogo lainnya, Puryono juga menyoroti hal sama. Banyak sekolah negeri yang mengalami berkurangnya *sides*. Salah satu penyebab kurang ada

³ Heni Rochimah, Rugaiyah Rugaiyah, and Masduki Ahmad, “Supervisi Kepala Sekolah dan Konsep Diri Dalam Disiplin Kerja Guru PNS di SMP Negeri,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 25, no. 2 (October 30, 2018): 243, <https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.18539>.

⁴ Elsinar Girsang, “Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Kinerja Guru pada SD Negeri 007 Teluk Sebong Kecamatan Teluk Sebong,” *Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan* 4, no. 2 (Oktober 15, 2020): 163, <https://doi.org/10.26418/jurnalkpk.v4i2.43122>.

⁵ “Pengaruh Reward an Punishment Terhadap Kedisiplinan Guru di TK Al Wahyu Surabaya,” n.d.

disiplin dari guru. Padahal sekolah negeri itu dibiayai negara, akibat guru yang datang terlambat, salah satu SD Negeri di Kabupaten Ponorogo. Puluhan siswa harus menunggu guru-guru yang semula dijadwalkan masuk pukul 07.00 WIB. Namun molor hingga pukul 08.00 WIB. Hal ini menjadi catatan negatif bagi Guru di Kabupaten Ponorogo terhadap kedisiplinan di sekolah.⁶

Di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo Guru SMP Negeri melaksanakan pembelajaran di kelas, secara baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi pembelajaran. Namun masih terdapat guru yang belum maksimal dalam melaksanakannya terbukti dengan masih ada yang terlambat masuk ke kelas, adanya guru tidak segera masuk kelas saat pergantian jam pembelajaran. Selain itu, masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, ketika kepala sekolah tidak berada di tempat maka guru dan pegawai juga terkadang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan wawancara terhadap beberapa guru di SMPN 1 Kauman pada tanggal 21 April 2023 diperoleh informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja guru adalah sebagai berikut: 1) Dengan adanya lingkungan kerja (absen jathilan) keterlambatan guru sudah mulai berkurang, 2) Disiplin kerja sesuai dengan kesadaran dan kemauan dari masing-masing guru untuk melaksanakan tugas. 3) Motivasi, masukan, saran, dan teguran dari Kepala Sekolah. 4) lingkungan kerja non fisik (teman sejawat) berpengaruh dalam disiplin kerja guru. Dari hasil wawancara didapatkan bahwa kedisiplinan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi disiplin kerja guru tersebut dalam proses belajar-mengajar.⁷

Dalam pelaksanaan Pendidikan di SMPN Kauman, disiplin kerja guru memang sudah teridentifikasi dengan baik, namun masih terdapat beberapa celah yang membuat implementasi tersebut kurang maksimal. Kreativitas guru menciptakan media yang menarik dalam pembelajaran masih kurang merata, walaupun juga banyak guru yang sudah mengeluarkan inovasinya

⁶ <https://jatimnow.com/baca-42531-dprd-Ponorogo-soroti-kedisiplinan-guru-ASN-di-daerah-pinggiran>.

⁷ Wawancara dengan guru SMPN 1 Kauman tanggal 21 Agustus 2023.

masing-masing. Selain itu, Masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, ketika kepala sekolah tidak berada di tempat maka guru dan pegawai juga terkadang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu dibutuhkan peran dari kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan dan pengawas sekolah, yakni sebagai motivator dan supervisor diharapkan mampu untuk mengontrol seluruh guru.⁸

Tohardi menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan disiplin kerja pegawai: 1) *Punishment and reward*, 2) motivasi, 3) keteladanan pemimpin (kepemimpinan Kepala Sekolah), 4) lingkungan sosial yang kondusif, 5) lingkungan fisik yang nyaman.⁹ Sedangkan menurut Susilo bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin .

Disiplin kerja guru dapat diwujudkan melalui aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya atau dengan kata lain bahwa disiplin kerja guru dapat direalisasikan melalui aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar.¹⁰ Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan harus mampu berpikir kreatif, inovatif dan mampu bersaing dalam memberikan jasa terbaiknya untuk anak didik yaitu mendidik dan mengajar.¹¹

Disiplin kerja guru perlu ditumbuhkan, ditanamkan dan dipertahankan sejak dini, karena disiplin memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pada diri sendiri, kelompok, organisasi dalam menjalankan tugas, karena disiplin merupakan salah satu unsur untuk

⁸ Wawancara dengan guru SMPN Kauman tanggal 21 agustus 2023

⁹ Hafidulloh, Sofiah dan Mochlas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka, 2021), 44

¹⁰ Girsang, "Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Kinerja Guru Pada Sd Negero 007 Teluk Sebong Kecamatan Teluk Sebong," 163.

¹¹ "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Guru Di TK Al Wahyu Surabaya."

mencapai kesuksesan dimasa depan.¹² Disiplin kerja guru dapat diwujudkan melalui aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya atau dengan kata lain bahwa kedisiplinan guru dapat direalisasikan melalui aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar.¹³ Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan harus mampu berpikir kreatif, inovatif dan mampu bersaing dalam memberikan jasa terbaiknya untuk anak didik yaitu mendidik dan mengajar.¹⁴

Terkait dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan, adanya kemitraan antar jenjang dan jenis pendidikan, baik dalam tataran praktis implementasional maupun dalam tataran gagasan konseptual, agar perkembangan peserta didik dapat dipantau kemajuannya, terutama peningkatan prestasi, yaitu kedisiplinan kerja guru. Guru memiliki kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi, senantiasa memiliki dorongan untuk bekerja gigih guna mencapai prestasi istimewa baik bagi dirinya maupun bagi anak didiknya (*standar of excellent*), hal ini disebabkan mereka memiliki kontrol diri yang baik sehingga tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi kerja yang telah ditentukan.

Sebagai ujung tombak dalam dunia pendidikan, guru memiliki kekurangan dan kelebihan, untuk itu peran kepala sekolah dalam memimpin sebagai motivator diharapkan dapat membina dan bertanggung jawab untuk memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan visi dan misi yang telah ada. Hal penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru itu sendiri agar mampu memberikan yang terbaik bagi para siswa dalam menjalankan proses belajar mengajar di dalam kelas sehingga menjadi manusia yang dapat mengharumkan nama sekolah secara khusus dan nama pendidikan secara

¹² Dwiky Arya Chandra and Sutarmin Sutarmin, "Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurna Economina* 1, no. 2 (October 15, 2022): 168, <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.64>.

¹³ Elsinar Girsang, "Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Kinerja Guru pada SD Negeri 007 Teluk Sebong Kecamatan Teluk Sebong," *Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan* 4, no. 2 (October 15, 2020): 163, <https://doi.org/10.26418/jurnalkpk.v4i2.43122>.

¹⁴ "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Guru di TK Al Wahyu Surabaya," n.d.

umum. Arus global saat ini menjadikan dunia informasi dan pengetahuan semakin mudah diakses masyarakat.¹⁵

Motivasi adalah elemen kunci keberhasilan seorang individu. Ketika calon pemimpin pendidikan atau para pelaku pendidikan tidak memiliki motivasi mereka tidak mungkin untuk belajar atau punya kinerja yang baik.¹⁶ Dalam menumbuhkan motivasi bekerja para guru di sekolah, kepala sekolah harus berperan aktif dengan membuat konsep yang telah tersusun dalam tugas pokoknya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus menjadi contoh atau teladan bagi para guru sehingga guru merasa hormat dan segan dalam bertindak. Sebagai orang yang membuat keputusan dan penentu sebuah kebijakan, kepala sekolah harus mempunyai peran yang sangat sentral dalam upaya peningkatan motivasi bawahannya.

Motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, tidak luput pula dari seorang guru yang memiliki dorongan untuk bersikap profesional dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam pelaksanaannya, keberagaman sikap dan perilaku setiap individu dalam sebuah organisasi atau sekolah menjadi momok tersendiri dalam mensatukan visi dan misi. Sehingga, motivasi memiliki aspek penting bagi seorang pimpinan atau kepala sekolah, karena kepala sekolah menjalankan tugas dan fungsinya dan memimpin jalannya keberlangsungan sekolah.

Berdasarkan kenyataan di SMP Negeri yang berada di kecamatan Kauman maka guru wajib menempatkan posisinya sebagai figur yang pantas ditiru oleh peserta didik bahkan masyarakat pada umumnya, dengan demikian bahwa salah faktor yang mempengaruhi disiplin guru itu menjadi baik ataupun tidak adalah keteladanan seorang pemimpin atau dalam dunia pendidikan khususnya di sekolah dikenal dengan Kepala Sekolah, karena keteladanan kepala sekolah akan sangat mempengaruhi tingkat disiplin

¹⁵ Umar Sidiq, "Organisasi Pembelajaran Pada Pondok Pesantren di Era Global," (*Jurnal Cendikia*,2014):123.

¹⁶ Umar Sidiq, Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo:Nata Karya,2021):5.

gurunya baik dalam ketaatan waktu, ketaatan dalam tugas maupun ketaatan dalam berseragam dinas. Karena setiap orang memahami bahwa keteladanan merupakan salah satu karakteristik penting bagi keberhasilan seorang pemimpin. Teori kepemimpinan transformasional, sebuah temuan baru dalam perkembangan teori kepemimpinan, meletakkan keteladanan pada peringkat pertama di antara sejumlah karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Menurut Bass dan Riggio menyatakan bahwa pemimpin transformasional dicirikan oleh empat komponen yang dikenal dengan “*Four I’s*”: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual inspiration, dan individual consideration*.”¹⁷

Di antara faktor penting yang mempengaruhi disiplin adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu keahlian dalam mempengaruhi seseorang agar bertindak baik, memberikan komitmen dan motivasi agar tercapai tujuan yang diinginkan bersama. Pada hakikatnya, setiap individu adalah pemimpin, dan kelak akan dimintai pertanggungjawaban. Kepemimpinan menjadi penting keberadaannya khususnya dalam manajemen. Di dalam sekolah, guru dipimpin oleh kepala sekolah yang memegang peranan penting karena kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengolah dan mengarahkan guru supaya meningkatkan kinerjanya dalam mengajar.¹⁸

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Menurut Sedarmayanti menjelaskan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi

¹⁷ Wawancara Guru SMPN 1 Kauman tanggal 21 Agustus 2023

¹⁸ Siti Umami, Bukman Lian, and Missriani Missriani, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 6, no. 1 (May 8, 2020): 53, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>.

yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.¹⁹

Berdasarkan penelitian dari Nur Agus Salim, Hasil penelitian menemukan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) pada tingkat keeratan yang sangat kuat, yaitu sebesar 0,912, variabel motivasi kerja guru (X2) dengan variabel pada tingkat keeratan yang kuat, yaitu sebesar 0,865. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lia Saputri, Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh antara faktor kepemimpinan, kompensasi, lingkungan, dan aturan yang jelas terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinsos Aceh Jaya. Disiplin kerja para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo memang sangat penting dan harus melekat dalam masing-masing pegawai, sebab faktor tersebut akan berimbas pada tanggung jawab moral pegawai pada tugas dan pekerjaannya. Penerapan disiplin yang baik dapat mempercepat tercapainya target, namun bila disiplin kerja menurun dapat menjadi penghalang serta memperlambat tercapainya target organisasi.²⁰

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisis faktor-faktor determinan yang mempengaruhi disiplin kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo. Dalam penelitian ini penulis meneliti apakah ada pengaruh yang signifikan dari beberapa faktor tersebut yang dikhususkan diteliti yaitu motivasi, keteladanan pemimpin dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Guru. Motivasi kerja pegawai sangat diperlukan agar pegawai/guru dapat meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan

¹⁹ Teten Syahrul Ramdhona, Kusuma Agdhi Rahwana, and Arga Sutrisna, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru," *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (July 2, 2022): 892, <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>.

²⁰ Evit Harmawati, Umi Farida, and Adi Santoso, "Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo," *ISOQUANT : Journ.1 al Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 6, no. 1 (April 24, 2022): 104, <https://doi.org/10.24269/iso.v6i1134>.

disiplin kerja, baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan keluarga dan masyarakat sekelilingnya.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah. Berdasarkan observasi oleh peneliti yang dilakukan saat pra penelitian tentang Disiplin Kerja Guru terkait berlakunya PP no 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, agar Pegawai Negeri Sipil untuk menunaikan kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundangan-perundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati akan dijatuhkan hukuman disiplin. Pelanggaran yang terjadi di sekolah yaitu guru absen tetapi tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya atau masuk ke kelas tidak tepat waktu, hal ini dapat mengganggu proses pembelajaran yang berdampak pada mutu kelulusan di sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman terhadap maksud penelitian yang dilakukan serta tidak adanya perluasan masalah. Oleh karena itu, pembatasan masalah yang diberikan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi intrinsik merupakan suatu keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh adanya factor dorongan yang berasal dari diri sendiri. Dan motivasi Ekstrinsik yang merupakan suatu keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh factor dari luar dirinya sendiri.
2. Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan

menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya Lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Kepemimpinan adalah serangkaian Upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan. Indikatornya adalah (1) kejelasan pimpinan dalam memberi perintah; (2) pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan; (3) pemberian penghargaan, teguran maupun ujian; (4) tinggi rendahnya tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik; (5) menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok; dan (6) kesediaan pihak atas dalam memberikan bimbingan, pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan.
4. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Seorang guru sanggup menjalankan segala aturan yang berlaku dan tidak mengelak dalam menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini, disiplin kerja seorang guru dapat di ukur melalui:
1) Disiplin waktu, 2) Disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian kali ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo?

2. Apakah kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah motivasi, kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo?
2. Untuk memaparkan dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman.

F. Manfaat Penelitian

Di samping tujuan seperti di atas, penelitian ini diharapkan berguna untuk :

1. Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran serta bahan pertimbangan bagi pelaksanaan pembelajaran profesionalisme guru, khususnya di lokasi

tempat penelitian dan hal-hal yang harus dilakukan guru dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

2. Memperkaya khazanah ilmu kependidikan, khususnya profesionalisme guru utamanya dalam hal pembelajaran profesionalisme guru di sekolah umum.
3. Menjadi bahan kajian/pemikiran lebih lanjut bagi penelitian sejenis berikutnya.
4. Menguji secara empiris pengaruh motivasi, kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMP di Kecamatan Kauman.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari Bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya.²¹ Sedangkan kedisiplinan menurut Hasibuan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja menurut Bedjo Siswanto didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²²

b. Jenis- jenis disiplin Kerja

Menurut Moekizat, terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu: 1) *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan

²¹ Rachma Septiawan, Arga Sutrisna, and Kusuma Agdhi Rahwana, "Effect Of Work Discipline And Work Environment On Teacher Performance Tarbiyatul Mu'allimin Foundation," *Journal of Indonesian Management (JIM)* 2, no. 3 (September 12, 2022): 770, <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.914>.

²² Umi Farida and Sri Hartono, "Manajemen Sumber Daya Manusia Ii," n.d., 42.

kelompok. 2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.²³

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kedisiplinan dari karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu, juga terdapat beberapa indikator yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya disiplin dari karyawan. Tohardi menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan disiplin kerja pegawai:

- (1) *Punishment and reward*,
- (2) motivasi,
- (3) keteladanan pemimpin (kepemimpinan Kepala Sekolah)
- (4) lingkungan sosial yang kondusif,
- (5) lingkungan fisik yang nyaman.²⁴

Sedangkan menurut Susilo bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin.

Pada penelitian ini, peneliti hanya membahas tentang factor motivasi kerja, keteladanan Kepala Sekolah (kepemimpinan Kepala Sekolah) serta lingkungan kerja (Lingkungan social/ non fisik dan lingkungan fisik).

²³ Nur Firas Sabila Salam, Abdul Manap Rifai, and Hapzi Ali, "Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial)," *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 1 (July 4, 2021): 491, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>.

²⁴ Hafidulloh, Sofiah dan Mochlas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka, 2021), 44

d. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Robbins, terdapat tiga aspek disiplin kerja²⁵, yaitu:

1) Disiplin waktu.

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

Indikator disiplin kerja menurut Arikunti tentang Tingkat ketepatan waktu diantaranya: 1) Melakukan presensi kehadiran sesuai jam masuk (disiplin pada jam kehadiran di kantor). 2) Bekerja sesuai dengan jam kerja (disiplin saat jam kerja). 3) melakukan pulang sesuai dengan jam pulang (disiplin pada jam pulang kantor).²⁶

2) Disiplin peraturan.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

Indikator disiplin peraturan diantaranya: 1) Melakukan ketaatan pada peraturan kerja. 2) Melakukan ketaatan pada pakaian dan atribut sekolah. 3) Melakukan ketaatan pada peraturan sekolah.

3) Disiplin tanggung jawab.

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

²⁵ Salam, Manap Rifai, and Ali, "Faktor Penerapan Disiplin Kerja," 492.

²⁶ Hafidulloh, Sofiah dan Mochlas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka, 2021), 44

Indikator tanggung jawab diantaranya: 1) menggunakan peralatan sekolah dengan sebaik-baiknya. 2) Melakukan target pekerjaan dengan sebaik-baiknya. 3) membuat laporan kerja.²⁷

Menurut Sutrisno, terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu: 1) Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. 2) Taat terhadap peraturan sekolah, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.²⁸

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Mulyasa, pengertian motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.²⁹ Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang sama dengan *to move* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Americans Encyclopedia mendefinisikan motivasi sebagai suatu kecenderungan dalam diri seseorang yang meningkatkan daya tahan dan mengarahkan tingkah laku. motivasi mencakup faktor kebutuhan emosional dan biologis, yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku.³⁰

²⁷ Gamal Thabroni, "Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, Ciri, Fungsi, Indikator dan Pendekatan (serupa.id: 2022). <https://serupa.id/disiplin-kerja-pengertian-jenis-ciri-fungsi-faktor-indikator-pendekatan/>

²⁸ Salam, Manap Rifai, and Ali, "Faktor Penerapan Disiplin Kerja," 491.

²⁹ Ibid., 497.

³⁰ Roikatus Sa'diyah, Su'ad Su'ad, and Gunawan Setiadi, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru SD di Tambakromo Pati,"

b. Teori Kebutuhan Maslow

1. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*).

Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, papan, dan seks. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*).

Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi

3. Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*).

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*).

Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*),

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.³¹

Teori Maslow menganggap motivasi manusia berawal dari kebutuhan dasar dan kebutuhan keselamatan dalam kerja. Setelah hal itu tercapai barulah meningkat berusaha untuk mencapai tahap yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan Indikator motivasi kerja yaitu: 1) Kebutuhan Fisik. Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor. 2) Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan - kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, fasilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya - daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya. 3) Kebutuhan sosial. Kebutuhan yang harus dipenuhi

berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi Bersama - sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama. 4) Kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.³²

c. Jenis-jenis Motivasi

Terdapat banyak hal yang memotivasi seseorang untuk mau melakukan sesuatu itu di dalam hidupnya. Namun, secara umum terdapat dua jenis motivasi, yakni motivasi intrinsik serta juga motivasi ekstrinsik:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan suatu keinginan seseorang untuk mau melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh adanya faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri itu tanpa dipengaruhi orang lain sebab adanya hasrat untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Contohnya adalah seseorang termotivasi untuk bekerja supaya mendapatkan penghasilan sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik merupakan suatu keinginan seseorang untuk mau melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk bisa mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya. Contohnya adalah, seseorang termotivasi untuk bekerja lebih giat dan serius karena adanya peluang yang diberikan oleh si perusahaan untuk mau meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.³³

³² Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember": Jurnal Penelitian Ipteks Vol 4 No 1

³³ Salam, Manap Rifai, and Ali, "Faktor Penerapan Disiplin Kerja," 497.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Vera dan Wahyuddin Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan. Indikatornya adalah (1) kejelasan pimpinan dalam memberi perintah; (2) pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan; (3) pemberian penghargaan, teguran maupun ujian; (4) tinggi rendahnya tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik; (5) menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok; dan (6) kesediaan pihak atas dalam memberikan bimbingan, pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan.³⁴

b. Fungsi Kepemimpinan

Menurut James Stoner A Fet.al menyatakan bahwa terdapat dua fungsi utama kepemimpinan sebagai berikut : 1. Fungsi pemecahan masalah masalah atau fungsi yang bertalian dengan tujuan dapat mencakup fungsi memberi saran pemecahan dan memberi informasi dan pendapat. 2. Fungsi pembinaan kelompok atau fungsi sosial meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi secara lebih lancar, termasuk mengenai ketidak sepakatan, dan memberi pujian pada anggota lain dalam kelompok.³⁵

c. Teori Kepemimpinan

Robbins (1993), menyatakan adanya kecenderungan perkembangan teori kepemimpinan sampai saat ini. Dia mencatat ada tiga kecenderungan perkembangan teori kepemimpinan (Robbins, 1993).

³⁴ Umi Farida and Sri Hartono, "Manajemen Sumber Daya Manusia Ii," n.d., 49.

³⁵ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jember:STAIN Jember Press,2013),281

Ketiga kecenderungan pendekatan teori kepemimpinan adalah : a. Teori kepemimpinan atribut, misalnya teori gaya kepemimpinan. b. Teori kepemimpinan kharismatik, misalnya teori pathgoal frame, teori kompetensi Bernis. c. Teori kepemimpinan transaksional vs transformasional, yang memfokuskan pada cara-cara kepemimpinan dijalankan, hubungan dengan bawahan, jadi bukan persoalan sifat atau karakter seorang pemimpin. d. *Sikap Hubungan Kemanusiaan*. Adanya pengakuan terhadap harga diri dan kehormatan sehingga para pengikutnya mampu berpihak kepadanya.

Manajemen strategik sangat membutuhkan kepemimpinan yang strategis, membutuhkan pemimpin yang menguasai cara menggerakkan bawahan, menggunakan kemampuan intelektual dan inspiratif. Konteks penelitian ini adalah konteks perubahan, perubahan sistem pemerintahan dari sentralistik ke desentralistik. Oleh karena itu, teori kepemimpinan yang tepat adalah yang memfokuskan pada dorongan intelektual, pemilihan strategi dan perhatian bawahan sehingga dia mendapat kharisma yang kuat. Kepemimpinan yang seperti itu adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional mendorong ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi bersama, pendistribusian wewenang, dan membangun kultur organisasi sekolah. Menurut Wijaya, karena kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan paradigma baru, maka dalam implementasinya perlu diperhatikan prinsip-prinsipnya sebagai berikut:

1. Simplikasi, kemampuan, dan keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis, dan transformasional.
2. Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah ditetapkan.
3. Fasilitasi, kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

4. Inovasi, kemampuan untuk berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan-perubahan secara baru.
5. Mobilitas, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.
6. Tekad, yaitu tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan mengembangkan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik, serta komitmen.³⁶

Secara umum, ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, yaitu: a. Menjadi pribadi yang dapat diteladani, dipercaya, dihormati, menjadi panutan oleh para guru, dan karyawannya. Mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. b. Memotivasi seluruh guru dan karyawan untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah. c. Menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan karyawan dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik. d. Mampu bertindak sebagai pelatih dan penasihat sekaligus pemberdaya bagi para guru dan karyawannya.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo menjelaskan bahwa: “Lingkungan Kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.” Menurut Niti Semito menjelaskan Bahwa: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang

³⁶ Hafidulloh, Sofiah dan Mochlas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka, 2021), 4-7

dibebankannya.” Sedangkan menurut Sedarmayanti menjelaskan bahwa: “Lingkungan Kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi Perusahaan (sekolah).”³⁷

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi/ sekolah.³⁸

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut menurut Sedarmayanti secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu

1. Lingkungan Kerja Fisik ,

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: a. Lingkungan Kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang

³⁷ Teten Syahrul Ramdhona, Kusuma Agdhi Rahwana, and Arga Sutrisna, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru,” *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (July 2, 2022): 894, <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>.

³⁸ Tri Wiryawan, Risqon Risqon, and Nyimas Noncik, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya Pada Kinerja: (Effect of Work Environment on Motivation and Discipline and Its Impact on Performance),” *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 01 (January 21, 2020): 64, <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>.

mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu: a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka. c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun pimpinan. d. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan meraskan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka. e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan meraskan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.³⁹

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito yaitu sebagai berikut:

- (1) Suasana kerja, adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,

³⁹ Ramdhona, Rahwana, and Sutrisna, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru," July 2, 2022, 895.

kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

- (2) Hubungan dengan rekan kerja, adalah hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- (3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, yaitu hubungan antara pegawai dengan pimpinan yaitu hubungan dengan pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.
- (4) Tersedianya fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.⁴⁰

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti ialah: a) Suasana kondusif kerja. b) Tersedianya perlengkapan untuk pegawai. c. Hubungan dengan rekan kerja. d) Prestasi dalam kerja.⁴¹

Lingkungan kerja adalah suasana tempat kerja yang mendukung seseorang dalam bekerja baik meliputi fisik dan nonfisik sehingga memberikan kesan menyenangkan, aman, dan tenteram. Terdiri dari indikator-indikator; (1) fasilitas kerja yang memadai, (2)

⁴⁰ Tri Wiryawan, Risqon Risqon, and Nyimas Noncik, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya pada Kinerja: (Effect of Work Environment on Motivation and Discipline and Its Impact on Performance)," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 01 (January 21, 2020): 64, <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>.

⁴¹ "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah," 44, accessed January 24, 2024, <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jamasy/article/view/3959/2046>.

interaksi dengan anggota organisasi, dan (3) kelancaran komunikasi.⁴²

Lingkungan kerja bisa dipahami sebagai semua fasilitas di sekitar karyawan yang tengah menjalankan tugas sehingga mampu memengaruhi pengerjaan tugas/kerja. Sutrisno, memaparkan bila lingkungan kerja, seperti tempat kerja, sarana, alat penunjang, kebersihan, cahaya, ketenangan, begitupun relasi kerja antar karyawan maupun antara karyawan dengan pemimpin organisasi. Masalah di lingkungan secara fisik, seperti tanpa ada ruang privasi bagi para pendidik sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan di dalam ruang. Masalah lingkungan nonfisik cenderung terlihat melalui lingkungan sosial, meliputi keberadaan kelompok/jarak antarguru, maka memberi peluang para pendidik sekadar berkomunikasi dengan pihak yang dekat secara emosional ataupun fisik. Situasi ini pun turut memengaruhi minimnya kedisiplinan maupun motivasi kerja sehingga guru tidak berinisiatif untuk menjalankan tugas secara optimal.⁴³

c. Unsur-unsur yang membangun Lingkungan Kerja

Agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka diperlukan suatu cara untuk membuat sistem lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tersebut, di antaranya melalui:

- 1) Budaya organisasi, Arti sederhana lingkungan kerja adalah berkaitan, dan salah satu yang paling inti adalah interaksi antar makhluk hidup (dalam hal ini pekerja). Biasanya, bentuk interaksi antar individu berupa sikap dan perilaku, oleh karena itu diperlukan suatu norma-

⁴² Juhri D, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Guru di Kabupaten Kampar; *jurnal involvement vol 6 No 1*

⁴³ Melania Erni, John EHJ FoEh, and Edwar Efendi Silalahi, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 1 (September 20, 2022): 73, <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i1.1151>.

- norma organisasi, guna terjalin ikatan kuat sebagai sesama pegawai. Merasa satu keluarga dan satu perjuangan, yang harus saling mendukung dan melindungi.
- 2) Kebijakan dan prosedur Agar lingkungan kerja tercipta baik secara universal, maka dibutuhkan suatu payung hukum atau kebijakan yang mengatur garis-garis besar sikap dan perilaku pekerja, dan diperkuat oleh suatu pedoman khusus yang mengatur sikap dan perilaku apa yang diperlukan (prosedur). Dengan demikian, setiap orang tidak akan menggunakan persepsi atau egonya.
 - 3) Hubungan sosial Inti dari membangun hubungan sosial adalah kepemimpinan. Artinya pimpinan menjadi contoh bagaimana bersikap dan berperilaku, kemudian dalam berbagai kesempatan pimpinan selalu menyampaikan pentingnya menjalin hubungan yang harmonis.
 - 4) Desain kantor. Suasana kantor menjadi faktor lain yang membuat perasaan terasa hangat. Dari sudut pandang ini, desain ruangan yang baik dapat mencairkan suasana, mempererat kekompakan, dan efektivitas kerja.
 - 5) Nilai-nilai Sebagai makhluk hidup, pegawai membutuhkan kepercayaan. Adakalanya pegawai menghadapi masalah, atau kejenuhan atau stres atau tekanan dan lain sebagainya. Nilai-nilai, khususnya nilai-nilai agama diyakini solusi ampuh mengobati kekosongan jiwa.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Berikut hasil analisis beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini,

Pertama, Jurnal penelitian yang berjudul “*Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri* oleh Merri Handayani, Bukman Lian, Muhammad Juliansyah Tahun 2023. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik

dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Banyuasin III. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian post facto. Hasil penelitian ini adalah diketahui $F_{hitung} = 14,903$ dan $F_{tabel} 1,086$ dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti H_a diterima atau dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kepala sekolah secara supervisi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Banyuasin III.

Kedua, Jurnal penelitian yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja Guru* oleh Teten Syahrul Ramdhoni, Kusuma Agdhi Rahmana, Arga Sutrisna tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi KerjaterhadapDisiplin Kerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Disiplin Kerja; (3) Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya secara positif dan signifikan; (4) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja. sekolah.

Ketiga, Jurnal Penelitian dengan Judul *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Guru* oleh Ria Ananda Tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasional terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Hasil penelitian mengungkapkan: Terdapat pengaruh iklim organisasional terhadap disiplin kerja artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara iklim organisasional terhadap disiplin kerja.

Keempat, jurnal penelitian yang berjudul, “ *Analisis faktor-faktor pengaruh kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Aceh* “ oleh Lia Saputri dan Triyanto tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara supervi kepemimpinan, kompensasi, lingkungan, dan aturan yang jelas terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinsos Aceh Jaya.

Penelitian ini mengimplementasikan metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif. Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa H1 bernilai sig $0.009 < 0.05$, kesimpulannya supervisi kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan. Selanjutnya hasil analisis pada H2 bernilai sig $0.032 < 0.05$, dengan demikian supervisi kompensasi disimpulkan berpengaruh terhadap kedisiplinan. Pada H3, bahwa supervisi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan, karena hasil pengujian bernilai sig $0.401 > 0.05$. Sedangkan H4, juga menunjukkan bahwa supervisi aturan juga tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan, karena hasil pengujian menunjukkan bernilai sig $0.131 > 0.05$.

Kelima, Jurnal penelitian yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja* oleh Siti Umami, Bukman Lian, Missriani tahun 2021. Tujuan penelitian ini untuk menguji 1) pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru, 2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru, dan 3) pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja, 2) ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja, 3) ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja.

Keenam, Jurnal penelitian dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru di SD Tambakromo Pati* tahun 2021. Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja pada kedisiplinan guru SD di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati. 2) menganalisis pengaruh data kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SD di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati. 3) menganalisis pengaruh motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SD di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati. Besarnya kontribusi antara supervisi

motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru adalah sebesar 0.552 atau sebesar 55.2%. Hasil temuan ini membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru.

Ketujuh, Jurnal Penelitian dengan judul *Pengaruh Pelaksanaan Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN* oleh Getruida Calorina Naomi Orno dan Darmin Hasbullah Tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) gambaran kinerja guru, pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi kerja, iklim kerja dan disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon dan (2) pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon. Jenis penelitian ini adalah *expost facto*. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa : (1) pelaksanaan supervisi akademik pengawas berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh melalui disiplin kerja tidak signifikan, (2) motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh melalui disiplin kerja signifikan, (3) iklim kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh melalui disiplin kerja tidak signifikan.

Kedelapan, Jurnal penelitian yang berjudul *Pengaruh pelaksanaan supervisi pengawas sekolah terhadap disiplin kerja Guru dalam pembelajaran di PAUD* oleh Adinda Dwivana Larasati, Bambang Budi Wiyono dan Achmad Supriyanto tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan supervisi pengawas sekolah terhadap disiplin kerja guru dalam pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi 81 responden dengan sampel dalam penelitian ini yakni 67 responden. Uji kelayakan dengan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini yakni H1 diterima yang dapat diartikan bahwa adanya pengaruh pelaksanaan supervisi pengawas sekolah terhadap disiplin kerja guru dalam pembelajaran dengan pengaruh sebesar 52,1%.

Kesembilan, Jurnal penelitian yang berjudul, “*faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Kerja Guru (Suatu Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Muara Jawa)* oleh Nur Agus Salim tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Hasil penelitian menemukan bahwa yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) pada tingkat keamatan yang sangat kuat, yaitu sebesar 0,912, kerja guru (X2) dengan supervisi pada tingkat keamatan yang kuat, yaitu sebesar 0,865. Kesimpulan penelitian ini bahwa peningkatan disiplin kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Muara Jawa dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru. Peneliti menyarankan agar pihak-pihak terkait dapat melakukan peningkatan kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru agar tercapai disiplin kerja yang baik pada guru SMP Negeri Se Kecamatan Muara Jawa.

Kesepuluh, Jurnal Penelitian yang berjudul *Pengaruh Pengawasan dan iklim Organisasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Propinsi Riau* oleh Ferisca Nurwidyanti, Marnis, Marzolina tahun 2015. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung pengawasan dan iklim organisasi terhadap motivasi dan disiplin pegawai Biro Umum Setda Provinsi Riau. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan metode Slovin sehingga terpilih 112 responden melalui sampling acak yang sesuai. Desain penelitian ini adalah menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian secara tidak langsung pengawasan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai dan motivasi sebagai supervis *intervening*.

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	<i>Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri</i> oleh Merri Handayanih, Bukman Lian, Muhammad Juliansyah Tahun 2023. ⁴⁴	Supervisi Akademik (X1) Motivasi Kepala Sekolah (X2) Disiplin Kerja Guru(Y)	Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian <i>post facto</i>	Hasil penelitian ini adalah diketahui F hitung = 14,903 dan F tabel 1,086 dimana Fhitung > Ftabel yang berarti Ha diterima atau dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri Kecamatan Banyuasin III.	Persamaan : Membahas menganalisis faktor-faktor kedisiplinan Dengan motivasi kerja Perbedaan : Tidak membahas tentang Lingkungan Metode penelitian menggunakan <i>Post Facto</i>

⁴⁴ Merri Handayanih, Bukman Lian, and Muhammad Juliansyah, "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri," *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 6 (June 1, 2023): 3917, <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2111>.

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
2	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja Guru</i> oleh Teten Syahrul Ramdhoni, Kusuma Agdhi Rahmana, Arga Sutrisna tahun 2022. ⁴⁵	<i>Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) disiplin Kerja Guru (Y)</i>	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil penelitian (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya; (4) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja. sekolah	Persamaan : Membahas menganalisi faktor-faktor kedisiplinan Dengan lingkungan kerja dan Motivasi kerja Perbedaan : Tidak membahas tentang Kepemimpinan
3	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan	Pengaruh iklim organisasional (X) disiplin kerja (Y1)	Metode penelitian yang digunakan	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim	Persamaannya membahas faktor disiplin kerja

⁴⁵ Ramdhona, Rahwana, and Sutrisna, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru," 891.

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabél Penelitian	Analisis Data	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Kinerja Guru oleh Ria Ananda Tahun 2022. ⁴⁶	kinerja pegawai (Y2)	merupakan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research).	organisasional terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian eksplanatori (<i>explanatory research</i>).	
4	<i>Analisis factor-faktor pengaruh kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Aceh</i> “ oleh Lia Saputri dan Triyanto tahun 2022. ⁴⁷	kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) aturan yang pasti (X4)	metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif.	kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan. kompensasi disimpulkan berpengaruh terhadap kedisiplinan. aturan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan, karena hasil pengujian	Persamaan : Membahas menganalisis faktor-faktor kedisiplinan, kepemimpinan dan lingkungan kerja Perbedaan : Tidak membahas motivasi kerja.

⁴⁶ Ria Ananda, “Pengaruh Iklim Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai,” *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)* 10, no. 02 (April 16, 2022): 93, <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55134>.

⁴⁷ Lia Saputri, “Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Aceh Jaya” 2 (2022): 52.

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabél Penelitian	Analisis Data	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				menunjukkan bernilai sig $0.131 > 0.05$.	Metode penelitian menggunakan pendekatan <i>exploratory research</i>
5	<i>Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja</i> oleh Siti Umami, Bukman Lian, Tahun 2021. ⁴⁸	kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) disiplin kerja (Y)	perhitungan berdasarkan persamaan regresi	Hasil analisis data, maka dapat disimpulkan 1) ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja; 2) ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja; 3) ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja guru	Persamaan : Membahas menganalisis faktor-faktor kedisiplinan Dengan Motivasi kerja dan kepemimpinan. Perbedaan : Tidak membahas tentang lingkungan kerja Metode penelitian menggunakan Analisis

⁴⁸ Siti Umami, Bukman Lian, and Missriani Missriani, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 6, no. 1 (May 8, 2020): 52, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>.

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja.	regresi.
6	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru di SD Tambakromo Pati tahun 2021 oleh Roikatus Sa'diyah 1, Su'ad 2, Gunawan Setiadi.</i> ⁴⁹	Motivasi Kerja Guru(X1) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) Kedisiplinan Guru (Y)	Dari olah data diketahui data berdistribusi normal, homogen, linier dan tidak multikolinier.	Hasil Penelitian terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru yang dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 36.851 + 0.345X_1 + 0.395X_2$. Kekuatan korelasinya sebesar 0.707. Kontribusi	Persamaan : Membahas menganalisis faktor-faktor kedisiplinan Dengan Motivasi kerja dan kepemimpinan Perbedaan : Lingkungan kerja Penelitian menggunakan <i>Post Facto</i> berdistribusi normal, homogen,

⁴⁹ Roikatus Sa'diyah, Su'ad Su'ad, and Gunawan Setiadi, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Sd Di Tambakromo Pati," *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)* 5, no. 6 (November 23, 2021): 1559, <https://doi.org/10.33578/pjr.v5i6.8344>.

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				X1 dan X2 terhadap Y sebesar 49.9%, sedangkan 50.1% dipengaruhi oleh yang lain.	linier
7	<i>Pengaruh Pelaksanaan Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN oleh Getruida Calorina Naomi Orno dan Darmin Hasbullah Tahun 2020.</i> ⁵⁰	Pelaksanaan Akademik Pengawas (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Kerja (X3), <i>Disiplin Kerja (Y1) Kinerja Guru (Y2)</i>	Jenis penelitian ini adalah <i>expost facto</i> .	Menganalisa semua data dengan pendekatan factor analysis (CFA) melalui program LISREL	Persamaan : membahas menganalisis faktor-faktor kedisiplinan, Motivasi Kerja Perbedaan : Tidak membahas tentang kepemimpinan Penelitian menggunakan: <i>expost facto</i>

⁵⁰ Getruida Calorina, Naomi Orno, "Pengaruh Pelaksanaan Akademik Pengawas, Motivasi kerja, Iklim kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN" n.d., 96.

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabél Penelitian	Analisis Data	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
8	<i>Pengaruh pelaksanaan supervise pengawas sekolah terhadap disiplin kerja Guru dalam pembelajaran di PAUD</i> oleh Adinda Dwivana Larasati, Bambang Budi Wiyono dan Achmad Supriyanto, tahun 2020. ⁵¹	Supervise pengawas sekolah (X) dan variabel terikat disiplin kerja guru (Y)	uji validitas dan reliabilitas menggunakan Product Moment Pearson dan <i>Alpha Cronbach</i> . Analisis deskriptif dan regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini yakni H1 diterima yang dapat diartikan bahwa adanya pengaruh pelaksanaan supervisi pengawas sekolah terhadap disiplin kerja guru dalam pembelajaran dengan pengaruh sebesar 52,1%.	Persamaan : Membahas menganalisis faktor-faktor kedisiplinan Perbedaan : Tidak membahas tentang lingkungan kerja dan motivasi Metode penelitian menggunakan Analisis deskriptif dan regresi linier sederhana
9	<i>Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Kerja Guru (Suatu</i>	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Metode penelitian menggunakan	Hasil penelitian menemukan bahwa yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah	Persamaan : Membahas menganalisis faktor-faktor kedisiplinan

⁵¹ Adinda Dwivana Larasati, Bambang Budi Wiyono, and Achmad Supriyanto, "Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Pengawas Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Dalam Pembelajaran Di Paud," *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 3, no. 3 (September 30, 2020): 239, <https://doi.org/10.17977/um027v3i32020p239>.

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	<i>Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Muara Jawa</i>) oleh Nur Agus Salim tahun 2016. ⁵²	motivasi kerja guru (X2) disiplin kerja guru(Y)	metode korelasi dan regresi.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) pada tingkat keeratan yang sangat kuat, yaitu sebesar 0,912, motivasi kerja guru (X2) dengan Disiplin kerja guru pada tingkat keeratan yang kuat, yaitu sebesar 0,865.	Dengan faktor Motivasi kerja guru Perbedaan : Tidak membahas tentang lingkungan kerja Metode penelitian menggunakan pendekatan korelasi dan <i>regresi</i> .
10	<i>Pengaruh Pengawasan dan iklim Organisasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Biro</i>	Pengawasan (X1), iklim organisasi (X2) dan motivasi (Y1) disiplin kerja (Y2)	Desain penelitian ini adalah menggunakan metode analisis	Nilai R sebesar 0.644 berdasarkan standar kategori Guilford, menunjukkan bahwa keeratan hubungan antar pengawasan (X1),	Persamaan : Membahas menganalisis faktor-faktor kedisiplinan, dan motivasi Perbedaan :

⁵² Nur Agus Salim, "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru (suatu Studi Pada Smp Negeri Se Kecamatan Muara Jawa)," . . Juni, 2016, 69.

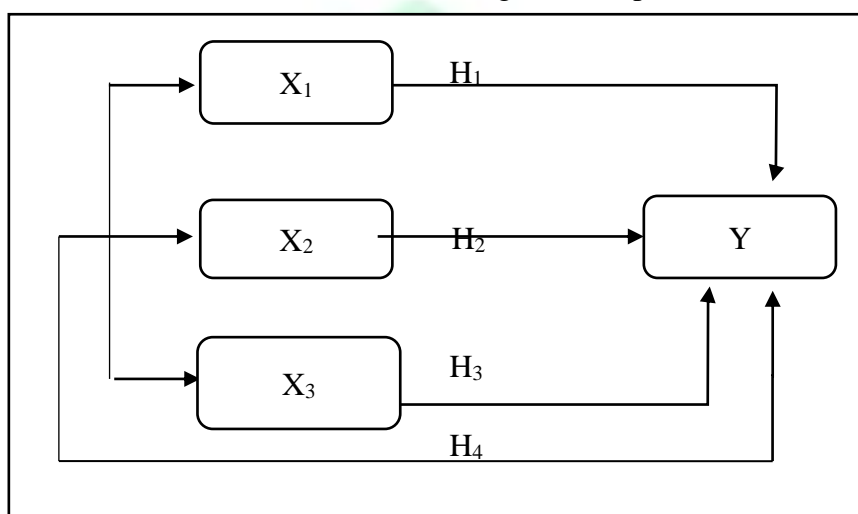
No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabél Penelitian	Analisis Data	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	<i>Umum Sekretariat Daerah Propinsi Riau</i> oleh Ferisca. Nurwidyanti, Marnis, Marzolina tahun 2015. ⁵³		jalur (path analysis).	iklim organisasi (X2) dan motivasi (Y1) terhadap disiplin kerja (Y2) tergolong cukup tinggi atau memiliki pengaruh yang cukup kuat	Membahas Pengawasan dan Motivasi sebagai variable Y Penelitian menggunakan: analisis jalur (<i>path analysis</i>).

⁵³ Ferisca Nurwidyanti, "Pengaruh Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau," n.d., 420.

C. Kerangka Berpikir

Untuk memudahkan dalam memahami konsep dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan kerangka konseptual dari tiga variabel, Motivasi kerja (X₁), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂), Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Guru (Y) sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

Variabel X₁ : Motivasi kerja

Variabel X₂ : Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel X₃ : Lingkungan kerja

Variabel Y : Disiplin kerja guru

Hasil uraian landasan teori dan kajian pustaka di atas, maka dapat diajukan kerangka berpikir sebagai berikut :

1. Jika motivasi kerja tinggi, maka disiplin kerja guru baik
2. Jika kepemimpinan Kepala sekolah baik, maka disiplin kerja guru baik.
3. Jika lingkungan kerja baik, maka disiplin kerja guru baik
4. Jika motivasi baik, kepemimpinan Kepala Sekolah baik, serta motivasi kerja tinggi, maka disiplin kerja guru baik
5. Jika motivasi tidak baik, maka disiplin kerja guru tidak baik.
6. Jika kepemimpinan Kepala Sekolah tidak baik, maka disiplin kerja guru tidak baik.

7. Jika lingkungan kerja rendah, maka didiplin kerja guru tidak baik.
8. Jika motivasi tidak baik, kepemimpinan Kepala Sekolah tidak baik, lingkungan kerja rendah maka disiplin kerja guru tidak baik.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya. Dugaan jawaban ini nantinya akan dibuktikan kebenarannya melalui hasil analisis data yang diperoleh.⁵⁴

Adapun hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo
Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo, Tahun Ajaran 2023/2024
H1 : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2023/2024
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo tahun Pelajaran 2023/2024
Ho : Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo, Tahun Ajaran 2023/2024
H1: Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2023/2024
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2023/2024.

⁵⁴ Alfaozan Imani Muslim, "Definisi Penelitian," Oktober 12, 2022.

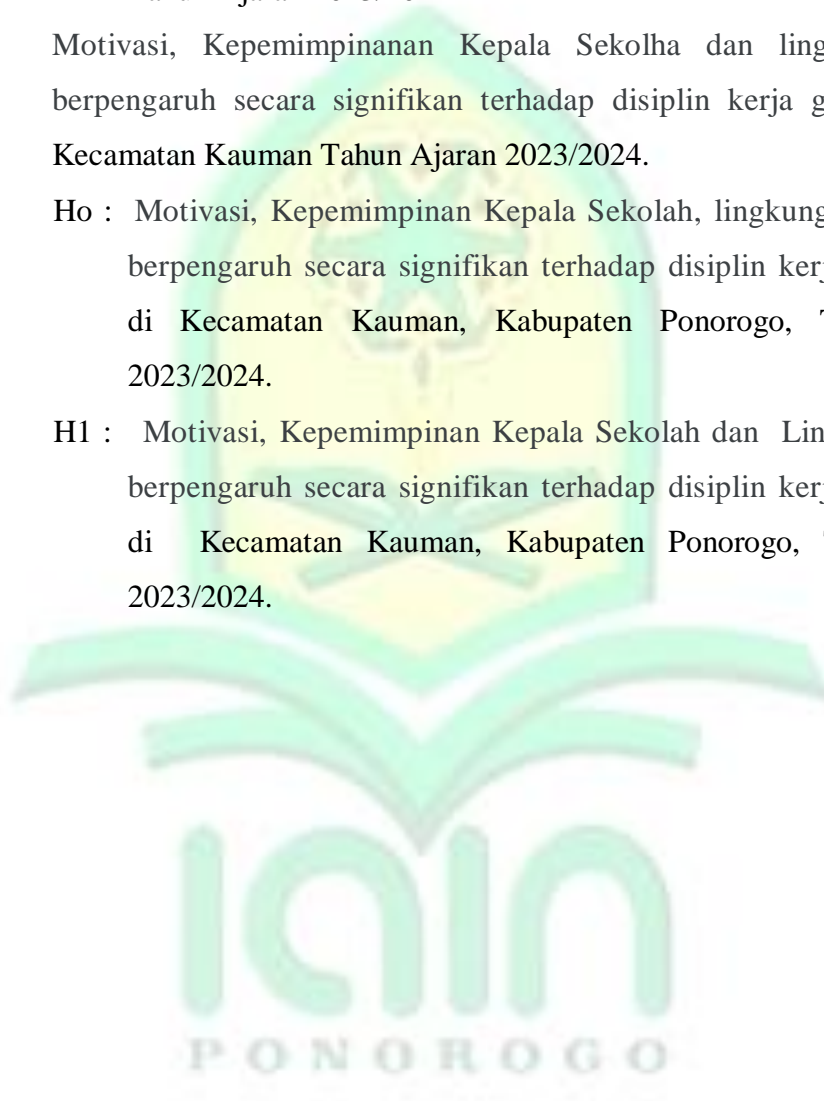
Ho :Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo, Tahun Ajaran 2023/2024

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2023/2024

4. Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Tahun Ajaran 2023/2024.

Ho : Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo, Tahun Ajaran 2023/2024.

H1 : Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo, Tahun Ajaran 2023/2024.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci.⁵⁵

Statistika adalah alat bantu penelitian kuantitatif dalam kegiatan analisis data. Pada penelitian ini metode statistika yang digunakan, sesuai dengan judul yang diambil oleh peneliti dan sesuai dengan karakteristik maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal komparatif. Nama supervisi dari macam-macam metode penelitian kuantitatif ini adalah *ex-post facto*, dimana Penelitian *ex post facto* merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variable bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi. Penelitian *ex post facto* secara metodologis merupakan penelitian eksperimen yang juga menguji hipotesis tetapi tidak memberikan perlakuan-perlakuan tertentu karena sesuatu sebab kurang etis untuk memberikan perlakuan atau memberikan manipulasi. Biasanya karena supervisi etika manusiawi, atau gejala/peristiwa tersebut sudah terjadi dan ingin menelusuri faktor-faktor penyebabnya atau hal-hal yang mempengaruhinya.⁵⁶

Penelitian ini berisi sejumlah fakta yang ada di SMPN di Kecamatan Kauman yang digali peneliti dengan pengumpulan data-data berupa angket yang menyebar beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh guru di SMPN di Kecamatan Kauman. Setelah data terkumpul, data

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfa Beta, 2006), 15.

⁵⁶ Widarto, "Penelitian Ex Post Facto," *Fakultas Teknik: Universitas Negeri Yogyakarta*, 2013, 2.

dianalisis dengan menggunakan analisis data kuantitatif berupa angka yang bisa diperoleh dari hasil pengukuran skala sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo.

Variabel penelitian adalah faktor-faktor yang dapat berubah-ubah ataupun dapat diubah untuk tujuan penelitian. Variabel penelitian perlu ditentukan dan dijelaskan agar alur hubungan dua atau lebih supervisi dalam penelitian dapat dicari dan dianalisis. Variabel penelitian ini adalah:

⁵⁷

1. Variabel bebas (*Independent Variable*), Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab adanya variabel terikat, baik secara positif maupun negative. Variabel bebas adalah motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) dan lingkungan kerja(X3).
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang terkait dengan penelitian dan merupakan variabel yang menjadi perhatian utama dalam penelitian. Variabel dependen adalah disiplin kerja guru (Y)

2. Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reserch*) yang mengharuskan peneliti terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo, karena di lokasi tersebut terdapat masalah penelitian yang menarik untuk di teliti, antara lain tentang motivasi kerja,

⁵⁷ “Buku-Methodologi-Penelitian-by-W-Gulo.Pdf,” 174, accessed March 29, 2023, <http://mkm.helvetia.ac.id/wp-content/uploads/2017/07/Buku-Methodologi-Penelitian-by-W-Gulo.pdf>.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo.

Tempat penelitian di SMPN 1 Kauman yang terletak di jalan Candi no 15 Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo dan di SMPN 2 Kauman yang terletak di jalan Sayang Ayu no 2 Desa Somoroto Kecamatan Kauman kabupaten Ponorogo.

2. Waktu penelitian

Waktu yang dibutuhkan peneliti saat melaksanakan penelitian ini berlangsung sekitar selama 7 bulan, yang diawali dengan kegiatan penyusunan proposal pada bulan September 2023 dan dilanjutkan penyusunan proposal hingga observasi pada bulan September sampai Februari 2024. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada bulan Maret 2024 kemudian penelitian diakhiri dengan pengolahan dan analisis data serta penyusunan laporan pada bulan Maret 2024. Objek penelitian ini yakni seluruh Guru SMPN 1 Kauman dan di SMPN 2 Kauman Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalis yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kealitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik juga karakter atau sifat yang dimiliki oleh objek yang diteliti. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁵⁸

Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh (total) yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Anggota populasi yang dijadikan sampel yaitu seluruh guru di

⁵⁸ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", 117.

SMPN 1 Kauman dan SMPN 2 Kauman Kecamatan Kauman kabupaten Ponorogo. Penelitian ini disebut juga penelitian populasi yang menggunakan teknik pengambilan sampelnya adalah Teknik sampling jenuh.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik dari populasi tersebut. Sampel yang diambil haruslah sama, artinya sampel harus mencerminkan dan memiliki sifat populasi.⁵⁹ Sampel merupakan sesuatu yang digunakan untuk menunjukkan sifat suatu kelompok yang lebih besar atau bagian kecil yang mewakili kelompok atau keseluruhan yang lebih besar. Sampel juga dapat diartikan sebagai jumlah dari populasi yang kedudukannya mewakili populasi dan dijadikan sebagai sumber pengumpulan data penelitian. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dengan demikian seluruh populasi yang ada pada kedua sekolah dijadikan sebagai sampel. Maka responden yang dijadikan dalam sampel penelitian ini adalah guru SMP Negeri Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo dikurangi dengan guru yang pernah mengisi angket untuk uji reliabilitas sebanyak 30 guru. Sehingga sampel untuk penelitian ini berjumlah 48 guru.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan penjelasan dari masing-masing supervisi yang sedang diteliti. Adapun supervisi -indikator dalam penelitian ini yakni supervisi kepala sekolah, Iklim Organisasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja. Berdasarkan pokok permasalahan yang akan diajukan, maka penulis membuat penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

⁵⁹ Sa'diyah, Su'ad, and Setiadi, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru SD di Tambakromo Pati."

1. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi juga bisa diartikan sebagai supervisi yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu supervisi yang dikehendaki. Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi kepala sekolah yang diberikan kepada guru. Adapun pengambilan data tentang motivasi pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisisioner

2. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan.

3. Variabel Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan.⁶⁰ Adapun pengambilan data tentang lingkungan kerja pada penelitian ini menggunakan angket.

4. Variabel Disiplin Kerja Guru

Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi yang lainnya, yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Sedangkan Hikmat menyatakan bahwa

⁶⁰ Wiryawan, Risqon, and Noncik, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya pada Kinerja," 64.

disiplin adalah suatu kondisi yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Dari pandangan tersebut tampak bahwa masalah ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban merupakan hal penting, karena dengan adanya pendisiplinan dari seluruh anggota organisasi maka suatu organisasi dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Adapun pengambilan data tentang motivasi Kedisiplinan pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisisioner.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Adapun metode yang penulis gunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Metode observasi yang digunakan adalah observasi non-sistematis yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan proses belajar mengajar di SMPN Kecamatan Kauman. Metode ini digunakan sebagai metode pelengkap dalam penelitian, dimana peneliti akan melakukan observasi terhadap metode yang digunakan guru dalam pembelajaran, keadaan sarana dan prasarana mengajar, kondisi dan keadaan guru.

b. Metode Angket

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah angket. Riduwan mengemukakan bahwa, angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang yang bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna.

Instrumen Penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pengerjaannya lebih mudah dan

hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.⁶¹

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket yang disusun dalam bentuk model *Skala Likert*.

Tabel 3.1 skala likert

Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak sesuai	Sangat Tidak sesuai
Favorable	4	3	2	1
Unfavorable	1	2	3	4

2. Instrumen Pengumpulan Data

Pada Penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan angket berupa pernyataan untuk memperoleh data. Instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur nilai supervisi yang diteliti. Dengan demikian jumlah supervisi yang digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah supervisi yang diteliti. Adapun data yang diperlukan penelitian ini adalah:

1. Data mengenai Motivasi Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman.
2. Data mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Kauman
3. Data mengenai lingkungan kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman.
4. Data mengenai disiplin kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman.

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta:Rineka Cipta. 1998):120

Tabel 3.2 Matrik Intrumen Penelitian

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
Analisis Faktor-faktor determinan yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman	Disiplin kerja Guru (Y)	waktu	Melakukan presensi kehadiran sesuai jam masuk	Saya selalu hadir di sekolah tepat waktu.	1
				Saya selalu tertib melakukan presensi online (jathilan).	2
			Bekerja sesuai dengan jam kerja	Saya selalu mematuhi ketentuan jam kerja di sekolah selama 7,5 jam setiap hari.	3
				Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	4
			Melakukan pulang sesuai dengan jam pulang.	Saya selalu bekerja dengan cermat (penuh kehati-hatian).	5
				Saya tidak kluayuran keluar sekolah saat jam kerja.	6
		Peraturan	Melakukan ketaatan pada peraturan kerja.	Saya selalu melakukan presensi pulang sesuai jam pulang sekolah.	7
				Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>Standard Operating Procedure (SOP)</i> .	8

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
				Saya terbiasa menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin agar bisa selesai sebelum deadline yang ditentukan.	9
				Saya selalu berusaha mencapai standar kerja yang telah ditetapkan.	10
				Saya selalu peduli dengan peraturan kerja yang berlaku di sekolah.	11
			Melakukan ketaatan pada pakaian dan atribut sekolah	Saya selalu mengenakan pakaian beserta atribut sesuai dengan yang telah ditetapkan sekolah.	12
				Saya selalu berpenampilan rapi saat di sekolah.	13
			Melakukan ketaatan pada peraturan sekolah.	Saya selalu berada di kelas sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan sekolah.	14
				Saya selalu aktif mengikuti kegiatan yang telah direncanakan oleh sekolah.	16

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
		Tanggung jawab	Menggunakan peralatan sekolah dengan sebaik-baiknya	Saya selalu menggunakan fasilitas di sekolah secara efektif dan efisien.	16
				Saya menggunakan peralatan sekolah dengan sebaik-baiknya.	17
			Melakukan target pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	Saya selalu melaksanakan tugas tambahan yang dibebankan dari sekolah dengan penuh tanggung jawab.	18
				Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan senang hati.	19
				Saya selalu melaksanakan tugas dengan etos kerja yang tinggi.	20
			Membuat laporan kerja.	Pekerjaan yang dibebankan kepada guru/pegawai sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan.	21
				Saya selalu menulis jurnal kerja harian untuk memudahkan dalam agenda	22

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
				pembelajaran berikutnya.	
				Saya selalu membuat evaluasi pembelajaran untuk mengetahui perkembangan peserta didik.	23
				Saya selalu membuat laporan kerja setiap selesai kegiatan bersama tim sekolah.	24
	Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan fisiologi	Memenuhi kebutuhan fisik	Saya merasa nyaman dengan semua fasilitas yang ada di ruang guru.	1
				Saya merasa tenang dalam kerja karena semua kebutuhan fisik saya dan keluarga (contoh: sandang, pangan, papan) terpenuhi.	2
		Kebutuhan rasa aman	Memenuhi kebutuhan rasa aman.	Saya merasa aman karena mendapatkan fasilitas kesehatan yang memadai.	3
				Saya merasa senang karena mendapatkan fasilitas mengajar yang lengkap di sekolah.	4

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
				Saya mendapat jaminan keamanan kerja di sekolah ini.	5
				Saya diberi kebebasan bekerja dengan penuh disiplin di lingkungan kerja yang aman.	6
		Kebutuhan sosial	Memenuhi kebutuhan sosial	Saya selalu menjalin hubungan baik dan harmonis dengan atasan.	7
				Saya dapat menjalin hubungan yang baik dan saling mendukung antar guru.	8
				Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan siswa di kelas.	9
				Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan wali murid dan masyarakat.	10
		Kebutuhan Penghargaan	Memenuhi kebutuhan akan penghargaan.	Saya aktif mengikuti perlombaan dalam rangka meningkatkan prestasi.	11
				Saya sering mendapatkan penghargaan/ prestasi dalam perlombaan.	12

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
				Saya sering mendapatkan penghargaan atas keberhasilan kerja saya dari atasan.	13
				Saya mendapatkan pengakuan prestasi yang saya kerjakan dari warga sekolah.	14
				Saya selalu mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan ide / gagasan saya.	15
				Saya mendapatkan pengakuan atas kemampuan yang saya miliki dari para siswa.	16
		Kebutuhan aktualisasi diri	Memenuhi kebutuhan dorongan mencapai tujuan	Saya selalu aktif mengikuti diklat /workshop/webinar untuk meningkatkan kualitas diri di sekolah.	17
				Saya bekerja untuk mendapatkan kenaikan pangkat/ golongan serta peningkatan gaji.	18
				Saya rajin bekerja untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.	19

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
				Saya mengajar dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan pembelajaran.	20
				Saya selalu membuat perangkat pembelajaran dengan lengkap sehingga mempermudah dalam mengajar.	21
				Saya selalu mencari jalan keluar atau solusi ketika terdapat kesalahan, sehingga tidak terulang kembali kesalahan dalam pekerjaan untuk kedepannya.	22
				Saya pernah menyerah ketika saya gagal dalam melakukan pekerjaan.	23
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Simplikasi	mengungkapkan visi secara jelas	Kepala sekolah memahami visi secara jelas.	1
				Kepala Sekolah menjadi pemrakarsa pembaharuan untuk melaksanakan visi sekolah.	2

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
		Motivasi	mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi sekolah.	Kepala sekolah mampu mendorong setiap orang untuk berkomitmen terhadap visi sekolah.	3
				Kepala Sekolah aktif memberikan motivasi terhadap semua warga sekolah.	4
				Kepala Sekolah dapat menjadi panutan para guru dan karyawan.	5
				Kepala sekolah mendukung dan memberi semangat warga sekolah dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.	6
				Kepala sekolah dapat memberikan teladan tentang disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.	7
				Kepala Sekolah memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan sekolah.	8

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
		Fasilitasi	memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan organisasi/sekolah	Kepala Sekolah mampu secara efektif memfasilitasi terselenggaranya kegiatan-kegiatan demi pertumbuhan sekolah.	9
				Kepala Sekolah mampu mengambil Keputusan terbaik untuk sekolah.	10
		Inovasi	melakukan suatu perubahan. dengan berani dan bertanggung jawab	Kepala Sekolah mempunyai kemampuan untuk berani melakukan suatu perubahan di sekolah.	11
				Kepala Sekolah bertanggung jawab dalam melakukan suatu perubahan.	12
				Kepala Sekolah menumbuhkan semangat berinovasi di kalangan guru dan karyawan.	13
				Kepala Sekolah dapat mengembangkan pemikiran kritis dikalangan warga sekolah.	14
				Kepala Sekolah menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.	15

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
				Kepala Sekolah pantang menyerah dan mencari Solusi terbaik dalam menhngahadapi kendala yang dihadapi sekolah.	16
		Mobilitas	Mengerahkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi/ sekolah.	Kepala Sekolah mampu menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.	17
				Kepala sekolah mempunyai ide-ide kreatif dalam mengerahkan sumber daya yang dipunyai sekolah.	18
				Kepala Sekolah proaktif menggali sumber daya dari komite sekolah dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas layanan di sekolah.	19
		Tekad	Menyelesaikan sesuatu dengan mengembangkan	Kepala sekolah mampu mengembangkan disiplin spritualitas warga sekolah.	20
				Kepala sekolah mampu menyelesaikan	21

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
			disiplin spiritualitas, emosi dan fisik serta komitmen.	permasalahan sesuai dengan komitmen warga sekolah.	
				Kepala sekolah mampu menyelesaikan permasalahan dengan manajemen emosi yang baik	22
				Kepala sekolah memiliki keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terkait dengan program sekolah.	23
	Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik	Membuat suasana kerja yang nyaman.	Menurut saya suasana kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja di sekolah.	1
				lingkungan kerja saya tenang/ tidak bising serta bebas dari keributan.	2
				Ventilasi di tempat kerja saya sudah cukup baik.	3
				Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan	4

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
				saya.	
				Ruang yang saya tempati untuk bekerja selalu bersih.	5
				Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	6
			Menyediakan fasilitas kerja	Perlengkapan penerangan cahaya/ lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik dan memadai.	7
				Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik.	8
				Pencahayaan di tempat kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	9
				Menurut saya ketersediaan perlengkapan mengajar dapat mempengaruhi disiplin kerja di sekolah.	10

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
				Ketersediaan interenet di sekolah sangat membantu kelancaran komunikasi di sekolah.	11
				Tidak ada ruang privasi bagi guru di sekolah dapat membuat tidak nyaman dalam bekerja.	12
		Lingkungan non fisik	Hubungan dengan rekan kerja	Terjalannya hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat mempengaruhi dalam disiplin kerja saya di sekolah.	13
				Terciptanya hubungan guru dan siswa dengan baik mempengaruhi dalam kerja saya di sekolah.	14
				Terciptanya hubungan guru dan Kepala Sekolah yang baik dapat mempengaruhi kerja saya di sekolah.	15
				Terciptanya suasana kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kerja saya di	16

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Nomor
				sekolah.	
				Suasana kerja yang kondusif selalu mempengaruhi disiplin kerja saya di sekolah	17
				Tidak ada jarak antar guru di sekolah membuat nyaman dalam bekerja.	18
			Struktur kerja	Pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu terstruktur sehingga mudah untuk dikerjakan.	19
			Perhatian dan dukungan pimpinan.	Kepala Sekolah sering memberikan pengarahan , perhatian dan dukungan kepada Guru.	20
				Kepala Sekolah melakukan komunikasi dua arah dengan staf tentang tujuan dan sasaran sekolah.	21

F. Validasi dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Isi

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana kebenaran dan keakuratan suatu alat ukur (pengujian) dalam menjalankan fungsinya. Suatu tes dikatakan bernilai tinggi jika alat ukur menjalankan fungsi pengukurannya dengan benar atau memberikan hasil pengukuran sesuai dengan tujuan pengukuran. Artinya hasil pengukuran dari pengukuran tersebut adalah besaran akurat mencerminkan fakta atau keadaan sebenarnya dari apa yang diukur. Untuk pengujian validitas isi (*content validity*) dapat dibantu dengan menggunakan kisi kisi instrument atau matrik pengembangan instrument. Dengan kisi – kisi instrument maka pengujian validitas dapat dilakukan secara mudah dan sistematis. Dalam penelitian ini, penilaian validitas isi dilakukan dengan cara memberi angka 1 – 4. *Statistik Aiken's V* diformulakan sebagai berikut:⁶²

$$V = \frac{\sum s}{[n (C - 1)]}$$

Keterangan :

S = r – lo

Lo = angka penilaian terendah (misalnya 1)

C = angka penilaian tertinggi (misalnya 4)

R = angka yang diberikan penilai

⁶² "Uji_Validitas_Instrumen.Pdf," n.d., 173.

Tabel 3.3 Materi Penilaian Kuesioner Validitas

Aspek yang ditelaah	Keterangan
Format Lembar Observasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Petunjuk dinyatakan dengan jelas. 2. Format jelas sehingga memudahkan penilaian.
Formatasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pernyataan dirumuskan dengan singkat dan jelas. 2. Dapat digunakan untuk identifikasi kebutuhan aspek yang ditelaah.
Bahasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahasa yang digunakan komunikatif 2. Bahasa yang digunakan baik dan benar. 3. Menggunakan bahasa yang mudah dipahami. 4. Tulisan sesuai dengan aturan pada Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI)

Tabel 3.4

Nama Expert Judgement Uji Validitas

No	Nama	Bidang Keahlian	Instansi
1	Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I	Psikologi Pendidikan	IAIN Ponorogo
2	Muhammad Gaffar, M.Pd	Manajemen Pendidikan	IAIN Ponorogo
3	Kurnia Hidayati, M.Pd	Statistika	IAIN Ponorogo
4	Drs Indarto Bandono, M.Pd.	Manajemen Pendidikan	SMPN 2 Kauman
5	Purwanti, M.Pd.	Bahasa	SDN Sukosari
6	Lia Anies Winiarti. M.Pd.	Manajemen pendidikan	Yayasan Qurrota A'yun
7	Hadi Wiyono, M.Pd.	Statistika	SMPN 1 Ponorogo

Setelah *Expert Judgement Instrument* mengisi dan memberikan penilaian pada blangko, maka hasilnya diolah dengan nilai koefisien berkisar 0 – 1 sehingga satu item angket dikatakan valid apabila hasil pengujian CVR yang ditentukan melalui batas minimal. Detail tabel validitas *Aiken* dapat dilihat pada lampiran 18.

Adapun hasil uji validitas isi berdasarkan lampiran sebagai berikut:

- a. Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja
Bersumber pada lampiran 19, diperoleh data bahwa pada variabel Disiplin kerja yang memiliki 7 responden ahli dengan 24 soal pertanyaan diperoleh nilai V_{hitung} lebih besar dari V_{tabel} yaitu 0,760. Maka semua item soal dinyatakan valid.
- b. Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi Kerja.
Bersumber pada lampiran 19, diperoleh data bahwa pada variabel Motivasi Kerja yang memiliki 7 responden ahli dengan 23 soal pertanyaan diperoleh nilai V_{hitung} lebih besar dari V_{tabel} yaitu 0,760. Maka semua item soal dinyatakan valid.
- c. Hasil Uji Validasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.
Bersumber pada lampiran 19, diperoleh data bahwa pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yang memiliki 7 responden ahli dengan 23 soal pertanyaan diperoleh nilai V_{hitung} lebih besar dari V_{tabel} yaitu 0,760. Maka semua item soal dinyatakan valid.
- d. Hasil Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja
Bersumber pada lampiran 20, diperoleh data bahwa pada variabel Lingkungan yang memiliki 7 responden ahli dengan 19 soal pertanyaan diperoleh nilai V_{hitung} lebih besar dari V_{table} yaitu 0,760. Maka semua item soal dinyatakan valid.

2. Uji Keterbacaan

Setelah mendapatkan masukan dari *Expert Judgement Instrument* peneliti melakukan uji keterbacaan instrument. Subyek uji coba kepada 5

guru SMPN di luar Kecamatan Kauman. Subyek diminta untuk membaca dan memberikan tanggapan terhadap kuisisioner.

Hasil uji keterbacaan instrumen, tidak ditemukan pernyataan yang tidak difahami ataupun ambigu dalam butir angket. Hasil rekap data uji keterbacaan bisa dilihat di lampiran 20.

Tabel 3.5 Komponen Uji Keterbacaan

No	Komponen
1	Surat permohonan partisipasi
2	Identitas responden
3	Petunjuk pengisian angket
4	Butir soal 1-24 (Variabel Y – Disiplin Kerja)
5	Butir soal 1-23 (Variabel X – Motivasi Kerja)
6	Butir soal 1-23 (Variabel X – Kepemimpinan Kepala Sekolah)
7	Butir soal 1-21 (Variabel X – Lingkungan Kerja)

Tabel 3.6 Daftar Nama Relawan Uji Keterbacaan

No	Nama	Aktifitas	Instansi
1	Achmad Junaidi, S.Pd.	Kepala Sekolah	SMPN 1 Kauman
2	Inayatur Rabbani, S.Pd	Guru	SMPN 2 Sukorejo
3	Puji Yunani, S.Pd	Guru	SMPN 1 Pulung
4	Retno Safitri, S.Pd.	Guru	SMPN 3 Ponorogo
5	Tunik Susianawati, S.Pd	Guru	SMPN 6 Ponorogo

3. Uji Reliabilitas *Alpha Cronbach*

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan,

dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid.⁶³

Rumus *Alpha Cronbach*⁶⁴:

$$s^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}, \text{ dengan rumus koefisien } \textit{Alpha Cronbach}$$

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

r = koefisien realibilitas

k = banyak butir soal

s_i^2 = variansi skor butir soal ke i

Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable* atau secara sederhana, instrumen penelitian atau kuesioner tersebut dapat digunakan kembali dalam penelitian selanjutnya.

Dalam menentukan tingkat reliabilitas, peneliti mengacu pada tabel berikut :⁶⁵

Tabel 3.7 Interpretasi Nilai r_{11}

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 185.

⁶⁴ Sambas Ali Muhidin and Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2007), 36–37.

⁶⁵ *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 231.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan artinya dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas ini menggunakan bantuan SPSS 23 dengan uji reliability. Uji reliabilitas menunjukkan suatu penjelasan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Hasil uji Reliabilitas pada variabel Y, X₁, X₂, dan X₃ sebagai berikut :

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas pada variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	24

Dari hasil tabel variabel Disiplin Kerja (Y), jumlah seluruh pertanyaan sebanyak 24 soal diperoleh $r_{11} = 0.939 > 0,6$ maka variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel. Reliabilitas variabel Y termasuk kategori sangat tinggi sesuai dengan kriteria tabel 3.7. Adapun hasil uji reliabilitas setiap nomor soal dapat dilihat di lampiran 21.

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas pada variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	23

Dari hasil tabel variabel Motivasi Kerja (X1), jumlah seluruh pertanyaan sebanyak 23 soal diperoleh $r_{11} = 0.959 > 0,6$ maka variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel. Reliabilitas variabel X1 termasuk

kategori sangat tinggi sesuai dengan kriteria tabel 3.7. Adapun hasil uji reliabilitas setiap nomor soal dapat dilihat di lampiran 22.

Tabel 3.10 Uji Reabilitas pada variable X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.987	23

Dari hasil tabel variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), jumlah seluruh pertanyaan sebanyak 23 soal diperoleh $r_{11} = 0.987 > 0,6$ maka variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dinyatakan reliabel. Reliabilitas variabel X2 termasuk kategori sangat tinggi sesuai dengan kriteria tabel 3.7. Adapun hasil uji reliabilitas setiap nomor soal dapat dilihat di lampiran 23.

Tabel 3.11 Uji Reabilitas pada variabel X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	21

Dari hasil tabel variabel Lingkungan Kerja (X3), jumlah seluruh pertanyaan sebanyak 21 soal diperoleh $r_{11} = 0.964 > 0,6$ maka variabel Lingkungan Kerja dinyatakan reliabel. Reliabilitas variabel X3 termasuk kategori sangat tinggi sesuai dengan kriteria tabel 3.7. Adapun hasil uji reliabilitas setiap nomor soal dapat dilihat di lampiran 24.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat menguji apakah data yang akan digunakan untuk uji Hipotesis yaitu data dari variabel dependen dan independent yang digunakan telah berdistribusi secara normal ataukah tidak. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan uji dengan analisis statistik yaitu uji *Kolmogrov-Smirnov*⁶⁶. Data dikatakan berdistribusi normal apabila pada hasil uji *Kolmogrov Smirnov* terhadap nilai residual dari analisis regresi linier berganda, dihasilkan nilai signifikansi yang besarnya $> 0,05$. Dan apabila sebaliknya yaitu hasil nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan tidak normal⁶⁷.

Hipotesis:

H0 : Berdistribusi normal

H1 : Berdistribusi tidak normal

Statistik uji (SPSS):

α = Tingkat signifikansi yang dipilih 0,05

Keputusan:

Tolak H0 apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Berarti data berdistribusi tidak normal

2. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini melihat bagaimana variabel (X) mempengaruhi variabel (Y), baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

⁶⁶ Andhita Dessy Wulansari, *Statistik Parametrik: Terapan Untuk Penelitian Kuantitatif* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 45.

⁶⁷ Retno Widyaningrum, *Statistik* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015), 204.

Dalam penelitian ini uji linieritas menggunakan *SPSS versi 23 for windows*.

Hipotesis:

H0 : Garis regresi linier

H1 : Garis regresi non linier

Statistik uji (SPSS):

P-value = Ditunjukkan oleh nilai *Sig. pada Deviation from Linearity*

α = Tingkat signifikansi yang dipilih 0,05 atau 0,01

Keputusan:

Tolak H0 apabila *P-value* < α

Berarti garis regresi non linier.

3. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas ada hubungan secara linier. Jika seluruh variabel bebas berkorelasi maka terjadi multikolinieritas⁶⁸. Apabila ingin mengetahui terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas (*independent*) dalam suatu model regresi, dapat menggunakan berbagai rumus yakni dengan uji Klein, VIP (*Variance Inflation Factor*) atau CI (*Conditional Index*)⁶⁹

Apabila nilai VIP dalam suatu variabel >10 maka menunjukkan masalah dalam suatu variabel dan sebaliknya apabila nilai VIP < 10 maka tidak menunjukkan masalah multikolinieritas pada variabel.⁷⁰

Hipotesis:

H0 : Setiap variabel bebas ada hubungan secara linier

H1 : Setiap variabel bebas tidak mempunyai hubungan secara linier

⁶⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Semarang, 2013), 92.

⁶⁹ Yuni Prihadi Utomo, *Ekplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2007), 161.

⁷⁰ *Ibid.*, 162.

Statistik uji (SPSS):

VIF (*Variance Inflation Factor*)

Keputusan:

Tolak H_0 apabila $VIF > 10$

Berarti setiap variable bebas tidak mempunyai hubungan secara linier.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁷¹ Jika nilai signifikansi dua sisi koefisien korelasi ≥ 0.05 maka hasilnya H_0 diterima sehingga tidak menunjukkan masalah dalam heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai dua signifikansi dua sisi koefisien korelasi < 0.05 maka hasilnya H_0 ditolak artinya terjadi masalah heteroskedastisitas⁷².

Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

H_1 : Terdapat masalah heteroskedastisitas

Statistik uji (SPSS):

Nilai dua signifikansi dua sisi koefisien korelasi

Keputusan:

Tolak H_0 apabila nilai signifikansi dua sisi koefisien korelasi < 0.05

Berarti terdapat masalah heteroskedastisitas

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab uji hipotesis sementara pertama, kedua dan ketiga adalah dengan menggunakan analisis uji regresi linier sederhana. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel yakni variabel yang mempengaruhi atau yang disebut variabel

⁷¹ Ibid., 171.

⁷² Ibid., 176.

prediktor⁷³. Gujarati menyebutkan bahwa ada 11 (sebelas) asumsi yang mendasari dalam analisis regresi yaitu ⁷⁴:

1. Linieritas model regresi pada parameter
2. Nilai X_i (variabel *independent*) adalah tetap untuk sampel yang berulang
3. Rerata residu/faktor gangguan adalah nol
4. Varian dari residu/faktor gangguan adalah tetap atau sama atau disebut dengan homoskedastisitas
5. Tidak ada autokorelasi pada residu/faktor gangguan
6. Kovarian antara tiap faktor gangguan dan data sampel adalah nol
7. Banyaknya pengamatan (data yang digunakan) harus lebih banyak dibandingkan dengan parameter yang diestimasi.
8. Harus ada variabilitas nilai X
9. Model regresi harus ditetapkan dengan tepat
10. Tidak ada hubungan linier (multikolinieritas) yang sempurna
11. Residu atau faktor gangguan berdistribusi normal (normalitas residu)

Tabel 3.12 Tabel Anova

Sumber Variasi	(df)	Sum of Square (SS)	Mean Square (MS)
Regresi	1	$SS \text{ Regresi (SSR)}$ $\left(b_0 \sum y + b_1 \sum xy \right) - \frac{(\sum y)^2}{n}$	$MSR = \frac{SSR}{db}$
Error	n-2	$SS \text{ Error (SSE)}$ $\sum y^2 - \left(b_0 \sum y + b_1 \sum xy \right)$	$MS \text{ Error (MSE)}$ $MSE = \frac{SSE}{db}$

⁷³ *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 244.

⁷⁴ Edi Irawan, *Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Aura Pustaka, 2014), 288.

Sumber Variasi	(df)	Sum of Square (SS)	Mean Square (MS)
Total	n-1	SSTotal (SST) $SST = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}$	

Daerah penolakan , $F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE}$

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

- Langkah selanjutnya, menghitung koefisien determinasi (besarnya pengaruh variabel x terhadap variabel y)
- Pengujian parameter secara overall
- Membuat kesimpulan
- Menginterpretasikan parameter model

6. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (*criterion*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal 2⁷⁵.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam teknik analisis linier ganda adalah⁷⁶:

Langkah 1 :

Merumuskan dan mengidentifikasi variabel variabel Dependen : Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3)

Langkah 2 : Mencari b_0, b_1, b_2, b_3

Langkah 3 : Mendapatkan model regresi sederhana

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

⁷⁵ Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 275.

⁷⁶ Wulansari, Statistik Parametrik: Terapan Untuk Penelitian Kuantitatif, 122.

7. Uji regresi linier sederhana

Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tak bebas Y . Langkah – langkah yang dilakukan dalam Uji F adalah :

Langkah 1 : Menentukan Hipotesis

Langkah 2 : Menentukan tingkat/taraf signifikan (α)

Nilai yang biasa digunakan adalah $\alpha = 5\%$

Langkah 3 : Menentukan F_{hitung}

$$F_{hit} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) (n - k - 1)} = \frac{r^2 (n - k - 1)}{k (1 - r^2)}$$

Langkah 4 : Menentukan F_{tabel}

Tabel Uji-F untuk $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang (Numerator, df) = $k - 1$; dan untuk penyebut (Denominator, df) = $n - k$ dengan n = jumlah sample/ pengukuran, k = jumlah variabel bebas dan terikat. Kriteria pengujian nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

Bila nilai $F_{hit} < F_{tab}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Bila nilai $F_{hit} > F_{tab}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Kesimpulan : akan disimpulkan ada/tidaknya pengaruh antara variabel-variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel tak bebas Y .

8. Uji regresi linier ganda

Untuk mengetahui apakah Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terpenuhi atau tidak, yaitu untuk mengetahui apakah pengaruh dari masing-masing variabel independen signifikan atau tidak maka dalam penelitian ini menggunakan uji t sebagai alat pengujianya. Uji t yaitu alat analisis regresi yang digunakan untuk menentukan pengaruh dari masing-masing variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil output dari uji t, variabel independen dikatakan berpengaruh secara signifikan apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Langkah – langkah untuk uji t atau uji parsial :

Langkah 1 : Perumusan Hipotesis

Langkah 2 : Menentukan daerah kritis

Langkah 3 : Menentukan nilai t hitung

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana,

t = Tingkat signifikan (t hitung) yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Langkah 4 : Menentukan daerah keputusan

Langkah 5 : Memutuskan Hipotesis

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Visi dan Misi SMPN 1 Kauman

Lokasi penelitian yang pertama adalah di SMPN 1 Kauman yang beralamatkan di jalan Candi No 15 Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo. Sesuai dengan SK dari Direktorat Pembinaan SMP, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah tanggal 2 Juli 2018, SMPN 1 Kauman Ponorogo ditunjuk sebagai Sekolah Rujukan maka pada tahun 2023 SMPN 1 Kauman menjadi Sekolah penggerak dengan 20 SMP di Kabupaten Ponorogo.

a. Visi SMPN 1 Kauman

Visi : Unggul dalam Prestasi, Berbudi Luhur, Berbudaya Lingkungan Berdasarkan Iman dan taqwa.

b. Misi

1. Melaksanakan pembelajaran yang mampu menumbuhkan karakter beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, mandiri dan bergotong royong, berkebinekaan global, bernalar kritis dan kreatif
2. Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik.
3. Menciptakan lingkungan sekolah sebagai tempat perkembangan intelektual, sosial, emosional, ketrampilan, dan pengembangan budaya lokal dalam kebinekaan global.
4. Menciptakan budaya santun penuh rasa kekeluargaan dan berbudaya lingkungan.
5. Mewujudkan lingkungan sekolah yang asri, bersih, indah, hijau sehat dan nyaman.
6. Menjamin hak peserta didik tanpa terkecuali termasuk anak yang berkebutuhan khusus (inklusi) dalam proses pembelajaran yang menjunjung tinggi nilai gotong royong.

7. Menciptakan partisipasi aktif orang tua dan masyarakat dalam keberagaman yang mewadahi kreatifitas peserta didik yang berjiwa kompetitif.⁷⁷

2. Visi dan Misi SMPN 2 Kauman

Lokasi Penelitian yang kedua di SMPN 2 Kauman yang terletak di jalan Sayang Ayu no 2 Desa Somoroto Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo. SMPN 2 Kauman juga termasuk salah satu sekolah Penggerak di Kabupaten Ponorogo.

a. Visi

Terwujudnya peserta didik yang berkarakter, inovatif, berprestasi, berbudaya, dan berwawasan lingkungan dengan kemantapan imtak dan iptek

b. Misi

1. Menciptakan profil pelajar Pancasila.
2. Menciptakan pembelajaran yang menarik, menyenangkan, dan berkarakter yang mampu memfasilitasi pelajar sesuai bakat dan minatnya.
3. Meningkatkan manajemen satuan pendidikan yang adaptif, berkarakter, dan menjamin mutu.
4. Menciptakan lingkungan sekolah sebagai tempat perkembangan intelektual, sosial, emosional, keterampilan, dan pengembangan budaya lokal dalam kebhinekaan global.
5. Menciptakan profil pelajar yang berbudaya, berwawasan lingkungan sehingga mampu mengkreasi ide dan keterampilan yang inovatif.
6. Menjamin hak belajar setiap anak tanpa terkecuali termasuk anak yang berkebutuhan khusus (inklusi) dalam proses pembelajaran yang menjunjung tinggi nilai toleransi.
7. Menciptakan partisipasi aktif orang tua dan masyarakat yang heterogen untuk mewadahi kreativitas pelajar berjiwa kompetitif.

⁷⁷ Dokumen SMPN 1 Kauman. Diambil pada tanggal 6 Maret 2024

8. Menumbuhkembangkan potensi akademik dan nonakademik yang dimiliki peserta didik.
9. Membina potensi intelektual, religius, emosional, dan fisik secara integral dan berkesinambungan.⁷⁸

3. Deskripsi Umum Responden

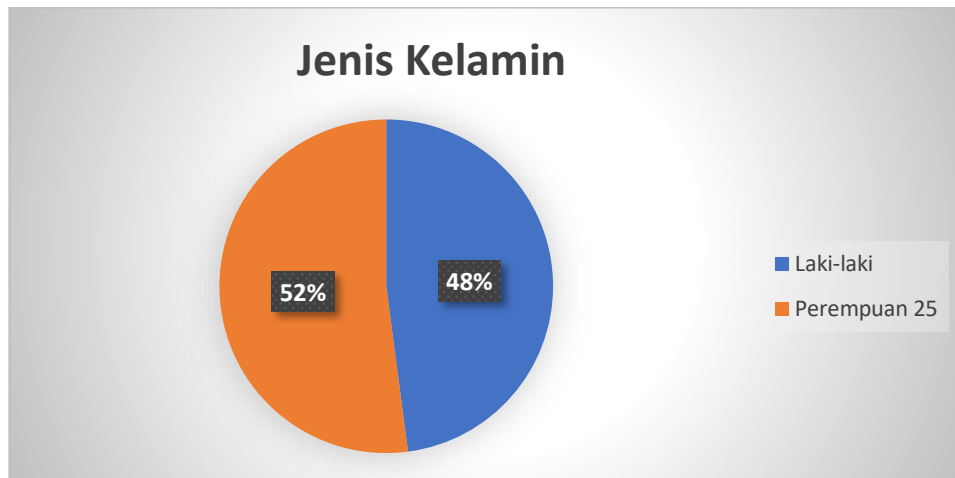
Setelah dikurangi dengan guru yang mengisi angket untuk uji reliabilitas sebanyak 30 guru. Maka sampel untuk penelitian ini berjumlah 48 guru. Terdiri dari 23 Guru SMPN 1 Kauman dan 25 Guru SMPN 2 Kauman. Berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan usia dapat dilihat pada tabel tersebut:⁷⁹

Tabel 4.1
Diskripsi Umum Responden

NO	Karakteristik	Diskripsi	Distribusi			
			SMPN 1	SMPN 2	Frekuensi	Presentasi
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	8	15	23	48 %
		Perempuan	15	10	25	52 %
2	Pendidikan Terakhir	S1	22	24	46	96 %
		S2	1	1	2	4 %
3	Masa Kerja	1-10 Tahun	9	7	16	33 %
		11-20Tahun	6	6	12	25 %
		21-35 Tahun	8	12	20	42 %
4	Usia	24-40Tahun	10	7	17	35 %
		41-50Tahun	4	5	9	19 %
		51-60Tahun	9	13	22	46 %

⁷⁸ Dokumen SMPN 2 Kauman. Diambil pada tanggal 8 Maret 2024.

⁷⁹ Dokumen SMPN 1 Kauman dan SMPN 2 Kauman. Diambil pada tanggal 6 dan 8 Maret 2024



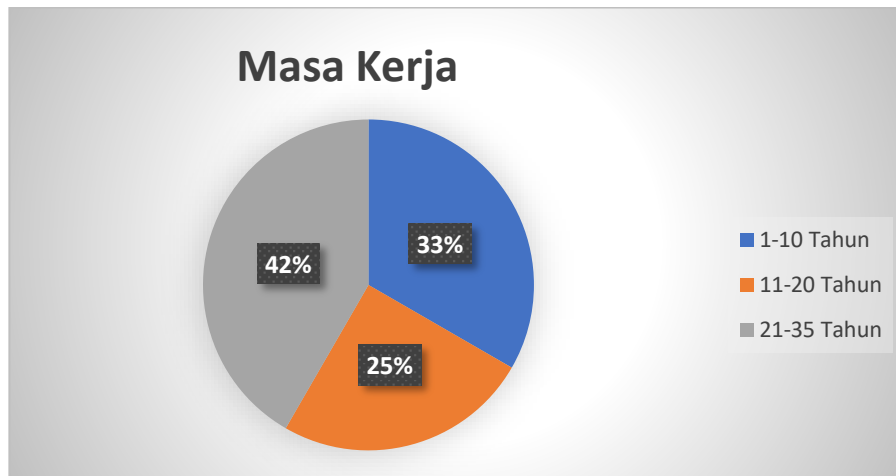
Gambar 4.1
Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang dengan prosentase 48 % dan responden berjenis kelamin Perempuan berjumlah 25 orang dengan 52 %.



Gambar 4.2
Pendidikan Terakhir Responden

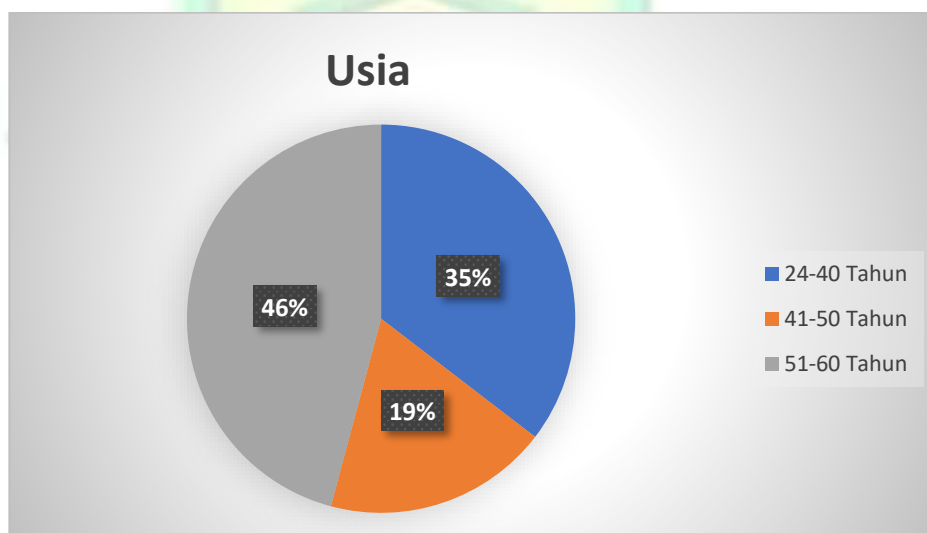
Dari segi pendidikan terakhir, responden lulusan S1 berjumlah 46 orang dengan 96 % dan lulusan S2 berjumlah 2 orang dengan 4 %.



Gambar 4.3

Masa kerja Responden

Jika dilihat dari masa kerja, responden dengan masa kerja 1-10 tahun berjumlah 16 orang dengan 33 %, responden dengan masa kerja 11-20 tahun berjumlah 12 orang dengan 25 %, responden dengan masa kerja 21-35 tahun berjumlah 20 orang dengan 42 %.



Gambar 4.4

Usia Responden

Sedangkan dilihat dari usia, responden dengan usia 24 - 40 tahun berjumlah 17 orang dengan 35 %, responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 9 orang

dengan 19 %, responden dengan usia 51 - 60 berjumlah 22 tahun dengan 46 %.

B. Deskripsi Penilaian responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap data variabel disiplin kerja (Y), data variable motivasi kerja (X1), data variabel kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), dan data variabel lingkungan Kerja (X3) dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Statistika Deskriptif Disiplin Kerja.

Teknik perhitungan dengan *Mean* dan *Standart Deviasi*, digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban terkait tingkat Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo. Tingkat disiplin kerja tersebut dibagi menjadi kategori baik, cukup, dan kurang. Adapun hasil nilai disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Skor Angket	Frekuensi	No	Skor Angket	Frekuensi
1	67	1	12	84	1
2	70	1	13	85	2
3	71	4	14	86	1
4	72	6	15	87	4
5	73	2	16	88	4
6	75	1	17	89	3
7	77	2	18	90	1
8	78	4	19	92	2
9	79	2	20	93	1
10	82	1	21	96	2
11	83	3			
Jumlah					48

Berdasarkan pada tabel tersebut, bisa dipahami yaitu poin paling tinggi dari variabel disiplin kerja bernilai 96 dengan frekuensi 2 dan skor paling rendah bernilai 67 sebanyak 1 responden. Skor pada hasil jawaban instrumen disiplin kerja bisa dicermati pada lampiran 17.

Mengacu pada data tersebut, dapat digolongkan menjadi tiga kategori yaitu disiplin kerja guru baik, cukup, dan kurang. Untuk menentukan kategori disiplin kerja guru baik, cukup, dan kurang maka dikelompokkan dengan bantuan SPSS versi 23.0. Rumusnya sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Disiplin kerja cukup : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Disiplin kerja kurang : $X < \text{Mean} - \text{SD}$

Tabel 4.3
Statistika Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Statistics		
Score Disiplin Kerja		
N	Valid	48
	Missing	0
Mean		81.15
Std. Deviation		7.949
Minimum		67
Maximum		96

Berdasarkan tabel diatas Mean sebesar 81,15 dan standar deviasi 7,949 dengan nilai terendah 67 dan nilai tertinggi 96.

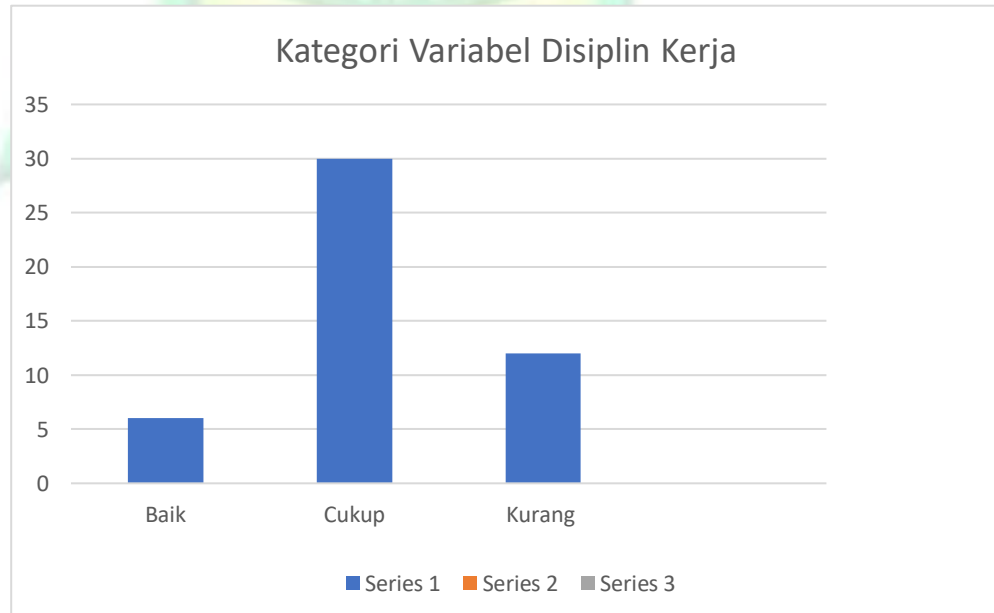
Penghitungannya sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja baik : $X > 89,099$ dibulatkan $X > 89$
- b. Disiplin kerja cukup : $73,201 \leq X \leq 89,099$
dibulatkan $73 \leq X \leq 89$
- c. Disiplin kerja kurang : $X < 73,201$ dibulatkan $X < 73$

Dapat diketahui bahwa skor lebih dari 89 dikategorikan disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman baik, skor antara 73 dan 89 dikategorikan disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo cukup dan skor kurang dari 73 dikategorikan disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman ponorogo kurang. Dirinci pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Presentasi dan kategori Variabel Disiplin Kerja Guru
SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo

No	Nilai	Frekuensi	Presentasi	Kategori
1	> 89	6	12,5%	Baik
2	$73 \leq X \leq 89$	30	62,5%	Cukup
3	$X < 73$	12	25%	Kurang
Jumlah		48	100%	



Gambar 4.5

Gambar Kategori Variable Disiplin Kerja

Dari Tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 6 guru dengan 12,5% pada tingkatan disiplin kerja baik, sebanyak 30 guru dengan

presentasi 62,5% pada tingkatan disiplin kerja cukup dan 12 guru dengan 25% pada tingkatan kurang. Maka, dapat dikatakan secara umum tingkat disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo pada kategori cukup dengan penilai 48 responden.

2. Statistika Diskriptif Variabel Motivasi Kerja

Teknik perhitungan dengan *Mean* dan *Standart Deviasi*, digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban terkait Tingkat motivasi kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo. Tingkat motivasi kerja tersebut dibagi menjadi kategori baik, cukup, dan kurang. Adapun hasil nilai motivasi kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja

No	Skor Angket	Frekuensi	No	Skor Angket	Frekuensi
1	65	1	12	79	3
2	66	3	13	80	1
3	68	2	14	81	2
4	69	7	15	82	1
5	70	4	16	83	2
6	71	2	17	84	4
7	72	2	18	85	1
8	74	2	19	86	2
9	76	1	20	87	2
10	77	2	21	90	3
11	78	1			
Jumlah					48

Berdasarkan pada tabel tersebut, bisa dipahami yaitu poin paling tinggi dari variabel motivasi kerja bernilai 90 dengan frekuensi 3 dan skor paling rendah bernilai 65 sebanyak 1 responden.

Skor pada hasil jawaban instrumen motivasi kerja bisa dicermati pada lampiran 18.

Mengacu pada data tersebut, dapat digolongkan menjadi tiga kategori yaitu motivasi kerja guru baik, cukup, dan kurang. Untuk menentukan kategori motivasi kerja guru baik, cukup, dan kurang maka dikelompokkan dengan bantuan SPSS versi 23.0. Rumusnya sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Motivasi kerja cukup : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Motivasi kerja kurang : $X < \text{Mean} - \text{SD}$

Tabel 4.6
Statistika deskriptif variabel motivasi kerja

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	48
	Missing	0
Mean		76.42
Std. Deviation		7.604
Minimum		65
Maximum		90

Berdasarkan tabel diatas mean sebesar 76,42 dan standar deviasi 7,604 dengan nilai terendah 65 dan nilai tertinggi 90. Penghitungannya sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja baik : $X > 83,024$ dibulatkan $X > 83$
- b. Motivasi kerja Cukup : $67,816 \leq X \leq 83,024$
dibulatkan $68 \leq X \leq 83$
- c. Motivasi kerja kurang : $X < 67,816$ dibulatkan $X < 68$

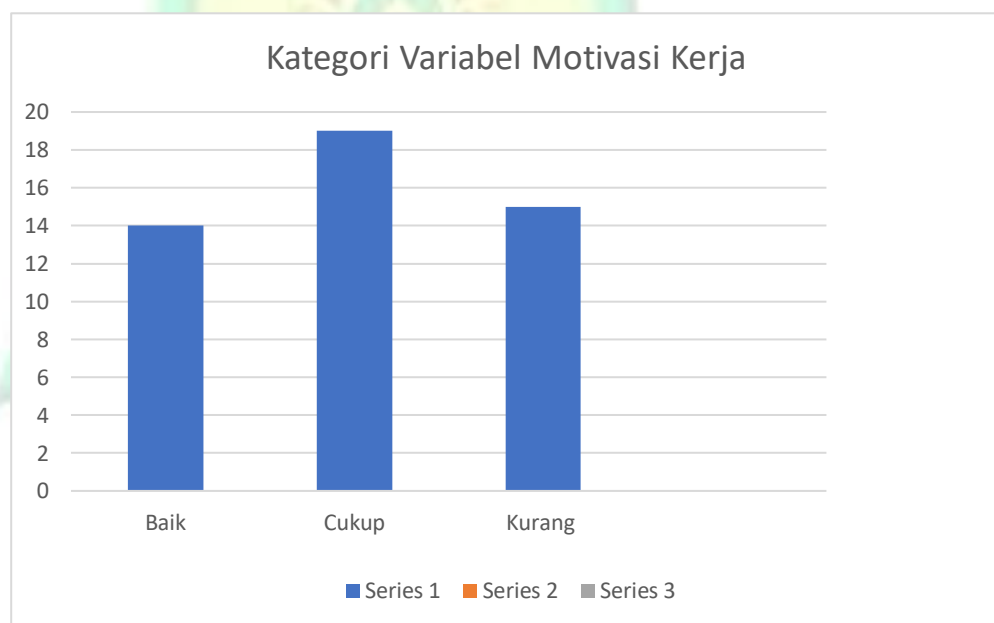
Dapat diketahui bahwa skor lebih dari 83 dikategorikan motivasi kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman baik, skor antara 68 dan 83 dikategorikan motivasi kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo

cukup dan skor kurang dari 68 dikategorikan motivasi kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo kurang. Dirinci pada tabel berikut :

Tabel 4.7

Presentasi dan kategori Variabel motivasi Kerja Guru
SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo

No	Nilai	Frekuensi	Presentasi	Kategori
1	> 83	12	25%	Baik
2	$68 \leq X \leq 83$	32	66,7%	Cukup
3	$X < 68$	4	8,3%	Kurang
Jumlah		48	100%	



Gambar 4.6

Gambar Kategori Variable Motivasi Kerja

Dari Tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 12 guru dengan 25% pada tingkatan motivasi kerja baik, sebanyak 32 guru dengan presentasi 66,7% pada tingkatan disiplin kerja cukup dan 4 guru dengan 8,3% pada tingkatan kurang. Maka, dapat dikatakan secara umum tingkat motivasi kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo pada kategori cukup dengan penilai 48 responden.

3. Statistika Diskriptif Variabel Kepemimpinan kepala sekolah

Teknik perhitungan dengan *Mean* dan *Standart Deviasi*, digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban terkait tingkat kepemimpinan Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo. Tingkat kepemimpinan Kepala Sekolah tersebut dibagi menjadi kategori baik, cukup, dan kurang. Adapun hasil nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala sekolah

No	Skor Angket	Frekuensi	No	Skor Angket	Frekuensi
1	69	8	10	82	1
2	70	4	11	85	1
3	71	3	12	86	3
4	73	1	13	87	1
5	74	1	14	88	3
6	76	1	15	89	1
7	77	1	16	90	2
8	79	1	17	91	1
9	80	1	18	92	14
Jumlah					48

Berdasarkan pada tabel tersebut, bisa dipahami yaitu poin paling tinggi dari variabel Kepemimpinan Kepala sekolah bernilai 92 dengan frekuensi 14 dan skor paling rendah bernilai 69 sebanyak 8 responden. Skor pada hasil jawaban instrumen disiplin Kerja bisa dicermati pada lampiran 19.

Mengacu pada data tersebut, dapat digolongkan menjadi tiga kategori yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah baik, cukup, dan kurang. Untuk menentukan kategori kepemimpinan Kepala Sekolah baik, cukup, dan kurang maka dikelompokkan dengan bantuan SPSS versi 23.0. Rumusnya sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Kepala Sekolah baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Kepemimpinan Kepala Sekolah Cukup : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Kepemimpinan Kepala Sekolah kurang : $X < \text{Mean} - \text{SD}$

Tabel 4.9
Statistika Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Statistics		
Kepemimpinan KS		
N	Valid	48
	Missing	0
Mean		81.83
Std. Deviation		9.628
Minimum		69
Maximum		92

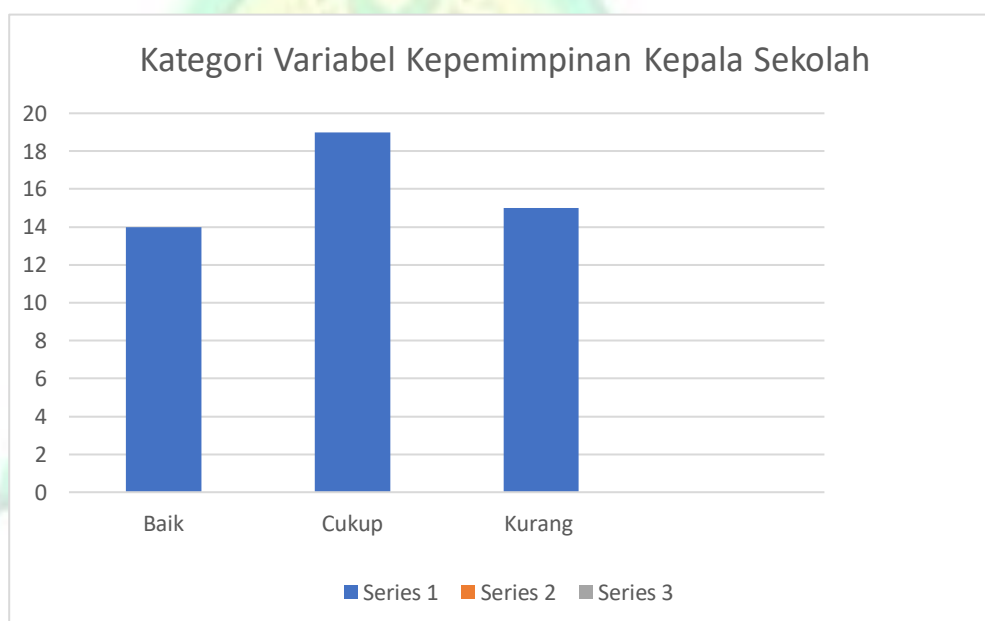
Berdasarkan tabel diatas Mean sebesar 81,63 dan standar Deviasi 9,628 dengan nilai terendah 69 dan nilai tertinggi 92. Penghitungannya sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan Kepala sekolah baik : $X > 91,458$ dibulatkan $X > 91$
- b. Kemaempimpinan Kepala Sekolah Cukup : $72,202 \leq X \leq 91,458$ dibulatkan $72 \leq X \leq 91$
- c. Kepemimpinan Kepala Sekolah kurang : $X < 72,202$ dibulatkan $X < 72$

Dapat diketahui bahwa skor lebih dari 91 dikategorikan kepemimpinan Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Kauman baik, skor antara 72 dan 91 dikategorikan kepemimpinan Kepala sekolah SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo cukup dan skor kurang dari 72 dikategorikan kepemimpinan Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Kauman ponorogo kurang. Dirinci pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Presentasi dan kategori Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah
SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo

No	Nilai	Frekuensi	Presentasi	Kategori
1	> 91	14	29,2%	Baik
2	$72 \leq X \leq 91$	19	39,6%	Cukup
3	$X < 72$	15	31,2%	Kurang
Jumlah		48	100%	



Gambar 4.7

Gambar Kategori Variabel Kepemimpinann Kepala Sekolah

Dari Tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 14 guru dengan 29,2% pada tingkatan Kepemimpinann Kepala Sekolah baik, sebanyak 19 guru dengan presentasi 39,6% pada tingkatan Kepemimpinann Kepala sekolah cukup dan 15 guru dengan 31,2% pada tingkatan kurang. Maka, dapat dikatakan secara umum tingkat Kepemimpinan Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo pada kategori cukup dengan penilai 48 responden.

4. Statistika Diskriptif Variabel Lingkungan Kerja.

Teknik perhitungan dengan *Mean* dan *Standart Deviasi*, digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban terkait tingkat lingkungan kerja SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo. Tingkat lingkungan kerja tersebut dibagi menjadi kategori baik, cukup, dan kurang. Adapun hasil nilai lingkungan kerja SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Variabel lingkungan Kerja

No	Skor Angket	Frekuensi	No	Skor Angket	Frekuensi
1	63	10	11	76	3
2	64	3	12	77	1
3	65	2	13	78	1
4	66	2	14	79	2
5	67	3	15	80	2
6	68	1	16	81	2
7	70	2	17	82	1
8	71	2	18	83	3
9	72	1	19	84	6
10	75	1			
Jumlah					48

Berdasarkan pada tabel tersebut, bisa dipahami yaitu poin paling tinggi dari variabel lingkungan kerja bernilai 84 dengan frekuensi 6 dan skor paling rendah bernilai 63 sebanyak 10 responden. Skor pada hasil jawaban instrumen lingkungan Kerja bisa dicermati pada lampiran 20.

Mengacu pada data tersebut, dapat digolongkan menjadi tiga kategori yaitu lingkungan kerja baik, cukup, dan kurang. Untuk menentukan kategori lingkungan kerja baik, cukup, dan kurang maka

dikelompokkan dengan bantuan SPSS versi 23.0. Rumusnya sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Lingkungan Kerja cukup : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Lingkungan Kerja kurang : $X < \text{Mean} - \text{SD}$

Tabel 4.12
Statistika Deskriptif Variabel lingkungan Kerja

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	48
	Missing	0
Mean		72.50
Std. Deviation		8.114
Minimum		63
Maximum		84

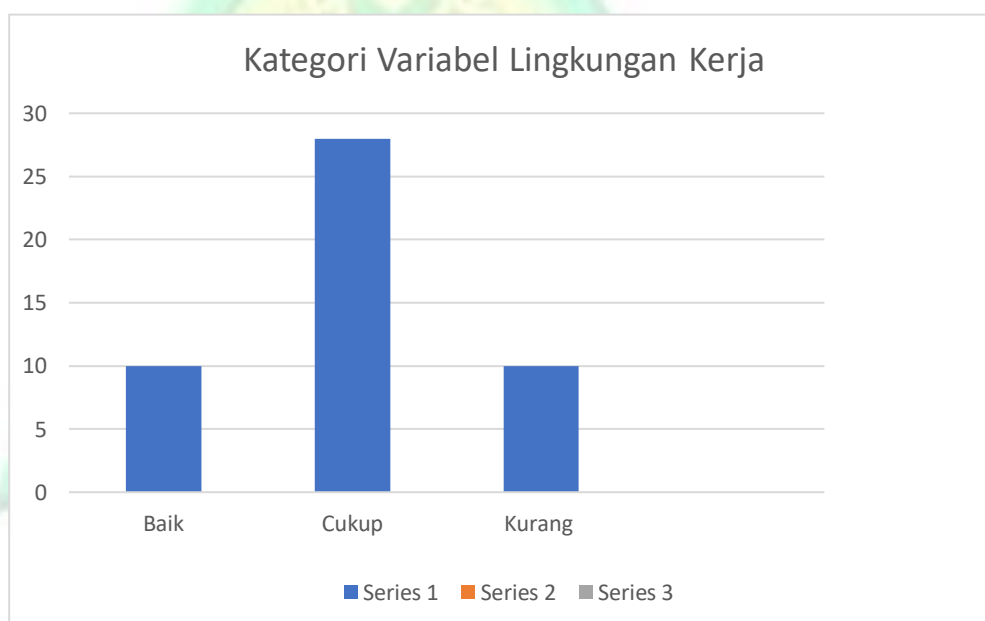
Berdasarkan tabel diatas Mean sebesar 72,50 dan standar Deviasi 8,114 dengan nilai terendah 63 dan nilai tertinggi 84. Penghitungannya sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja baik : $X > 80,714$ dibulatkan $X > 81$
- b. Lingkungan kerja Cukup : $64,486 \leq X \leq 80,714$
dibulatkan $64 \leq X \leq 81$
- c. Lingkungan Kerja kurang : $X < 64,486$ dibulatkan $X < 64$

Dapat diketahui bahwa skor lebih dari 81 dikategorikan lingkungan kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman baik, skor antara 64 dan 81 dikategorikan lingkungan kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo cukup dan skor kurang dari 64 dikategorikan lingkungan kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman ponorogo kurang. Dirinci pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Presentasi dan kategori Variabel Lingkungan Kerja Guru
SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo

No	Nilai	Frekuensi	Presentasi	Kategori
1	> 81	10	20,8%	Baik
2	$64 \leq X \leq 81$	28	58,4%	Cukup
3	$X < 64$	10	20,8%	Kurang
Jumlah		48	100%	



Gambar 4.8

Gambar Kategori Variable Lingkungan Kerja

Dari Tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 10 guru dengan 20,8% pada tingkatan lingkungan kerja baik, sebanyak 28 guru dengan presentasi 58,4% pada tingkatan lingkungan kerja cukup dan 10 guru dengan 20,8% pada tingkatan kurang. Maka, dapat dikatakan secara umum tingkat lingkungan kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo pada kategori cukup dengan penilai 48 responden.

C. Inferensial Statistika

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat menguji apakah data yang akan digunakan untuk uji Hipotesis yaitu data dari variabel dependen dan independent yang digunakan telah berdistribusi secara normal ataukah tidak. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan uji dengan analisis statistik yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*⁸⁰. Data dikatakan berdistribusi normal apabila pada hasil uji *Kolmogorov Smirnov* terhadap nilai residual dari analisis regresi linier berganda, dihasilkan nilai signifikansi yang besarnya $> 0,05$. Dan apabila sebaliknya yaitu hasil nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan tidak normal⁸¹.

Tabel 4.14

Uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov* variabel X_1, X_2, X_3, Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.22531714
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.092
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

⁸⁰ Andhita Dessy Wulansari, *Statistik Parametrik: Terapan Untuk Penelitian Kuantitatif* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 45.

⁸¹ Widyaningrum, *Statistik*, 204.

Hipotesis:

H₀ : Berdistribusi normal

H₁ : Berdistribusi tidak normal

Statistik uji (SPSS):

α = Tingkat signifikansi yang dipilih 0,05

P-value (sig) = 0,200

Képutusan :

Berdasarkan hasil *SPSS versi 23.0* di atas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *unstandardized residual* pada uji *Kolmogorof – Smirnov* sebesar 0.200. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi *P-Value* (0.200) > α (0.05), sehingga gagal tolak H₀ yang artinya residual ketiga variabel berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0*. Untuk lebih jelasnya hasil dari uji linearitas dengan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0* dapat dilihat pada tabel 4.3, tabel 4.4 dan table 4.5 berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Linieritas antar Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja *	Betwee (Combin	2311.551	20	115.578	4.739	.000
	n ed)					
	Groups Linearity	1672.677	1	1672.677	68.591	.000
Motivasi Kerja	Deviation from Linearity	638.873	19	33.625	1.379	.218
Within Groups		658.429	27	24.386		
Total		2969.979	47			

Hipotesis:

H_0 : Terdapat hubungan liniér yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

H_1 : Tidak terdapat hubungan liniér yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Statistik Uji:

$\alpha = 0,05$

P-value (Sig.) = 0,218

Képutusan:

Berdasarkan hasil *output SPSS versi 23.0* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,218. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi *P-value* (0,218) > α (0,05), sehingga gagal tolak H_0 yang artinya terdapat hubungan liniér yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja.

Tabel 4.16

Hasil Uji Liniaritas antar Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Kepemimpinan KS	Between Groups	(Combined)	1757.509	17	103.383	2.558	.012
		Linearity	783.173	1	783.173	19.378	.000
		Deviation from Linearity	974.336	16	60.896	1.507	.162
	Within Groups		1212.470	30	40.416		
Total			2969.979	47			

Hipòtesis:

H_0 : Terdapat hubungan liniér yang signifikan antara variabel kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap disiplin kerja.

H_1 : Tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel kepemimpinan Kepala sekolah terhadap disiplin kerja

Statistik Uji:

$$\alpha = 0,05$$

$$P\text{-value (Sig.)} = 0,162$$

Képutusan:

Berdasarkan hasil *output SPSS versi 23.0* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,162. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi *P-value* (0,162) > α (0,05), sehingga gagal tolak H_0 yang artinya terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja.

Tabel 4.17

Hasil Uji Linieritas antar Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1910.479	18	106.138	2.905	.005
		Linearity	1280.572	1	1280.572	35.051	.000
		Deviation from Linearity	629.907	17	37.053	1.014	.472
Within Groups			1059.500	29	36.534		
Total			2969.979	47			

Hipòtesis:

H_0 : Terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

H_1 : Tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

Statistik Uji:

$$\alpha = 0,05$$

$$P\text{-value (Sig.)} = 0,472$$

Keputusan:

Berdasarkan hasil *output SPSS versi 23.0* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,472. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi *P-value* (0,472) > α (0,05), sehingga gagal tolak H_0 yang artinya terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan disiplin kerja.

3. Uji Multikolinieritas

Di dalam penelitian ini, peneliti mengaplikasikan deteksi *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai uji multikolinieritas. Variabel bebas dalam model regresi linier berganda dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF-nya lebih kecil dari 10. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0*. Untuk lebih jelasnya hasil dari uji multikolinieritas dengan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0* dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.311	3.216
	Kepemimpinan	.446	2.241
	KS	.226	4.416
	Lingkungan Kerja	.226	4.416

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil *output SPSS versi 23.0* di atas, jika dilihat dari nilai VIF-nya semua nilainya lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai $VIF < 10$ yang artinya variabel bebas yang ada dalam model regresi linier berganda tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji heteroskedastisitas

Metode pengujian heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Uji Glejser* dengan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0*. Untuk lebih jelasnya hasil dari uji heteroskedastisitas dengan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0* dapat dilihat pada tabel 5.26 berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.058	5.006		3.008	.004
	Motivasi Kerja	.003	.112	.007	.029	.977
	Kepemimpinan KS	.001	.074	.003	.016	.987
	Lingkungan Kerja	-.158	.123	-.378	-1.283	.206

a. Dependent Variable: ABS

Hipotesis:

H_0 : Tidak terjadi heteroskedastisitas

H_1 : Terjadi heteroskedastisitas

Statistik Uji:

$\alpha = 0,05$

P-value (Sig.) Motivasi Kerja = 0,977

P-value (Sig.) Kepemimpinan Kepaka Sekolah = 0,987

P-value (Sig.) Lingkungan Kerja Kerja = 0,206

Keputusan:

Berdasarkan hasil *output SPSS versi 23.0* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *P-Value*-nya (Sig.) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai *P-value* (Sig.) $> \alpha$ (0,05), sehingga gagal

tolak H_0 yang artinya ketiga variabel independen tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo

Dalam analisis regresi linier sederhana, peneliti menggunakan langkah-langkah berikut yaitu mencari persamaan regresi liniér sederhana, dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis, dan langkah terakhir menghitung besarnya *R Square* (R^2). Dalam rangka mencari persamaan regresi linier sederhana, peneliti menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0*. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.20

Tabel Coefficients Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.195	7.822		2.710	.009
	Motivasi Kerja	.785	.102	.750	7.701	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan *tabel coefficients* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *constant* (b_0) pada tabel B sebesar 21,195. Sedangkan nilai Motivasi Kerja (b_1) sebesar 0,785. Sehingga dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1$$

$$Y = 21,195 + 0,785 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat diketahui bahwa Y (Disiplin Kerja) akan meningkat jika X_1 (Motivasi Kerja) ditingkatkan nilainya. Setiap motivasi kerja bertambah 1 satuan, maka Disiplin Kerja naik sebanyak 0,785.

Kemudian peneliti melakukan uji regresi sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0*. untuk mengetahui ada

tidaknya pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN di Kauman Ponorogo. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 4.8 (tabel Anova) di bawah ini:

Tabel 4.21
Tabel Anova Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1672.677	1	1672.677	59.310	.000 ^b
	Residual	1297.302	46	28.202		
	Total	2969.979	47			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Hipotesis:

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

Statistik Uji:

$\alpha = 0,05$

$P\text{-value (Sig.)} = 0,000$

Keputusan:

Berdasarkan pada tabel Anova di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Sig.-nya ($P\text{-value}$) sebesar 0,000. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa $P\text{-value} (0,000) < \alpha (0,05)$ maka tolak H_0 , yang artinya Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman ponorogo, maka dengan penghitungan menggunakan bantuan aplikasi

SPSS versi 23.0 dapat diperoleh tabel 4.9 (tabel model *summary*) sebagai berikut:

Tabel 4.22
Tabel Model Summary Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.554	5.311

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, didapatkan bahwa nilai *R Square* (R^2) yang tergolong baik, yaitu sebesar 0,563.⁸² Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 56,3 % terhadap Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 43,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk ke dalam model (selain faktor budaya organisasi).

3. Uji Hipotesis Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo

Dalam analisis regresi linier sederhana, peneliti menggunakan langkah-langkah berikut yaitu mencari persamaan regresi linier sederhana, dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis, dan langkah terakhir menghitung besarnya *R Square* (R^2). Dalam rangka mencari persamaan regresi liniér sederhana, peneliti menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0*. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini:

⁸² Wynne Chin and G. Marcoulides, "The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling," *Modern Methods for Business Research* 8 (January 1, 1998).

Tabel 4.23
Tabel Coefficients Kepemimpinan Kepala Sekolah
terhadap Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.450	8.606		5.397	.000
	Kepemimpinan KS	.424	.104	.514	4.059	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan *tabel coefficients* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *constant* (b_0) pada tabel B sebesar 46,450. Sedangkan nilai Motivasi Kerja (b_1) sebesar 0,424. Sehingga dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1$$

$$Y = 46.450 + 0,424 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat diketahui bahwa Y (Disiplin Kerja) akan meningkat jika X_2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) ditingkatkan nilainya. Setiap motivasi kerja bertambah 1 satuan, maka Disiplin Kerja naik sebanyak 0,424.

Kemudian peneliti melakukan uji regresi sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0*. untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN di Kauman Ponorogo. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 4.8 (tabel Anova) di bawah ini:

Tabel 4.24
Tabel Anova Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	783.173	1	783.173	16.474	.000 ^b
	Residual	2186.806	46	47.539		
	Total	2969.979	47			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan KS

Hipotesis:

H_0 :Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

H_1 :Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

Statistik Uji:

$\alpha = 0,05$

$P\text{-value (Sig.)} = 0,000$

Keputusan:

Berdasarkan pada tabel Anova di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Sig.-nya ($P\text{-value}$) sebesar 0,000. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa $P\text{-value}$ ($0,000$) $<$ α ($0,05$) maka tolak H_0 , yang artinya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

Tabel 4.25

Tabel Model Summary Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.248	6.895

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan KS

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, didapatkan bahwa nilai $R\text{ Square}$ (R^2) yang tergolong lemah, yaitu sebesar 0,264. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh sebesar 26,4 % terhadap Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 73,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk ke dalam model (selain faktor Kepemimpinan Kepala sekolah).

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja Guru.

Saya merasakan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh dalam aktifitas mengajar saya di sekolah. Selama di sekolah ini saya sudah mengalami beberapa pergantian kepemimpinan, Kepala sekolah dengan tipe *ngemong* itu memberikan motivasi untuk disiplin kerja saya. Kepemimpinan yang tegas bisa membantu saya untuk selalu disiplin dan yang paling berpengaruh adalah pemimpin yang memberikan motivasi – motivasi dalam menjalankan aktifitas di sekolah.⁸³

4. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo

Dalam analisis regresi linier sederhana, peneliti menggunakan langkah-langkah berikut yaitu mencari persamaan regresi linier sederhana, dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis, dan langkah terakhir menghitung besarnya *R Square* (R^2). Dalam rangka mencari persamaan regresi linier sederhana, peneliti menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0*. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.26

Tabel Coefficients Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.504	7.947		4.342	.000
	Lingkungan Kerja	.643	.109	.657	5.905	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan *tabel coefficients* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *constant* (b_0) pada tabel B sebesar 34.504. Sedangkan nilai Lingkungan Kerja (b_1) sebesar 0,643. Sehingga dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_3$$

⁸³ Wawancara dengan guru SMPN 1 Kauman tanggal 8 Mei 2014.

$$Y = 34.594 + 0,643X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat diketahui bahwa Y (Disiplin Kerja) akan meningkat jika X_3 (Lingkungan Kerja) ditingkatkan nilainya. Setiap Lingkungan Kerja bertambah 1 satuan, maka Disiplin Kerja naik sebanyak 0,643.

Kemudian peneliti melakukan uji regresi sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0*. untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN di Kauman Ponorogo. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 4.8 (tabel Anova) di bawah ini:

Tabel 4.27
Tabel Anova Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1280.572	1	1280.572	34.868	.000 ^b
	Residual	1689.407	46	36.726		
	Total	2969.979	47			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hipotesis:

H_0 :Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

H_1 :Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

Statistik Uji:

$$\alpha = 0,05$$

$$P\text{-value (Sig.)} = 0,000$$

Keputusan:

Berdasarkan pada tabel Anova di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Sig.-nya (*P-value*) sebesar 0,000. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa $P\text{-value} (0,000) < \alpha (0,05)$ maka tolak H_0 ,

yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

Tabel 4.28
Tabel Model Summary Lingkungan Kerja
terhadap Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.419	6.060

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, didapatkan bahwa nilai *R Square* (R^2) yang tergolong baik, yaitu sebesar 0,431. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh sebesar 43,1 % terhadap Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk ke dalam model (selain faktor Lingkungan Kerja).

Hipotesis:

H_0 :Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

H_1 :Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

Statistik Uji:

$\alpha = 0,05$

P-value (Sig.) = 0,000

Keputusan:

Berdasarkan pada tabel Anova di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Sig.-nya (*P-value*) sebesar 0,000. Dengan demikian dapat

diperoleh kesimpulan bahwa $P\text{-value}$ (0,000) < α (0,05) maka tolak H_0 , yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

5. Uji Hipotesis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo

Dalam analisis regresi linier sederhana, peneliti menggunakan langkah-langkah berikut yaitu mencari persamaan regresi linier sederhana, dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis, dan langkah terakhir menghitung besarnya $R\text{ Square}$ (R^2). Dalam rangka mencari persamaan regresi linier sederhana, peneliti menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0*. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.29

Tabel Coefficients Motivasi Kerja, Kepemimpinana Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.979	8.279		2.413	.020
Motivasi Kerja	.690	.186	.660	3.713	.001
Kepemimpinan KS	.040	.122	.049	.330	.743
Lingkungan Kerja	.071	.204	.073	.348	.729

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *constant* (b_0) pada tabel B sebesar 19,979. Sedangkan nilai Motivasi Kerja (b_1) sebesar 0,690, nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah (b_3) sebesar -

0,040 dan nilai Lingkungan Kerja (b_3) sebesar 0,071. Sehingga dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 19,979 + 0,690 X_1 + 0,040 X_2 + 0,071 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa Y (Disiplin Kerja) akan meningkat jika X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) ditingkatkan nilainya dan X_3 (Lingkungan Kerja) ditingkatkan nilainya. Konstanta $b_0 = 19,979$, artinya apabila variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja senilai nol atau tidak berubah, maka nilai Y atau Disiplin Kerja sebesar 19,979. Nilai koefisien Motivasi Kerja untuk variabel X_1 sebesar 0,690. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja satu satuan, maka Disiplin Kerja akan naik sebesar 0,690 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien kepemimpinan Kepala Sekolah untuk variabel X_2 sebesar 0,040. Hal ini mengandung arti bahwa setiap Kenaikan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah satu satuan, maka Disiplin Kerja akan naik sebesar 0,040 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien Lingkungan Kerja untuk variabel X_3 sebesar 0,071. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja satu satuan, maka Disiplin Kerja akan naik sebesar 0,071 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Kemudian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo maka peneliti melakukan *Uji Overall* dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0*. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel Anova di bawah ini:

Tabel 4.30
Tabel Anova Motivasi Kerja, Kepemimpinana Kepala Sekolah dan
Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1686.694	3	562.231	19.277	.000 ^b
	Residual	1283.285	44	29.166		
	Total	2969.979	47			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan KS, Motivasi Kerja

Hipotesis:

H₀ :Motivasi Kerja , Kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

H₁ :Motivasi Kerja, Kepemimpinana Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN Kauman Ponorogo.

Statistik Uji:

$\alpha = 0,05$

P-value (Sig.) = 0,000

Keputusan:

Berdasarkan pada tabel Anova di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Sig.-nya (*P-value*) sebesar 0,000. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa *P-value* (0,000) < α (0,05) maka tolak H₀, yang artinya Motivasi Kerja, Kepemimpinana Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo maka dengan penghitungan

menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 23.0* dapat diperoleh tabel *model summary* sebagai berikut:

Tabel 5.31
Tabel Model Summary Motivasi Kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap disiplin Kerja,

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.538	5.401

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan KS, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, didapatkan bahwa nilai *R Square* (R^2) yang tergolong baik, yaitu sebesar 0,568.⁸⁴ Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja, Kepemimpinan kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 56,8% terhadap Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk ke dalam model (selain faktor Motivasi Kerja, Kepemimpinana Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja).

D. Pembahasan

a. Model persamaan regresi linier berganda pada Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman ponorogo

Dari hasil analisis data dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut : $Y=19,979 + 0,690 X_1 + 0,040 X_2 + 0,071 X_3$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo akan meningkat jika motivasi kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja meningkat nilainya. Sehingga bisa dilihat bahwasanya nilai motivasi kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan

⁸⁴ Ibid.

signifikan terhadap disiplin kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo,. Apabila nilai motivasi kerja, kepemimpinan Kepala sekolah dan Lingkungan Kerja naik 1 satuan, maka nilai disiplin kerja akan naik sebesar 19,979. Dan apabila nilai kepemimpinan turun 1 satuan, maka nilai kinerja turun sebanyak 0,171. Dari persamaan regresi bisa diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah baik, Disiplin Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo akan meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lia Saputri dan Triyanto tahun 2022. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan. Kesimpulan disimpulkan berpengaruh terhadap bahwa Uji regresi angka t hitung faktor kepemimpinan $4,137 > t \text{ tabel } (2,571)$ dan juga angka sig $0,009 < 0,05$.⁸⁵

b. Mendeskripsikan pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala sekolah, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo.

1. Motivasi kerja

Dari hasil pengkategorian menunjukkan bahwa 25% atau 12 guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo mempunyai motivasi baik dan 66,7% atau 32 guru SMPN di Kecamatan Kauman mempunyai motivasi cukup dan 8,3% atau 4 guru SMPN di kecamatan Kauman Ponorogo mempunyai motivasi kurang. Sehingga bisa disimpulkan motivasi kerja Guru SMPN di kecamatan Kauman Ponorogo mempunyai motivasi cukup baik.

Dari uji statistik menunjukkan variable motivasi kerja berpengaruh sebesar 56,3% terhadap disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model (selain factor motivasi kerja). Semakin baik

⁸⁵ Saputri, "Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Aceh Jaya," 60.

pemahaman guru terhadap motivasi kerja semakin meningkat disiplin kerjanya.

Pengaruh motivasi kerja sangat besar terhadap disiplin kerja guru selaras dengan penelitian Teten Syahrul Ramdhani. Hal ini terlihat jelas dengan kekuatan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,669 sedangkan koefisien determinasi sebesar 44,75% artinya Motivasi Kerja mempunyai sumbangan pengaruh sebesar 44,75% terhadap Disiplin Kerja maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya.⁸⁶

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari hasil pengkategorian menunjukkan bahwa 29,2% atau 14 guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo mempunyai persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah baik dan 39,6% atau 19 guru SMPN di Kecamatan Kauman dengan persepsi kepemimpinan Kepala sekolah cukup dan 31,2% atau 15 guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo mempunyai persepsi Kepemimpinan Kepala sekolah kurang. Sehingga bisa disimpulkan bahwa persepsi Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo dengan dengan kategori cukup baik.

Dari uji statistik menunjukkan variable Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh sebesar 26,4% terhadap disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model (selain Kepemimpinan Kepala sekolah). Semakin baik kepemimpinan Kepala Sekolah yang dirasakan oleh

⁸⁶ Ramdhona, Rahwana, and Sutrisna, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru," 608.

Guru SMPN di Kecamatan Kauman akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah ini sangat besar terhadap disiplin kerja guru selaras dengan penelitian Niasari Febriani. Hal ini terlihat jelas dengan kekuatan Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SD Negeri di Kecamatan Jati Kabupaten Kudus. Disiplin Kerja Gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai nilai t hitung sebesar 3,143 dengan probabilitas signifikansi adalah 0,001 terhadap kedisiplinan guru SD Negeri di Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.⁸⁷

3. Lingkungan Kerja

Dari hasil pengkategorian meneunjukkan bahwa 20,8% atau 10 guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo mempunyai presepsi terhadap lingkungan kerja baik dan 58,4% atau 28 guru SMPN di Kecamatan Kauman mempunyai presepsi terhadap lingkungan kerja cukup dan 20,8% atau 10 guru SMPN di kecamatan Kauman Ponorogo mempunyai presepsi terhadap lingkungan kerja kurang. Sehingga bisa disimpulkan bahwa presepsi lingkungan kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo mempunyai presepsi terhadap lingkungan kerja cukup baik.

Dari uji stastistik menunjukkan variable lingkungan kerja berpengaruh sebesar 43,1% terhadap disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model (selain faktor lingkungan kerja). Semakin baik presepsi guru terhadap lingkungan kerja semakin meningkat disiplin kerjanya.

⁸⁷ Niasari Vebriani, Slamet Utomo, and Su'ad, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 5, no. 1 (June 27, 2022): 36, <https://doi.org/10.23887/jipgg.v5i1.32778>.

Pengaruh lingkungan kerja sangat besar terhadap disiplin kerja guru selaras dengan penelitian Teten Syahrul Ramdhani. Hal ini terlihat jelas dengan kekuatan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya dengan Lingkungan Kerja mempunyai sumbangan pengaruh sebesar 12,18% terhadap Disiplin Kerja maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya.⁸⁸

c. Temuan empiris

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja menjadi faktor disiplin kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo. Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada disiplin kerja Guru, sedangkan Keoemimpinan Kepala sekolah menjadi salah satu yang menjadikan pengaruh terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman dalam disiplin kerja.

⁸⁸ Ramdhona, Rahwana, and Sutrisna, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru," 608.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang Faktor-faktor Determinan Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Model persamaan regresi linear berganda pada Motivasi Kerja
Persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 19,979 + 0,690 X_1 + 0,040 X_2 + 0,071 X_3$ menunjukkan bahwa disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo akan meningkat jika motivasi kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja meningkat nilainya. Sehingga bisa dilihat bahwasanya nilai motivasi kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di kecamatan Kauman Ponorogo.
2. Signifikansi pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo secara parsial:
 - a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo sebesar 56,3%. Sedangkan 43,7% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak ada dalam pembahasan penelitian ini.
 - b. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo sebesar 26,4%. Sedangkan 73,6% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak ada dalam pembahasan penelitian ini.
 - c. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo sebesar 43,1% sedangkan 56,9% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain

3. Signifikansi pengaruh Motivasi kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru SMPN di kecamatan Kauman Ponorogo secara simultan.

Motivasi kerja, kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo sebesar 56,8%. Sedangkan 43,2% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak ada dalam pembahasan penelitian ini.

4. Kontribusi motivasi kerja, kepemimpinan Kepala sekolah dan Lingkungan kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo.

Motivasi kerja memberikan kontribusi dominan dibanding kepemimpinan Kepala sekolah dan lingkungan kerja. Kolaborasi antara kepemimpinan Kepala sekolah dan lingkungan kerja menjadi kekuatan dalam menghasilkan disiplin kerja yang baik untuk Guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo.

B. Saran

Berdasarkan dari analisis dan penelitian yang dilakukan maka penulie memberikan beberapa sara :

- a. Bagi Kepala SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo bahwa Kepemimpinan Kepala sekolah dapat mempengaruhi disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo. Maka dari itu Kepala Sekolah mampu menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan dengan karakter warga sekolah khususnya guru di sekolah tersebut. Dengan menunjukkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik dengan seiring waktu disiplin kerja guru juga akan meningkat.
- b. Bagi guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru itu sendiri. Maka dari itu guru diharapkan berusaha menyesuaikan diri dengan baik terhadap lingkungan kerja dan mampu mengelola semangatnya dalam berinteraksi dengan peserta didik, teman sejawat dan wali murid sehingga mempunyai semangat kerja yang baik.

- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambah variable independent lain yang diyakini mampu mempengaruhi signifikansi faktor disiplin kerja guru.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini lebih difokuskan pada disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan Kauman Ponorogo tahun Pelajaran 2023/2024.
2. Lokasi penelitian ini diambil hanya pada SMPn 1 Kauman dan SMPN 2 Kauman Ponorogo. Karena memang di Kecamatan Kauman hananya terdapat 2 SMP Negeri.
3. Terkait dengan angket disiplin kerja Guru, guru mengisi berdasarkan presepsi dari guru sendiri terhadap disiplin kerja guru. Sehingga untuk mengukur disiplin kerja guru berdasarkan angket bukan berdasarkan tes.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhidin, Sambas, and Maman Abdurahman. *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2007.
- Ananda, Ria. “Pengaruh Iklim Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai.” *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)* 10, no. 02 (April 16, 2022): 093. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55134>.
- “Buku Kepemimpinan Pendidikan.Pdf,” n.d.
- “Buku-Methodologi-Penelitian-by-W-Gulo.Pdf.” Accessed March 29, 2023. <http://mkm.helvetia.ac.id/wp-content/uploads/2017/07/Buku-Methodologi-Penelitian-by-W-Gulo.pdf>.
- Chandra, Dwiky Arya, and Sutarmin Sutarmin. “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.” *JURNAL ECONOMINA* 1, no. 2 (October 15, 2022): 285–97. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.64>.
- Chin, Wynne, and G. Marcoulides. “The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling.” *Modern Methods for Business Research* 8 (January 1, 1998).
- Dewi, Ratna, and Sita Husnul Khotimah. “Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar.” *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal* 8, no. 2 (October 19, 2020): 279. <https://doi.org/10.21043/elementary.v8i2.7839>.
- Erni, Melania, John EHJ FoEh, and Edwar Efendi Silalahi. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 1 (September 20, 2022): 71–81. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i1.1151>.
- Farida, Dra Umi, and Sri Hartono. “Manajemen Sumber Daya Manusia Ii,” n.d. ———. “Manajemen Sumber Daya Manusia Ii,” n.d.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Semarang, 2013.
- Girsang, Elsinar. “Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Kinerja Guru Pada Sd Negero 007 Teluk Sebong Kecamatan Teluk Sebong.” *Jurnal Kajian*

Pembelajaran Dan Keilmuan 4, no. 2 (October 15, 2020): 162.
<https://doi.org/10.26418/jurnalkpk.v4i2.43122>.

Handayanih, Merri, Bukman Lian, and Muhammad Juliansyah. “Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri.” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 6 (June 1, 2023): 3917–23. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2111>.

Harmawati, Evit, Umi Farida, and Adi Santoso. “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.” *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 6, no. 1 (April 24, 2022): 104–14. <https://doi.org/10.24269/iso.v6i1.1134>.

Imani Muslim, Alfaozan. “Definisi Penelitian,” October 12, 2022.

Irawan, Edi. *Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Aura Pustaka, 2014.

Larasati, Adinda Dwivana, Bambang Budi Wiyono, and Achmad Supriyanto. “Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Pengawas Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Dalam Pembelajaran Di Paud.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 3, no. 3 (September 30, 2020): 239–48. <https://doi.org/10.17977/um027v3i32020p239>.

Nurwidyanti, Ferisca. “Pengaruh Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau,” n.d.

“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Guru Di TK Al Wahyu Surabaya,” n.d.

Prihadi Utomo, Yuni. *Ekplorasi Data Dan Analisis Regresi Dengan SPSS*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2007.

Ramdhona, Teten Syahrul, Kusuma Agdhi Rahwana, and Arga Sutrisna. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru.” *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (July 2, 2022): 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>.

Rochimah, Heni, Rugaiyah Rugaiyah, and Masduki Ahmad. “Supervisi Kepala Sekolah Dan Konsep Diri Dalam Disiplin Kerja Guru Pns Di Smp Negeri.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 25, no. 2 (October 30, 2018): 234–51. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.18539>.

- Sa'diyah, Roikatus, Su'ad Su'ad, and Gunawan Setiadi. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Sd Di Tambakromo Pati." *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)* 5, no. 6 (November 23, 2021): 1559. <https://doi.org/10.33578/pjr.v5i6.8344>.
- . "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Sd Di Tambakromo Pati." *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)* 5, no. 6 (November 23, 2021): 1559. <https://doi.org/10.33578/pjr.v5i6.8344>.
- Salam, Nur Firas Sabila, Abdul Manap Rifai, and Hapzi Ali. "Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial)." *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 2, no. 1 (July 4, 2021): 487–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>.
- Salim, Nur Agus. "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru (suatu Studi Pada Smp Negeri Se Kecamatan Muara Jawa)." . . *Juni*, 2016.
- Saputri, Lia. "Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Aceh Jaya" 2 (2022).
- Septiawan, Rachma, Arga Sutrisna, and Kusuma Agdhi Rahwana. "Effect Of Work Discipline And Work Environment On Teacher Performance Tarbiyatul Mu'allimin Foundation." *Journal of Indonesian Management (JIM)* 2, no. 3 (September 12, 2022). <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.914>.
- Sidiq, Umar. "Organisasi Pembelajaran Pada Pondok Pesantren Di Era Global," n.d.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- "Uji_Validitas_Instrumen.Pdf," n.d.
- Umami, Siti, Bukman Lian, and Missriani Missriani. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 6, no. 1 (May 8, 2020). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>.
- . "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 6, no. 1 (May 8, 2020). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>.

Vebriani, Niasari, Slamet Utomo, and Su'ad. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 5, no. 1 (June 27, 2022): 32–38. <https://doi.org/10.23887/jippg.v5i1.32778>.

"View of Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah." Accessed January 24, 2024.

<https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jamasy/article/view/3959/2046>.

Widarto, M. Pd, and M. Pd. "Penelitian Ex Post Facto." *Fakultas Teknik: Universitas Negeri Yogyakarta*, 2013.

Widyaningrum, Retno. *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015.

Wiryawan, Tri, Risqon Risqon, and Nyimas Noncik. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja: (Effect of Work Environment on Motivation and Discipline and Its Impact on Performance)." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 01 (January 21, 2020): 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>.

———. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja: (Effect of Work Environment on Motivation and Discipline and Its Impact on Performance)." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 01 (January 21, 2020): 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>.

Wulansari, Andhita Dessy. *Statistik Parametrik: Terapan Untuk Penelitian Kuantitatif*. Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2012.

