

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA SD NEGERI DI KOTA BUKITTINGGI

INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK SATISFACTION PERFORMANCE OF STATE HEALTH COUNTRY IN BUKITTINGGI CITY

Yuhelmi W

Dosen Kopertis Wilayah X dpk FKIP Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
yuhelmi@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja seseorang sangat diperlukan untuk dapat mencapai tujuan pendidikan, namun masih banyak ditemukan adanya kepala-kepala sekolah yang belum dapat memenuhi kinerja sesuai dengan harapan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian "ex-post facto". Populasi penelitian ini adalah Kepala SD Negeri Kota Bukittinggi sejumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan bantuan kuisioner. Teknik analisis data dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dari hasil analisis data diperoleh korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja Kepala SD Negeri diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,660, dan R square sebesar 0,436; korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja kepala SD Negeri diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,393, dan R square sebesar 0,155; korelasi ganda antara disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja kepala SD negeri diperoleh nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,720 dan R square sebesar 0,497.

Kata kunci: disiplin, kerja, kepuasan, kinerja

ABSTRACT

A person's performance is necessary to achieve educational objectives, but there are still many found heads of schools that have not been able to meet the performance in accordance with expectations in carrying out daily tasks. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and job satisfaction together on the performance of the head of the State Elementary School in Bukittinggi City. This research uses quantitative methods with the type of research "ex-post facto". The population of this study is the Head of Elementary School Negeri Bukittinggi 46 people. Sampling technique using total sampling technique. The data collection techniques are conducted using the help of questionnaires. Data analysis techniques using descriptive statistics and inferential statistics. From result of data analysis obtained correlation between work discipline with performance of Head of SD Negeri got value of correlation coefficient (r) equal to 0,660, and R square equal to 0,436; The correlation between job satisfaction

with the performance of primary school principal obtained the value of correlation coefficient (r) of 0.393, and R square of 0.155; The double correlation between work discipline and job satisfaction together with the performance of head of public elementary school obtained value of coefficient of double correlation (R) equal to 0,720 and R square equal to 0,497.

Keywords: *discipline, work, satisfaction, performance*

PENDAHULUAN

Peranan kepala sekolah, sebagai pengelola satuan pendidikan maka kinerja kepala sekolah hendaklah meliputi peranannya sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator*. Berbagai usaha telah dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk membekali kepala sekolah dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan melalui penataran-penataran sebagai persiapan menjadi kepala sekolah yang berkompotensi.

Seorang kepala sekolah harus mempunyai lima kompetensi (Permendiknas Nomor 13 tahun 2007). Kelima kompetensi tersebut antara lain, kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Kelima kompetensi ini haruslah sejalan dan seimbang.

Kenyataan di sekolah saat ini, dan berdasarkan prasurvey pada beberapa SD Kota Bukittinggi ditemui gejala-gejala berikut: dari diskusi yang dilakukan dengan kepala sekolah beserta guru dari 60 sekolah yang tersebar di Kota Bukittinggi pada tanggal 10 Juli – 2 November 2015, sebagian besar kepala sekolah tidak melengkapi administrasi sekolah. Sepertinya kepala sekolah kurang memiliki kompetensi sesuai dengan profesinya sebagai pendidik maupun sebagai kepala sekolah. Ini dapat dilihat dari rutinitas pelaksanaan tugas sehari-hari seperti jarang memberikan contoh yang baik umpamanya dengan masalah-masalah aktual berkaitan dengan kemajuan pendidikan. Masih ada kepala sekolah yang bermasalah dengan bawahan, dan kepala sekolah tidak berusaha mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut. Sering terjadi perselisihan dalam rapat antara guru dengan kepala sekolah, dalam pengambilan keputusan kepala sekolah tidak mempertimbangkan kepentingan guru atau kepentingan sekolah malahan hanya mementingkan kepentingan sendiri.

Fenomena seperti di atas diduga disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhinya. Dari wawancara singkat dengan beberapa kepala sekolah diperoleh keterangan adanya anggapan dari kepala sekolah bahwa pembuatan administrasi tidak berpengaruh pada nilai siswa, hanya membuang waktu dan menambah beban kerja saja. Menurut mereka pada kenyataannya tanpa administrasi mereka sudah cukup baik dan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan kurikulum. Kepala sekolah juga jarang

memberikan penghargaan atau teguran kepada guru yang tidak melaksanakan tugas dengan semestinya.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan pada prasurvey tersebut, terkesan cenderung mengabaikan tugas pokok mereka. Hal tersebut mengundang pertanyaan penelitian, kenapa mereka tidak melaksanakan tugas dengan baik, apakah kurang pada kepala sekolah, atau karena rendahnya disiplin dan kepuasan kerja, yang tidak mendorong suasana dinamis bagi kepala sekolah untuk melaksanakan tugas. Padahal pelaksanaan tugas ini merupakan faktor penting dalam usaha pencapaian tujuan pembelajaran termasuk tujuan lembaga atau sekolah. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah SD di Kota Bukittinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Kepala Sekolah

Khamars (1994) menyebutkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan suatu pekerjaan. Kemudian Bernadin dan Russel (Ruky, 2002: 15) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut: “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during aspeciefid time period*”. (Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu).

Selanjutnya Gibson dkk, (1998) mengemukakan bahwa kinerja sama dengan prestasi kerja (*performance*) yaitu hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan. Wahjosumidjo (2001:431) menyebutkan bahwa kinerja adalah sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seseorang kepala sekolah, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif yang terukur dalam rangka tercapainya tujuan sekolah. Hal senada juga diungkapkan oleh Kartono (1985) bahwa kinerja adalah kondisi maksimal dari hasil kerja dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah adalah suatu proses yang diproses yang dicapai atau prestasi yang diperoleh oleh kepala sekolah melalui suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. menurut Blumberg (Hasri, 2004:220) bahwa: “Kinerja Kepala sekolah adalah sebagai aktivitas yang ditunjukkan untuk: 1) Menjaga segala sesuatu berjalan dengan baik dan aman, 2) Menangani atau menghindari konflik 3) Menyembuhkan luka Psikologi, 4) mengawasi kerja orang lain, 5) Menerapkan ide-ide pendidikan.”

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor. Seorang kepala sekolah yang memiliki pengetahuan, motivasi, kepribadian, dan keterampilan yang tinggi sangat menentukan bagi keberhasilan sekolah yang dipimpinnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dan pelaksanaan tugas adalah merupakan dua hal yang erat dan berkaitan. Hal ini dapat dilihat dalam pelaksanaan tugas yang tanpa adanya didukung oleh kedisiplinan maka pekerjaan tidak akan efektif dan efisien. Sinungan (2003:146) mengatakan “disiplin kerja adalah latihan yang mengabungkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi”. Selanjutnya Nawawi (2000:66) mengemukakan “disiplin kerja adalah kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi kerja, juga sebagai usaha untuk melakukan setiap pekerjaan sebagai mana seharusnya”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan, kesadaran, dan ketertiban, seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya/tugas pokoknya dalam suatu organisasi/lembaga tertentu. Salah satu penerapan disiplin kerja kepala sekolah adalah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selaku kepala sekolah, karena dengan disiplin itu pelaksanaan tugas pokok serta fungsi sebagainya akan berjalan efektif dan efisien. Sinungan (2003:148) mengatakan: “dengan kedisiplinan tersebut dapat diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien mungkin dan mendorong peningkatan produktivitas kerja”. Proses kearah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia, yakni transformasi potensi manusia menjadi kekuatan efektif untuk mencapai yang diinginkan. Selanjutnya Hasibuan (2002:212) mengemukakan, “disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal”.

Pembinaan disiplin kerja dapat dilakukan dengan menerapkan langkah-langkah pengawasan. Langkah-langkah pengawasan yang dapat dilakukan dalam rangka melakukan disiplin kerja adalah: a) merumuskan standar, b) mengadakan pengukuran, c) mengadakan perbaikan jika terdapat kekurangan- kekurangan atau ketidak disiplin. Lebih lanjut diungkapkan bahwa pembinaan terhadap disiplin kerja kepala sekolah dapat dilakukan dengan menerapkan tiga langkah di atas oleh kepala sekolah.

Kepuasan Kerja

Robbins (2001:78) memberi batasan kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang memiliki perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya diterima. Vecchio dalam Wibowo (2007:299) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecendrungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan yang senada dikemukakan oleh Gibson (2000:106) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

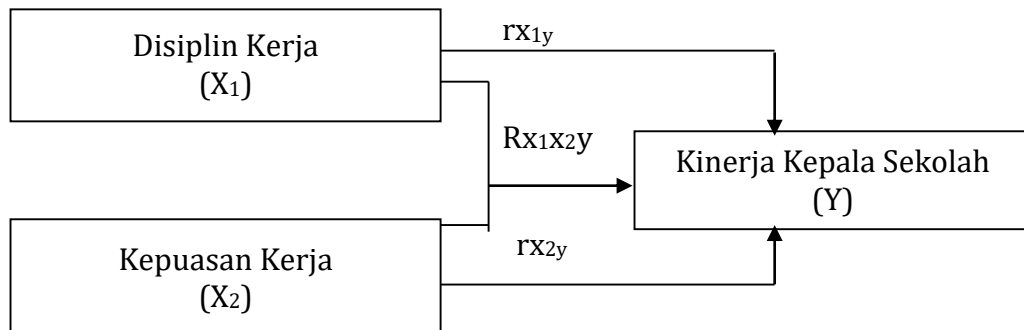
Disamping itu Griffin dan Ebert (2003:284) mengatakan bahwa secara umum kepuasan kerja adalah tingkatan kenikmatan yang diterima orang dari mengerjakan

pekerjaan mereka. Dari batasan ini dapat diartikan bahwa apabila orang menikmati pekerjaan, maka orang tersebut akan cukup puas dan apabila tidak menikmati pekerjaannya maka orang tersebut tidak akan puas.

Dengan demikian karyawan yang yang puas akan lebih mungkin mempunyai semangat atau moril. Moril mencerminkan tingkatan dimana mereka merasa bahwa kebutuhan terpenuhi oleh pekerjaan mereka.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian ini seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab kejadian tersebut. Penelitian ini dimaksud untuk mengungkap pengaruh masing-masing variabel serta pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada tanggal 2 Juli sampai dengan 30 Agustus 2016. Tempat penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri di Bukittinggi. Populasi Penelitian ini adalah semua Kepala Sekolah Dasar Negeri (SD N) di Kota Bukittinggi yang berstatus PNS. Berdasarkan prasurvey diperoleh data populasi sebanyak 46 orang. Untuk itu besar sampel ditentukan secara total sampling yaitu sejumlah 46 orang. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Kepala Sekolah) digunakan angket model skala *Likert*. Untuk itu dipilihlah uji regresi linier dan uji regresi ganda sesuai dengan bunyi hipotesis yang akan dibuktikan. Untuk menganalisis statistik dalam penelitian ini digunakan komputerisasi Program SPSS Versi 15.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Persyaratan

a. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk keperluan pengujian tersebut maka disesuaikan dengan kriteria Durbin Watson yaitu bahwa apabila Durbin Watsonnya adalah -2 sampai 2 tidak dijumpai adanya autokorelasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tebal 1 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,720 ^a	,519	,497	4,27419	1,939

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Kepala Sekolah

Angka Durbin Watson sebesar 1,939 hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat masalah autokorelasi.

b. Kenormalan Nilai Residual atau Normalitas

Untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada di sekitar nol (data normal). Untuk menguji normalitas data menggunakan hasil uji Shapiro-Wilks atau Multifaction Kolmogorov-Smirnov. Jika K-S < nilai tabel berarti data normal dan jika K-S > nilai tabel berarti data tidak normal. Untuk memperoleh hasil yang akurat perhitungan dilakukan dengan menggunakan komputer, hasil penelitian pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Kepala Sekolah
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72,0652
	Std. Deviation	6,02367
Most Extreme Differences	Absolute	,170
	Positive	,119
	Negative	-,170
Kolmogorov-Smirnov Z		1,155
Asymp. Sig. (2-tailed)		,138

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Asumsi kenormalan nilai residual perlu diuji untuk membuktikan apakah nilai residual berada di sekitar nol. Hasil uji dengan Kolmogorov-Smirnov memang

terbukti bahwa nilai residual mengikuti sebaran normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

2. Uji Regresi

a. Analisis kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja kepala sekolah

1) Koefisien korelasi

Angka R atau koefisien korelasi adalah 0,660 hal ini berarti menunjukkan kuat/lemahnya hubungan. Apabila dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada posisi hubungan yang kuat.

2) Koefisien determinasi (nilai R square)

Tabel 3. Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,423	4,57425

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,436 hal ini berarti 43,6 % variasi dari kinerja kepala sekolah dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya 56,4 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

3) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi seberapa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja, adapun hipotesa pada uji t adalah:

H0 : $b_i = 0$ variabel disiplin kerja, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja

H0 : $b_i \neq 0$ variabel disiplin kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika t hitung < t tabel maka H0 diterima

Jika t hitung > t tabel maka H0 ditolak

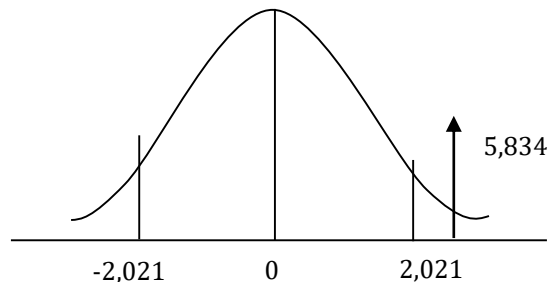
Dari uji t diperoleh nilai t seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,681	9,004		2,186	,034
	Disiplin Kerja	,706	,121	,660	5,834	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Kepala Sekolah

Dari tabel di atas dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja = 5,834 untuk $df = 44$ dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t tabel = 2,021. Dengan demikian t hitung > t tabel, maka H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2. Kurva Normal Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Dari analisa uji t, dapat diprediksi besarnya nilai variabel terikat (kinerja) melalui persamaan regresi yaitu $Y = 19,681 + 0,706 X_1$. Angka konstanta 19,681 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X_1 pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 19,681, dan angka koefisien regresi 0,706 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,706 kali.

- b. Analisis kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah
 1) Koefisien korelasi

Angka R atau koefisien korelasi adalah 0,393 hal ini berarti menunjukkan kuat/lemahnya hubungan. Apabila dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada posisi hubungan yang lemah.

- 2) Koefisien determinasi (nilai R square).

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,393 ^a	,155	,136	5,60061

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,155 hal ini berarti 15,5 % variasi dari kinerja dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 84,5 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

3) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi seberapa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Adapun hipotesa pada uji t adalah :

$H_0 : b_i = 0$ variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru

$H_0 : b_i \neq 0$ variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru

Dasar pengambilan keputusan:

Jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima

Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak

Dari uji diperoleh nilai t hitung sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

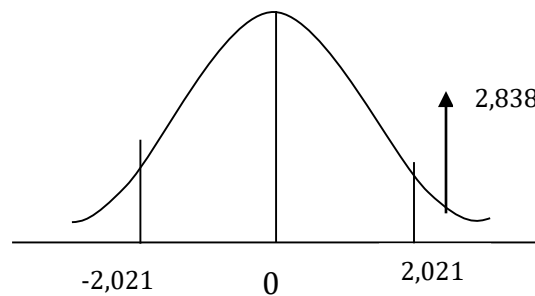
Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,924	8,546		5,608	,000
	Kepuasan Kerja	,218	,077	,393	2,838	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Kepala Sekolah

Dari tabel di atas dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja = 2,838 untuk $df = 44$ dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t tabel = 2,021. Dengan demikian t hitung > t tabel, maka H_a diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala sekolah.



Gambar 3. Kurva Normal Hasil Uji t Variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru

Dari analisa uji t, dapat diprediksi besarnya nilai variabel terikat (kinerja guru) melalui persamaan regresi yaitu: $Y = 47,924 + 0,218 X_2$. Angka konstanta 47,924 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X_2 pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 47,924, dan angka koefisien regresi 0,218 menjelaskan

bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X3 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,218 kali.

c. Analisis pengaruh kontribusi disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah.

1) Koefisien korelasi

Angka R atau koefisien korelasi ganda adalah 0,461 hal ini berarti menunjukkan kuat/lemahnya hubungan. Apabila dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada posisi hubungan cukup kuat.

2) Koefisien determinasi (nilai R square)

Tabel 4.7 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,720 ^a	,519	,497	4,27419	1,939

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Kepala Sekolah

Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,720 hal ini berarti 72,0 % variasi dari kinerja kepala sekolah dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 28 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

3) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi seberapa pengaruh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Adapun hipotesa pada uji t adalah:

H0 : $b_1; b_2 = 0$ variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kepala sekolah

H0 : $b_1; b_2 \neq 0$ variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kepala sekolah

Dasar pengambilan keputusan:

Jika t hitung < t tabel maka H0 diterima

Jika t hitung > t tabel maka H0 ditolak

Dari uji diperoleh nilai t hitung sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	3,381	10,331		,327	,745
	Disiplin Kerja	,678	,113	,634	5,970	,000
	Kepuasan Kerja	,166	,061	,289	2,719	,009

Dari uji t, dapat diprediksi besarnya nilai variabel terikat (kinerja kepala sekolah) melalui persamaan $Y = 3,381 + 0,678 X_1 + 0,166 X_2$. Angka konstanta 3,381 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X_1 dan X_2 pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 3,381, dan angka koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,678, serta angka koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,166. Artinya setiap penambahan satu nilai variabel X_1 dan X_2 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,678 kali ditambah 0,166 kali.

4) Anova Tes atau Uji F

Anova test atau uji F dilakukan untuk menguji seberapa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat untuk variabel berganda. Adapun hipotesa pada uji F adalah:

$H_0 : \beta_1; \beta_2 = 0$ variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kepala sekolah

$H_0 : \beta_1; \beta_2 \neq 0$ variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kepala sekolah

Dasar pengambilan keputusan:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	847,250	2	423,625	23,189	,000 ^a
	Residual	785,554	43	18,269		
	Total	1632,804	45			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Kepala Sekolah

Dari hasil uji F di atas dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja = 23,189 untuk $df = 44$ dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh $F_{tabel} = 3,21$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima artinya variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SDN.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan yang bisa diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja

Berdasarkan hasil analisa deskriptif pada variabel disiplin kerja dapat disajikan nilai skor rata-rata 3,90 artinya disiplin kerja kepala sekolah SDN di Kota Bukittinggi masih baik. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum disiplin kerja kepala sekolah SDN di Kota Bukittinggi masih baik meskipun masih perlu ditingkatkan. Dari hasil angket skor tertinggi pada pernyataan “perasaan memiliki terhadap organisasi sangat penting untuk menumbuh kembangkan disiplin kerja”. Hal ini menunjukkan semangat yang baik dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah Untuk skor terendah adalah pada pernyataan “saya selalu menyusun program sekolah”, artinya disiplin kepala sekolah di dalam menyusun program sekolah masih perlu ditingkatkan. Hal ini disebabkan masih ada kepala sekolah yang kurang disiplin dalam menyusun meskipun sekolah selalu menyusun program sekolah tetapi dilakukan oleh kepala sekolah.

2. Variabel kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisa deskriptif pada variabel kepuasan kerja kepala sekolah dapat disajikan nilai skor rata-rata 3,66, artinya kepuasan kerja pada kepala SDN berjalan cukup baik di Kota Bukittinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum kepuasan kerja kepala SDN di Kota Bukittinggi masih mengharapkan kepuasan kerja lebih baik lagi. Dari hasil angket skor tertinggi pada pernyataan “Apakah Anda menyenangi (profesi) pekerjaan yang Anda lakukan?”. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat menikmati menjadi kepala sekolah. Untuk skor terendah adalah pada pernyataan “apakah resiko dari pekerjaan yang Anda lakukan relatif kecil”, artinya resiko pekerjaan kecil maka tantangan kecil pula sehingga kepuasan kerja kurang, untuk itu perlu diusahakan pekerjaan yang lebih menantang sehingga kinerja akan semakin baik.

3. Variabel kinerja kepala sekolah

Berdasarkan hasil analisa deskriptif pada variabel kinerja dapat disajikan nilai skor rata-rata 3,93, artinya kinerja kepala sekolah SDN di Kota Bukittinggi masih cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja kepala sekolah SDN di Kota Bukittinggi masih cukup baik meskipun masih perlu ditingkatkan. Dari hasil angket skor tertinggi pada pernyataan “dalam mengembangkan kompetensi guru, kepala sekolah memberikan pelatihan/pendidikan”. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat memperhatikan mutu guru-guru agar kinerja sekolah tetap baik. Untuk skor terendah adalah pada pernyataan “kepala sekolah menyusun program supervisi pendidikan”, artinya kepala sekolah berusaha melaksanakan program supervisi namun masih ada keterbatasan waktu pelaksanaannya sehingga perlu ditingkatkan.

4. Hasil analisis korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja kepala sekolah diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,660, dan R square sebesar 0,436. Artinya terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja kepala sekolah dengan tingkat

hubungan yang kuat dan signifikan, dengan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja sebesar 43,6 % terhadap kinerja kepala sekolah.

5. Hasil analisis korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja kepala sekolah diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,393, dan R square sebesar 0,155. Artinya terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja kepala sekolah meskipun tingkat hubungannya masih lemah tetapi signifikan, dengan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja sebesar 15,5 % terhadap kinerja kepala sekolah.
6. Hasil analisis korelasi ganda antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja kepala sekolah diperoleh nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,720 dan R square sebesar 0,497. Artinya terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja kepala sekolah dengan tingkat hubungan kuat dan signifikan, dengan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama sebesar 72 % terhadap kinerja kepala sekolah.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disarankan:

1. Agar kepala sekolah terus meningkatkan disiplin kerja kepala sekolah SDN di Kota Bukittinggi melalui peningkatan fungsi kepala sekolah sebagai perencana program sekolah yang tepat sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan.
2. Agar kepala sekolah terus meningkatkan kreativitas dengan baik melalui pengambilan kebijakan yang lebih menantang sehingga prestasi sekolah dapat ditingkatkan dan kinerja kepala sekolah dapat semakin meningkat.
3. Peneliti lain, agar meneliti variabel lain seperti iklim kerja, komunikasi personal, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lain-lain yang lebih bermakna bagi peningkatan kinerja kepala sekolah SDN.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Azhari. 2003. *Supervisi Rencana Program Pembelajaran*. Ciputat: Rian Putra.
- Ametembun, NA. 1991. *Supervisi Pendidikan Bagi Pengawas Kepala Sekolah dan Guru-guru*. Bandung: Suri Bandung.
- Cochran, Wiliam G. 1977. *Sampling technique. Third Edition*. New York: John Willey & Sons.
- Daryanto, Drs, H, 2008, *Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, H, Melayu S.P. 2003, *Manjemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim Bafadal. 1992. *Supervisi Pengajaran: Teori Dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalius Jama. 2005. *Pengawasan dan Supervisi Pendidikan*. UNP: Program Pascasarjana.

- Marjanis. 2001. *Kontribusi Motivasi Kerja Dan Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan*. Tesis.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masnizal, 2006, *Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru MTsN Se-Kecamatan Sungai pagu*, Jakarta: STIE Widya Jayakarta.
- Nashar. 2004. *Peranan Motivasi dan Kemampuan Awal dalam Kegiatan Pembelajaran*, Jakarta: Delia Press.
- Piet A Sahertian. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2000. *Profit Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju
- Sini Hasanah, 2010, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Biro Binamitra Polda Metro Jaya*, Jakarta: STIE Widya Jayakarta.
- Sujanto, Bedjo, 2007, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Yogyakarta: Sagung Seto
- Timpe, Dale. 1993. *Kinerja*. Gramedia.
- Undang-undang Nomor. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Eka Jaya.
-