

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN IMPLIKASINYA PADA DISIPLIN KERJA GURU DAN TENAGA PENDIDIK PADA SMA NEGERI 1 SAMALANGA KABUPATEN BIREUEN

Ibnu Umar^{1*)} dan Zainuddin Iba²⁾

¹ Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Samalanga Kabupaten Bireuen
Mahasiswa Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI)

² Staf Pengajar S2 Magister Manajemen FEB - UNIKI

*) email: ibnu_umar73@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh, (1) Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan, (2) Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan, dan (3) Motivasi kerjaterhadap Kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan. Dengan studi di SMA Negeri 1 Samalanga Kabupaten Bireuen terhadap 95 guru dan tenaga kependidikan. Penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatory dan Analisis statistik dengan pendekatan Path Analysis, diperoleh hasil bahwa 1).Pengaruh Kepemimpinan sebesar 24,46%, terhadap motivasi guru dan tenaga kependidikan, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing adalah 26,05% dan 23,44%. 2).Pengaruh Kepemimpinan terhadap kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan sebesar 20,98%, sedangkan kompensasi sebesar 12,76%, dan 3)Pengaruh motivasi kerja yang dimiliki guru dan tenaga kependidikan terhadap kedisiplinannya sebesar 62,09%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin kerja

1. Pendahuluan

Pemimpin mempunyai tugas penting dalam mengelola SDM, pemimpin harus menyadari bahwa karyawan/pegawai merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan/institusi. Selain menuntut karyawan untuk bekerja secara optimal agar mencapai tujuan organisasi, disisi lain organisasi harus mengerti kebutuhan karyawan. Pemimpin yang baik akan dapat memberikan motivasi yang positif terhadap karyawan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2007:92). Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat,

sehingga diharapkan pekerjaan akan cepat selesai dan hasilnya lebih baik. Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan karyawan dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang bermanfaat serta menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan nilai etos yang tinggi terhadap perusahaan.

Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu kepemimpinan seorang pemimpin. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang

akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda. Seperti dikemukakan Anoraga (dalam Edy Sutrisno, 2009: 214), bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang lain agar dengan pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan”.

Dalam memotivasi pegawai harus memperhatikan aspek tertentu, seperti mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) bawahan dan hasil pekerjaan mereka. Orang-orang mau bekerja untuk mana memenuhi kebutuhan dan keinginan, baik fisik dan mental, baik itu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Tingginya motivasi pegawai dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan atau institusi secara positif.

Rivai (2004:456), mengungkapkan beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen”.

Pada penelitian ini akan dibahas salah satu aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2000:159).

Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011:27). Yang dimaksud lingkungan kerja dalam suatu perusahaan di sini adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, selain berdampak pada tingkat motivasi karyawan/pegawai, juga menciptakan kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini juga tampak dikalangan guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Selain kepemimpinan Kepala Sekolah, yang tak kalah pentingnya adalah kondisi lingkungan kerja perlu menjadi perhatian, agar

guru dan tenaga kependidikan di sekolah mampu meningkatkan kedisipinannya dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kedisiplinannya (Win dan Faisal, 2019:32).

Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kedisiplinan pegawai atau karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Zainuddin dan M. Wali, 2018:26).

Selain itu untuk memenuhi keinginan-keinginan pegawai, antara lain pemberian kompensasi. Kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, bonus, lembur juga perlu ditingkatkan karena akan dapat membantu meningkatkan pendapatan pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi, kedisiplinan dan lebih jauh kinerja pegawai.

Sehingga pakar manajemen setuju sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi. Namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan organisasi. Sedangkan *reward* sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual (Nova dan Bakhtiar, 2017:34).

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang membutuhkan pengelolaan yang baik, secara organisatoris sekolah memiliki struktur organisasi, secara

administrasi sekolah mempunyai elemen input-proses-output. Pada tingkat paling operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu (Marwan,2010:62).

Berkaitan dengan permasalahan diatas, hal itu menarik peneliti untuk melakukan kajian lebih mendalam dengan studi kasus di kalangan guru dan tenaga kependidikan pada SMAN 1 Samalanga Kabupaten Bireuen, berkaitan dengan “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Implikasinya pada Disiplin Guru dan Tenaga Kependidikan”.

2. Landasan Teoritis

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Implikasinya pada Disiplin kerja

Pada dasarnya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi atau instansi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk perbaikan kelompok. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan. Dalam suatu instansi, kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu instansi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu instansi akan baik, jika tipe, cara, atau gaya kepemimpinan yang di terapkan sesuai dengan kondisinya secara baik.

Oleh karenanya, kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuatu keniscayaan (Veitzhal Rivai (2012:53).

Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang di kemukakan oleh Veitzhal Rivai (2012:34), yaitu: 1) Fungsi Instruksi, Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. 2) Fungsi Konsultasi Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. 3) Fungsi Partisipasi. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan ataupun dalam melaksanakannya. 4) Fungsi Delegasi. Dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Serta 5) Fungsi Pengendalian,

bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Danim, (2004: 18) menyatakan “Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberikannya motivasi menuju tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan yang kuat”. Dengan demikian disimpulkan bahwa kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dengan kepemimpinan yang baik akan semakin memacu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Penelitian Elvino, dkk (2015) tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. Menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja meningkat. Dengan nilai elastisitasnya 0,541.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk perbaikan kelompok. jika seorang pemimpin mampu dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan maka para bawahannya pun dapat mengikuti arahan dan instruksi yang diberikan. Dari hal tersebut dapat dilihat peran kepemimpinan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja para anggotanya.

Hal ini dibuktikan oleh Jeli Nata Liyas (2017) dalam penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. Hasil penelitian mengatakan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.

Penelitian dari Ewi Darwati, dkk (2015) mengenai Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja PNS pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan paternalistis dan gaya kepemimpinan demokratis mempunyai nilai pengaruh yang kuat serta arah positif terhadap variabel disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Implikasinya pada Disiplin kerja

“*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer*” (Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan

kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan), Stone dikutip oleh Moekijat (2013:43).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Flippo yang dikutip oleh Moekijat yaitu: “*As the and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*” (Kompensasi adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi).

Simamora (2004:442) mendefinisikan Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sedang Dessler (2010:46) menyebutnya Kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau hadiah bagi pegawai dan berasal dari pekerjaan mereka. Mondy (2011:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Werther dan Davis (2010:119) menyatakan bahwa Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan dikelola oleh bagian personalia. Sedarmayanti (2011:23) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Hasibuan (2012 : 144), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya yaitu: 1).Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, 2).Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan 3).Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan, 4).Produktivitas Kerja Karyawan, 5).Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya, 6).Biaya Hidup (*Cost of living*), 7).Posisi Jabatan, 8).Pendidikan dan Pengalaman Karyawan, 9).Kondisi Perekonomian Nasional, dan 10).Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Menurut Mondy (2011:4) Bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

(1) Kompensasi Finansial, baik Kompensasi finansial langsung (bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus), dan Kompensasi finansial tidak langsung (seluruh imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

(2) Kompensasi nonfinansial, meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang itu bekerja.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2004:442) adalah: 1) Upah dan gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, dan 4).Fasilitas.

Dalam teori kebutuhan Maslow (1954), mengatakan bahwa motivasi pegawai disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan manusia memiliki hirarki, mulai dari kebutuhan yang paling dasar sampai dengan kebutuhan yang paling tinggi. Pada saat kebutuhan dasar telah terpenuhi, maka manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi hingga tingkat kebutuhan terpenuhi.

Tama Verizqy dan Retno Kusumastuti (2016) dalam penelitiannya Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap Direktorat Sumber Daya Manusia di Kantor Pusat PT. Pertamina (Persero). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi pada pegawai’

Program kompensasi mendapat perhatian dari manajemen puncak, karena program tersebut berpotensi mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan yang menghasilkan perbaikan kinerja organisasi dan implementasi rencana strategis perusahaan. pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi serta meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Puput Maretha Sari, Supardi A. Bakri, & Yuliansyah M. Diah (2015) dalam penelitiannya Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian Indra Sasangka, dkk (2017) tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Putera Papan Utama, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin karyawan, sebesar 0,791.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi dan Implikasinya pada Disiplin kerja

Lingkungan kerja menurut para ahli, seperti Tyssen (2011: 58), menyebutkan “lingkungan kerja dapat berupa ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang

dihasilkan. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2010:87), lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Aditya (2012:25) menyatakan “kondisi, keadaan, situasi dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan organisasi”.

Budi W. Soetjipto (2010:87), menyatakan dalam mengukur lingkungan kerja, dapat digunakan ukuran

- 1). Lingkungan kerja fisik (seperti Pencahayaan, Sirkulasi udara, Kebisingan suara, Pewarnaan, Kebersihan, Keamanan, Tata Ruang, Fasilitas).
- 2). Lingkungan kerja non fisik (seperti: Hubungan yang harmonis, Kesempatan untuk maju, dan Keadilan dalam bekerja).

Menurut Rivai (2004:456), “Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen”.

Revi Rezita (2014) dalam penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang terdapat di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan baik.

Penelitian lain Rayka Dantyo Prakoso, dkk (2019) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada motivasi kerja

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kedisiplinan

Sesuai dengan hakikat motivasi sebagai proses yang mendorong dan mengarahkan perilaku, maka Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996:185) yang dikutip Win dan Mulyanti (2018:23), mengemukakan bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Termasuk perilaku untuk disiplin dalam mengemban amanah dan bekerja.

Faktor motivasi ini harus mendapat perhatian lebih dalam proses kepemimpinan, karena memang motivasi ini mempunyai andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi yang berefek dominan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh seorang pimpinan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan adanya motivasi dari pimpinan, kualitas pekerjaan dan ketepatan dalam melakukan penyelesaian tugasnya dapat terarah pada tujuan yang telah ditetapkan yang telah direncanakan. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan motivasi kerja karyawan dan dapat mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik dalam menciptakan motivasi kerja yang diinginkan.

Penelitian dari Regi Pratama; Nur Budiawati. (2016) tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul kabupaten Garut. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Artikel ini berkesimpulan bahwa untuk penyelenggaraan disiplin kerja secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja.

Trio Saputra (2019) dalam penelitiannya Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Riau. Hasilnya mengatakan nilai R square (R²) adalah 0,226 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 22,6%.

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian dan Sumber Data

Metode penelitian yang dilakukan dengan eksplanatori yang menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada guru SMA Negeri 1 Samalanga Bireuen. Dengan jumlah sebanyak 95 orang Guru dan Pegawai Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Samalanga. Peneliti menetapkan instrumen penelitian melalui questioner dengan sifat tertutup.

Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel dependen yakni kedisiplinan kerja guru dan tenaga kependidikan, dengan variabel interveningnya motivasi kerja, dan variabel independen yakni Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi dan lingkungan kerja. Operasionalisasi variabel penelitian dijabarkan pada tabel 1. berikut:

Tabel 1.
Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2. Kemampuan yang efektifitas 3. Kepemimpinan yang partisipatif 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang Veitzhal Rivai (2012:57)
Kompensasi (X2)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Simamora (2004:442)
Lingkungan Kerja (X3)	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik W.Soetjipto (2010:87),
Motivasi (Y)	1. Gairah dan semangat kerja pegawai 2. Moral dan kepuasan kerja pegawai 3. Produktivitas kerja pegawai 4. Loyalitas dan kestabilan pegawai pada organisasi 5. Kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai 6. Mengefektifkan pengadaan pegawai 7. Suasana dan hubungan kerja yang baik 8. Kreativitas dan partisipasi pegawai yang tinggi 9. Tingkat kesejahteraan pegawai yang tinggi 10. Tingginya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya 11. Hasibuan (2011:97)
Kedisiplinan (Z)	1. Dimensi Pengukuran waktu secara efektif 2. Dimensi Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 3. Dimensi Absensi Hasibuan (2013:195)

Metode Analisa Data

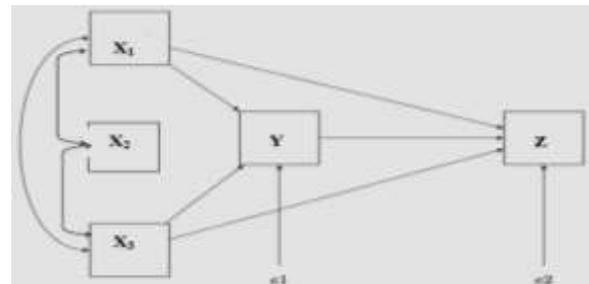
Metode analisa data yang digunakan meliputi: Data penelitian dianalisis secara eksplanatory yang diikuti dengan menguji persyaratan analisis dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis model jalur.

Untuk memperoleh persyaratan analisis, dilakukan uji: asumsi normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedasitas. Dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis model jalur (*Path Analysis*). Pedhazur (1982) dalam Marwan, dkk (2019) mengemukakan asumsi yang harus dipenuhi untuk menggunakan analisis jalur ada lima, yaitu: (1) Hubungan antara variabel dalam model linier, aditivitas tidak ada efek-efek interaksi dan kausal; (2) Semua variabel residu (yang tidak diukur) tidak berkorelasi dengan salah satu variabel yang membangun model; (3) Adanya rekursivitas. Semua anak panah mempunyai satu arah, tidak

boleh terjadi pemutaran balik; (4) Variabel yang diukur berskala interval; dan (5) Variabel diukur tanpa kesalahan.

Alasan menggunakan analisis jalur karena metode ini dapat menganalisis pola hubungan kausal antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau bersama-sama dan parsial atau mandiri, beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat. (Pedhazur, E.J; 1982, dalam Marwan; 2019).

Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural. Model struktural dalam analisis ini berbentuk (Gambar 1) :



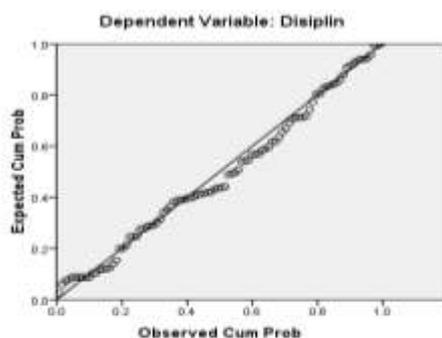
Gambar 1. Model Struktural Penelitian

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data penelitian tiap-tiap variabel penelitian berdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*. Data penelitian dikatakan berdistribusi normal jika data penelitian menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Ikhsan et al,2014). Hasil uji normalitas data dengan menggunakan *normal probability plot* dapat dilihat pada grafik 1. Dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Grafik 1. Uji Normalitas Data

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF dari masing-masing variabel. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih rendah dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang serius antara variabel independen dalam model (Ghozali, 2005). Hasil uji multikolinieritas ditampilkan pada tabel 2 berikut:

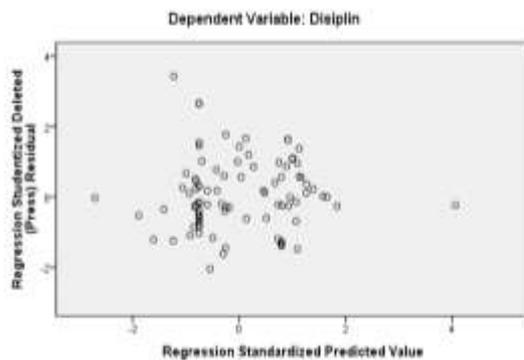
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model Regresi	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0.228	4.388	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0.800	1.251	
Lingkungan kerja	0.237	4.220	

Dari informasi diatas, maka karena *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan kedua variabel bebas dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan menggunakan garfik *scatter plot* (Ikhsan et al, 2014). Suatu model regresi disebut tidak terjadi heteroskedastisitas jika data menyebar secara acak dan tersebar di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sebaliknya, jika data menyebar secara tidak acak dan terpola, maka heteroskedastisitas terjadi pada model regresi yang digunakan.



Grafik 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas, model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Path Analysis

a. Model Striktural-1: Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja terhadap Motivasi

a.1. Uji Signifikansi Model

Pengujian koefisien regresi dan koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural

yang dibangkitkan antar 3 variabel eksogen terhadap variabel endogen (Motivasi) signifikans secara statistik. Maka hasil uji dapat dinyatakan dalam table 3 berikut:

Tabel 3. Uji Coefisien Regresi Model-1

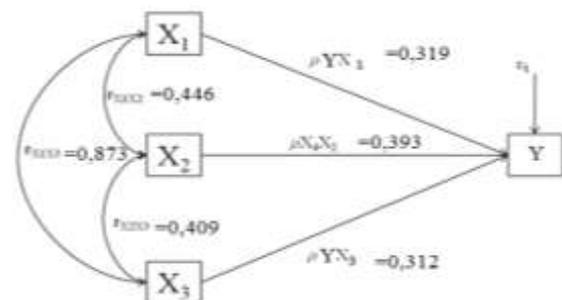
Nama Variabel	Beta	t _{hitung}	t-sig	Keterangan
Kepemimpinan	0.319	2.851	0.005	Signifikans
Kompensasi	0.393	6.576	0.000	Signifikans
Lingkungan	0.312	2.843	0.005	Signifikans

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah).

Hasil pengujian dengan statistik - t, dinyatakan koefisien model semua signifikans, artinya baik variable Kepemimpinan, Kompensasi, dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap motivasi guru dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Samalanga Kabupaten Bireuen..

a.2. Pengukuran Besaran Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka struktur pengujian hipotesis dalam penelitian ini seperti ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 3. Koefisien Path dan korelasi dalam Model Struktural - 1

Keterangan :

- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Kompensasi
- X₃ = Lingkungan kerja
- Y = Motivasi kerja

$r_{xi,xj}$ = hubungan kausal antar variabel eksogen di ukur dengan koefisien korelasi

ρ_{yxi} = Nilai Koefisien Jalur (Path) yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel eksogen terhadap variable endogen.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 3 diatas, maka dapat dihitung besarnya

1). Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi.

a. Pengaruh langsung : $(0,319)^2 \times 100\% = 10,18\%$

b. Pengaruh tidak langsung :

Melalui X₂: $(0,319)(0,446)(0,393) \times 100\% = 5,59\%$

Melalui X₃: $(0,319)(0,873)(0,312) \times 100\% = 8,69\%$

c. Pengaruh Total Aspek Kepemimpinan: 24,46%

2). **Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Motivasi.**

- a. Pengaruh langsung : $(0,393)^2 \times 100\% = 15,44\%$
- b. Pengaruh tidak langsung :
Melalui X1: $(0,393)(0,446)(0,319) \times 100\% = 5,59\%$
Melalui X3: $(0,393)(0,409)(0,312) \times 100\% = 5,01\%$
- c. Pengaruh Total Aspek Kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar: 26,05%

2). **Pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Motivasi.**

- a. Pengaruh langsung : $(0,312)^2 \times 100\% = 9,73\%$
- b. Pengaruh tidak langsung :
Melalui X1: $(0,312)(0,873)(0,319) \times 100\% = 8,69\%$
Melalui X2: $(0,312)(0,409)(0,393) \times 100\% = 5,01\%$
- c. Pengaruh Total Aspek lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 23,44%

a. **Model Striktural-2: Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja**

b.1. **Uji Signifikansi Model**

Pengujian koefisien regresi dan koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural yang dibangkitkan antar 3 variabel eksogen terhadap variabel endogen (disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan) signifikans secara statistik. Maka hasil uji dapat dinyatakan dalam tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Coefisien Regresi Model-2

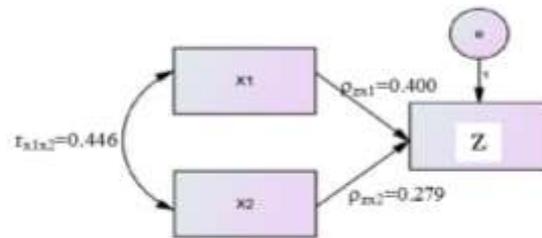
Nama Variabel	Beta	t _{hitung}	t-sig	Keterangan
Kepemimpinan	0.400	2.718	0.008	Signifikan
Kompensasi	0.279	3.556	0.001	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.188	1.307	0.195	Tdk Signifikan

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah).

Hasil pengujian dengan statistik - t, dinyatakan koefisien model tidak semua signifikans. Hanya variable Kepemimpinan dan Kompensasi pada taraf uji 5%.

b.2. **Pengukuran Besaran Pengaruh**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka struktur pengujian hipotesis dalam penelitian ini seperti ditunjukkan dalam gambar berikut:



Keterangan : X₁ = Kepemimpinan
X₂ = Kompensasi
Y = Disiplin kerja

Gambar 4. Koefisien Path dan korelasi dalam Model Struktural – 2

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 4 diatas, maka dapat dihitung besarnya

1). **Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja.**

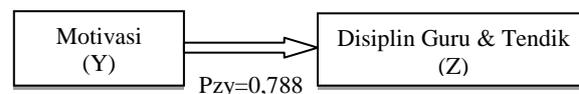
- a. Pengaruh langsung : $(0,400)^2 \times 100\% = 16,00\%$
- b. Pengaruh tidak langsung :
Melalui X2: $(0,400)(0,446)(0,279) \times 100\% = 4,98\%$
- c. Pengaruh Total Aspek Kepemimpinan terhadap kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan sebesar 20,98%

2). **Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Disiplin kerja.**

- a. Pengaruh langsung : $(0,279)^2 \times 100\% = 7,78\%$
- b. Pengaruh tidak langsung :
Melalui X1: $(0,279)(0,446)(0,400) \times 100\% = 4,98\%$
- c. Pengaruh Total Aspek Kompensasi terhadap kedisiplinan kerja sebesar: 12,76%

c. **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja Guru dan Tenaga kependidikan**

Berdasarkan hasil model strukturalnya, yaitu:



Maka besarnya pengaruh kmotivasi kerja yang dimiliki guru dan Tendik terhadap kedisiplinannya sebesar 62,09 persen.

5. **Simpulan**

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1. Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja di Sekolah baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan

- terhadap Motivasi kerja Guru dan Tenaga kependidikan di SMAN 1 Samalanga Kabupaten Bireuen.
- Namun faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Guru dan Tenaga kependidikan yang diteliti, hanya Kepemimpinan dan Kompensasi.
 - Motivasi kerja guru dan Tenaga kependidikan SMAN 1 Samalangan Kabupaten Bireuen, berpengaruh cukup signifikans terhadap Kedisiplinan dalam bekerja.
 - Pengaruh Kepemimpinan sebesar 24,46%, terhadap motivasi guru dan tenaga kependidikan, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing adalah 26,05% dan 23,44%.
 - Pengaruh Kepemimpinan terhadap kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan sebesar 20,98%, sedangkan kompensasi sebesar 12,76%.
 - Pengaruh motivasi kerja yang dimiliki guru dan tenaga kependidikan terhadap kedisiplinannya sebesar 62,09%.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya. Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Budi W. Soetjipto, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books..
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa. 2017, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol 6 No 11 Tahun 2017
- Ewi Darwati, H. Eddy Soegiarto K, Elfreda A Lau. 2015, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Kutai Barat. *Journal Ekonomia*
- Ghozali, Imam. 2009. *Metode Riset*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, Arfan., dkk, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung: Cita Pustaka Media
- Indra Sasangka, Asep Suwarna, Rana Juliansyah. 2017, Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT.Putera Papan Utama. *jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*
- Jeli Nata Liyas, 2017, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *journal.febi.uinib*
- Marwan, 2010, Pengaruh Kepemimpinan Sifat terhadap Keefektivan Kepemimpinan Sekolah (Studi Kasus Pada Kepala SMKN 1 Peusangan Bireuen), *Jurnal Ekonomika*, Vol.1 No.1 Edisi Maret 2010.
- Marwan, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- Mondy, R. Wayne.2010. *Human Resource Management Eleventh Edition*. New. Jersey: Prentice Hall.
- Moekijjat. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nova dan Bakhtiar, 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, Vol.6 No.11 Edisi Januari 2017.
- Puput Maretha Sari, Supardi A. Bakri, & Yuliansyah M.Diah. 2015, penelitiannya Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *ejournal.unsri*
- Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana, 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *jurnal.ibmt*.
- Regi Pratama; Nur Budiawati, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong kidul kabupaten Garut. *journal.uniga* Vol. 07; No. 02; 2016.
- Revi Rezita. 2014, Dalam penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *jurnal mahasiswa.unesa*
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tama Verizqy dan Retno Kusumastuti, 2016, Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap Direktorat Sumber Daya Manusia di Kantor Pusat PT. Pertamina (Persero).
- Trio Saputra, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Riau. *Jurnal Benefita* 4(2) Juli 2019 (316-325)
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada
- Werther & Davis. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen*. Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo
- Win Konadi dan Faisal, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRK Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, Vol.8 No.15, Edisi Januari 2019.
- Win Konadi dan Mulyanti, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Guru SMP dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, Vol.7 No.13, Edisi Januari 2018.
- W., Tyssen, C. 2011. *Sustainable Supply Chain Management*. Springer. Germany. Hartford, D.N.D.
- Zainuddin Iba dan Muhammad Wali, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprk Aceh Utara, *Jurnal Kebangsaan*, Vol.7 No.14 edisi Juli 2018.