



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 13 No. 1. Th. 2022 (64-72)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN PELAYAN, IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMA NEGERI KECAMATAN KUTA UTARA KABUPATEN BADUNG

Received: 12 February 2022; Revised: 27 Maret 2022; Accepted: 1 Mei 2022

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v13i1.945

T.S. Wulandari¹, A.A.G. Agung², I.P.W. Ariawan³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

e-mail: thalia.silvi@undiksha.ac.id¹, agung2056@undiksha.ac.id², wisna.ariawan@undiksha.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) besaran kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap disiplin kerja guru, (2) besaran kontribusi iklim kerja terhadap disiplin kerja guru, (3) besaran kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru, (4) besaran kontribusi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru, (5) besaran kontribusi kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 85 orang guru, dengan jumlah sampel sebesar 85 guru. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner menggunakan model skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi ganda, regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan pelayan dan disiplin kerja dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,332 (r_{yx1}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,301 ($r_{y.x1-x2,3,4}$) dan kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap disiplin kerja sebesar 7,60%, 2) terdapat korelasi positif dan signifikan antara iklim kerja dan disiplin kerja dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,469 (r_{yx2}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,466 ($r_{y.x2-x1,3,4}$) dan kontribusi iklim kerja terhadap disiplin kerja sebesar 17,97%, 3) terdapat korelasi positif namun tidak signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,256 (r_{yx3}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,194 ($r_{y.x3-x1,2,4}$) dan kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 3,70%, 4) terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,502 (r_{yx4}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,471 ($r_{y.x4-x1,2,3}$) dan kontribusi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 19,73%, dan 5) secara simultan terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan koefisien korelasi ganda $R_{y.1234}$ sebesar 0,700 dan kontribusi secara simultan kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar sebesar 49,00%.

Kata Kunci: kepemimpinan pelayan; iklim kerja; motivasi kerja; kepuasan kerja; disiplin kerja guru

Abstract

This study aimed to identify: (1) the contribution of servant leadership towards teachers' work discipline, (2) the contribution of work climate towards teachers' work discipline, (3) the contribution of work motivation towards teachers' work discipline, (4) the contribution of job satisfaction towards teachers' work discipline, (5) the contribution of servant leadership, work climate, work motivation, job satisfaction simultaneously towards the work discipline of teachers at public high schools in the sub-district of Kuta Utara, Badung regency. The population in this study was 85 teachers, with a total sample of 85 teachers. This study is classified as ex-post-facto with descriptive statistics analysis,

simple correlation, partial correlation, multiple correlation, and multiple regression data analysis design. The data for this study were collected by using the Five-point Likert scale questionnaire model. The results show that: 1) There is a positive and significant correlation between servant leadership and work discipline with 0,332 (r_{yx1}) product moment coefficient correlation, 0,301 ($r_{y.x1-x2,3,4}$) partial correlation coefficient, and 7,60% contribution of servant leadership towards work discipline, 2) There is a positive and significant correlation between work climate and work discipline with 0,469 (r_{yx2}) product moment coefficient correlation, 0,466 ($r_{y.x2-x1,3,4}$) partial correlation coefficient, and 17,97% contribution of work climate towards work discipline, 3) There is a positive, but insignificant correlation between work motivation and work discipline with 0,256 (r_{yx3}) product moment coefficient correlation, 0,194 ($r_{y.x3-x1,2,4}$) partial correlation coefficient, and 3,70% contribution of work motivation towards work discipline, 4) There is a positive and significant correlation between job satisfaction and work discipline with 0,502 (r_{yx4}) product moment coefficient correlation, 0,471 ($r_{y.x4-x1,2,3}$) partial correlation coefficient, and 19,73%, contribution of job satisfaction towards work discipline, and 5) There is a positive and significant correlation of servant leadership, work climate, work motivation, job satisfaction and work discipline with $R_y.1234$ multiple correlation coefficient of 0,700 and there is a contribution of servant leadership, work climate, work motivation, job satisfaction and work discipline simultaneously by 49,00%.

Keywords: servant leadership; work climate; work motivation; job satisfaction; teacher's work discipline.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi/lembaga, salah satunya organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Dalam dunia pendidikan, baik negeri maupun swasta, mereka menginginkan sumber daya manusia untuk tampil sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendidikan memegang peranan penting dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan/lembaga pendidikan harus menentukan metode manajemen yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan lembaga/lembaga pendidikan tersebut.

Kunci peningkatan mutu pendidikan adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia khususnya guru. Guru merupakan faktor yang sangat penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam bidang pendidikan. Untuk menjamin terpeliharanya ketertiban sekolah dan keberhasilan penyelesaian tugas, perlu adanya guru yang setia, mengikuti tujuan sekolah dan secara sadar bertanggung jawab atas tujuan sekolah.

Guru harus memberikan contoh yang baik bagi siswa, dan guru harus memberikan contoh dalam mengajar dan merefleksikan perilaku siswa. Seperti yang terungkap dalam jurnal Wareng, Agung dan Andreas yang berjudul *Increasing teacher attendance in Indonesia: a longitudinal study in the remote elementary schools of Southern Papua* (2019) Guru adalah kunci keberhasilan siswa karena siswa belajar dari setiap pelajaran yang diberikanguru. Untuk membuat bakat dan kompetensi mereka berdampak pada pembelajaran siswa dan hasil lainnya, guru harus berada di dalam kelas.

Oleh karena itu, siswa selalu berpedoman pada sikap atau perilaku guru saat melakukan tindakan di sekolah, dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat memotivasi siswa untuk belajar karena siswa pada umumnya mengikuti perilaku gurunya.

Disiplin kerja guru terkait dengan kepatuhan terhadap peraturan sekolah. Disiplin akan mendorong guru untuk bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku. Guru yang datang ke kelas tepat waktu dan tidak pernah meninggalkan kelas merupakan panutan yang dapat memotivasi siswa untuk belajar. Seperti dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS mewajibkan PNS untuk masuk kerja dan menaati jam kerja. Pasal tersebut menjelaskan tentang kewajiban "bekerja dan menaati peraturan jam kerja", artinya setiap PNS berkewajiban untuk datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas.

Jika tidak dapat hadir, haruslah memberi tahu pejabat yang berwenang. Keterlambatan kedatangan dan/atau pulang lebih awal akan diakumulasikan dan dikonversikan menjadi 7,5 (tujuh setengah) jam yang setara dengan 1 (satu) hari ketidakhadiran. Seperti yang dikemukakan oleh Heri Gunawan (2011:43) guru yang memiliki sikap disiplin, ia akan datang dan pulang tepat waktu. Ia akan mengajar dengan penuh rasa tanggung jawab. Sehingga diharapkan guru dapat memunjukkan sikap kedisiplinan yang tinggi dimana guru tersebut akan menepati segala peraturan dan kebijakan, memberikan pelayanan yang maksimal serta menunjukkan rasa tanggung jawab dari pekerjaannya.

Oleh karena itu, penerapan disiplin sangat penting, karena dengan disiplin, dapat melihat berapa banyak aturan yang dapat dipatuhi oleh guru. Terwujudnya tujuan sekolah tidak terlepas dari kedisiplinan guru. Namun keadaan yang sebenarnya di lapangan berbeda, masih ada beberapa guru yang kurang memahami tanggung jawab dan fungsi tersebut, sehingga sering terjadi ketimpangan dalam pelaksanaan tugasnya, dan tujuan pendidikan yang dilaksanakan tidak dapat tercapai dengan baik.

Banyak hal yang mempengaruhi kedisiplinan guru yaitu (1) kepemimpinan, (2) gaji, (3) promosi, (4) supervisi, (5) kelompok kerja, (6) iklim organisasi, (7) motivasi kerja (Luthans dalam Sittinur, 2014:3). Saydam dalam Sittinur (2014:3) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya disiplin kerja dalam suatu organisasi adalah: (1) ada tidaknya pengawasan manajemen, (2) lingkungan kerja yang kondusif, (3) motivasi karyawan, (4) ada tidaknya aturan tertentu yang dapat dijadikan pedoman, (5) besarnya insentif, (6) keberanian dan kemampuan pimpinan untuk bertindak, (7) ada tidaknya atasan/pemimpin terhadap karyawan. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) dimensi disiplin salah satunya adalah kepuasan kerja. Komponen yang dapat meningkatkan disiplin guru berkaitan dengan, bagaimana pimpinannya dalam memimpin, suasana kerja yang di rasakan, motivasinya dan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan.

Menurunnya disiplin guru dikarenakan guru harus bekerja dari rumah. Awal mula guru bekerja dari rumah karena seluruh dunia termasuk negara Indonesia terjangkit virus covid-19, hal ini memaksa seluruh aspek termasuk aspek pendidikan mengalami perubahan. Perubahan yang dimaksud dahulunya guru – guru mengajar langsung di kelas karena wabah ini mengharuskan guru untuk mengajar dari rumah. Karena bekerja dari rumah menyebabkan guru santai dalam memberikan pembelajaran. Walaupun bekerja dari rumah guru tetap mengajar seperti saat pembelajaran luring dimana guru hadir tepat waktu, memberikan materi tepat waktu, memberikan tugas sesuai dengan jam mengajar. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada siswa di mana siswa mengeluhkan guru tidak tepat waktu dalam memberikan tugas atau materi pembelajaran, serta dilihat dari persentasi pemenuhan portofolio pembuatan PTK (Penelitian Tindakan Kelas) guna kenaikan pangkat dan golongan guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara pada tahun 2017-2021 masih terbilang rendah dari total 55 guru PNS hanya 19 guru (33,5%) yang melakukan PTK. Hal ini menunjukkan bahwa memang benar adanya pelanggaran disiplin, maka dari itu pendisiplinan perlu dilakukan.

Dalam menegakan kedisiplinan, kepala sekolah harus mampu menunjukan figur yang tegas tapi tetap memberikan arahan dan bimbingan agar setiap guru mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Jika kepala sekolah dapat memenuhi peran dan tanggung jawabnya serta memimpin sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan, maka mereka dianggap berhasil. Kepala sekolah harus mampu menunjukkan rasa persahabatan, keakraban dan perhatian terhadap individu dan kelompok guru. Perilaku positif ini sangat membantu dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin di lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman. Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Direktur/Madrasah, yang mengatur bahwa direktur mengelola guru dan staf dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan lingkungan

dan budaya sekolah yang mendukung. Situasi ini merupakan aspek penting bagi guru untuk merasa nyaman dan aman. Pada bagian ini, manajer bukan hanya kepala organisasi, tetapi orang yang mendukung dan melindungi bawahan.

Kepala sekolah seharusnya tidak hanya mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan, tetapi harus secara langsung berpartisipasi dan melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Pemimpin yang melayani harus bisa melayani orang lain daripada meminta orang lain untuk melayani mereka. Wijania (2017:178) berpendapat bahwa karakteristik kepemimpinan yang melayani adalah: (1) pelayanan yang tulus, (2) kerendahan hati, (3) persuasive, (4) pembangunan komunitas, dan (5) memperdayakan pihak lain.

Selain Kepemimpinan Pelayan, tugas kepala sekolah yang lain yaitu mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Menurut Mulyasa (dalam Mukhtar, 2015:3) erat hubungan antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, dan iklim kerja. Sedangkan menurut Silver dalam Made Pidarta (1995) menyebutkan iklim kerja adalah tempat dan suasana yang terjalin antara kepala sekolah dengan guru-guru dalam berinteraksi. Lingkungan kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antar rekan pengajar, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan antar departemen dalam lingkungan sekolah, yang merupakan ekspresi dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat penting bagi guru dan kepala sekolah untuk melakukan pekerjaan mereka secara lebih efektif. Suasana kerja yang menyenangkan akan membuat guru puas dalam bekerja. Semakin baik kepemimpinan direktur, semakin baik lingkungan kerja guru.

Faktor lain dalam kedisiplinan guru adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. Seorang guru akan bekerja dengan tekun jika ia memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuannya. Motivasi dapat datang dari dalam diri individu atau dari luar individu. Motivasi intrinsik dikenal sebagai motivasi intrinsik yang mencakup keyakinan, harapan, preferensi, dan lain-lain.

Seperti yang dikemukakan oleh Reza & Dirgantara (dalam Iqbal, 2020:80) motivasi adalah dorongan mental, yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan produktif, terlepas dari apakah itu berorientasi pada pekerjaan untuk menghasilkan uang atau tidak. Sejalan dengan Reza & Dirgantara, Sriwidodo & Haryanto (dalam Iqbal, 2020:80) mengemukakan motivasi merupakan faktor pendorong, sehingga melalui motivasi dapat tercipta semangat kerja dan kedisiplinan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang guru yaitu kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja dapat menentukan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, menurut Robbins dan Judge (dalam Indrasari 2017:67) percaya bahwa kepuasan kerja dapat menentukan sikap seseorang terhadap pekerjaan, orang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, sedangkan orang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan.

Sutrisno (dalam Hardiansyah, 2018:168) mengemukakan bahwa karyawan yang tidak mencapai kepuasan kerja tidak akan pernah mendapatkan kepuasan psikologis dan pada akhirnya akan memiliki sikap atau perilaku negatif yang berujung pada kekecewaan, sebaliknya karyawan yang puas akan bekerja dengan baik, antusias dan proaktif. Dapat bekerja lebih baik daripada karyawan yang tidak puas. Jika dikaitkan dengan guru, kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja guru, karena guru memperoleh kepuasan psikologis, yang meningkatkan sikap positif mereka.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, iklim, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Namun sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi derajat pengaruh disiplin kerja guru belum diketahui secara pasti. Maka dari penjelasan tersebut peneliti mengambil judul Kontribusi Kepemimpinan Pelayan, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

Usulan tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah: (1) untuk memahami dan mendeskripsikan kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap disiplin kerja guru di SMA

Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung, (2) untuk memahami dan mendeskripsikan kontribusi iklim kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung, (3) untuk memahami dan mendeskripsikan kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung, (4) untuk memahami dan mendeskripsikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung, (5) untuk memahami dan mendeskripsikan kontribusi kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap disiplin kerja, (2) kontribusi iklim kerja terhadap disiplin kerja, (3) kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (4) kontribusi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, (5) kontribusi kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung. Penelitian dilakukan di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung, populasi penelitian ini adalah 85 guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian, yaitu 85 guru. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif, teknik analisis korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi ganda, regresi berganda dengan menggunakan *SPP 17.00 for windows* dengan rancangan penelitian yaitu *ex post facto* dan pengumpulan data dilakukan dengan pemberian kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini fokus pada kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung. Deskripsi data kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja guru disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rangkuman Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan Pelayan, iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru

Statistik Deskriptif	Kepemimpinan Pelayan	Iklim Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja Guru
Mean	127,40	127,85	130,86	123,96	140,01
Median	127.00	125.00	132.00	123.00	137.00
Modus	132	114	123	106	123
Standar Deviasi	21,887	23,658	19,722	24,217	30,710
Varian	479,052	559,679	388,956	586,439	943,107
Rentangan	97	116	22	124	131
Minimum	81	76	79	51	92
Maksimum	171	190	161	175	205

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata kepemimpinan pelayan (X1) adalah 127,40, nilai terbesar 171, nilai terkecil 81, standar deviasi sebesar 21,887 rata-rata iklim kerja (X2) adalah 127,85, nilai terbesar 190, nilai terkecil 76, standar deviasi sebesar 23,658, rata-rata motivasi kerja (X3) adalah 130,86, nilai terbesar 161, nilai terkecil 79, standar deviasi sebesar 19,722, rata-rata kepuasan kerja (X4) adalah 123,96, nilai terbesar 175, nilai terkecil 51, standar deviasi sebesar 24,217, dan rata-rata disiplin kerja guru (Y) 140,01, nilai terbesar 205, nilai terkecil 92, standar deviasi sebesar 30,710. Selanjutnya dilakukan uji prasyarat dan menunjukkan data berdistribusi normal. Setiap variabel bebas memiliki hubungan linier dengan variabel terikatnya. Tidak ada

multikolinearitas, tidak ada autokorelasi dan tidak ada heterokedastisitas dalam penelitian ini. Setelah uji prasayarat tercapai. Kemudian dilakukan pengujian hipotesis, dimana pengujian hipotesis I, II, III, dan IV dicari dengan analisis regresi sederhana. Untuk hipotesis terakhir yaitu hipotesis ke V dicari dengan analisis regresi ganda.

Kontribusi Kepemimpinan Pelayan terhadap Disiplin Kerja Guru.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan pelayan dan disiplin kerja guru dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,332 (r_{yx1}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,301 ($r_{y,x1-x2,3,4}$) dan kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap disiplin kerja sebesar 7,60%. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berperan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Samidi pada tahun 2019 dimana penelitian yang dilakukannya tentang *The Effect of Work Motivation and Leadership Service on Working Discipline District Office Employees*. Berdasarkan penelitiannya hasil yang di dapat bahwa servant leadership berpengaruh positif dan signifikan pengaruh langsung terhadap disiplin kerja di Pamekasan pegawai kantor kecamatan. Penelitian ini juga menggunakan teori Patterson (dalam Tahir, 2021), Vondey (2010), Spears (dalam Rahayu, 2020), Greenleaf (dalam Widyachyani, 2020) untuk mengukur variabel kepemimpinan pelayan dimana indikator (1) melayani sepenuh hati, (2) peduli, (3) mengutamakan kepentingan bawahan, (4) memotivasi, (5) tanggung jawab. Kepemimpinan pelayan adalah pemimpin yang menunjukkan sikap melayani dimana pemimpin lebih mendahulukan kepentingan bawahan dari pada kepentingan diri sendiri, yang mempergunakan komunikasi yang baik untuk memotivasi, menimbulkan rasa percaya diri serata pemimpin yang bertanggung jawab dan memberikan dukungan kepada bawahan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan pelayan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

Kontribusi Klim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara klim kerja dan disiplin kerja dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,469 (r_{yx2}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,466 ($r_{y,x2-x1,3,4}$) dan kontribusi klim kerja terhadap disiplin kerja sebesar 17,97%. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ramsa Meinis Wita pada tahun 2021 dimana penelitiannya tentang *Pengaruh Kompensasi Dan Klim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang*. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan klim kerja terhadap disiplin memiliki pengaruh positif. Klim kerja lebih merujuk kepada karakteristik dari sebuah lingkungan yang mempengaruhi tingkahlaku dan hubungan yang menimbulkan rasa tanggung jawab, harapan tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan, dan semangat hidup, maka disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang timbul dari dalam diri atau melalui perintah untuk menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku sebagai bentuk tanggungjawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikannya. Korelasi antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja guru memiliki nilai positif yang menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja guru nyaman maka disiplin kerja guru juga akan baik.

Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif namun tidak signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,256 (r_{yx3}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,194 ($r_{y,x3-x1,2,4}$) dan kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 3,70%. Variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini dikarenakan sebagian besar kedisiplinan guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung bukan berorientasi pada penghargaan atas pekerjaan dan peningkatan karir, atau agar dapat meningkatkan golongan, tetapi lebih kepada agar terpenuhinya kebutuhan hidup, diperkuat dengan pandemi saat ini yang menyebabkan guru-guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara

Kabupaten Badung banyak di perdayakan pada bagian yang bukan kompetennya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Said Muhammad Rizal tahun 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semacam dorongan dalam hati setiap orang untuk mencapai hal-hal yang diinginkan serta menciptakan semangat kerja dan disiplin baik melalui bekerjasama maupun secara personal. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,502 (r_{yx4}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,471 ($r_{y,x4-x1,2,3}$) dan kontribusi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 19,73%. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Saiful Anuar pada tahun 2021 yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak, menghasilkan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak.

Kepuasan kerja merupakan ekspresi positif yang ditimbulkan seseorang karena merasa puas akan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

Kontribusi Kepemimpinan Pelayan, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Secara Simultan terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja guru dan persamaan garis regresinya yaitu $\hat{y} = -21,591 + 0,307X_1 + 0,446X_2 + 0,203X_3 + 0,423X_4$. Kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja guru yaitu sebesar 0,700 dan tingkat kontribusi sebesar 49,00%.

Disiplin kerja guru adalah perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang atau didorong dari luar tanpa mengikuti dan menerapkan aturan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang melayani menjadi faktor dalam memperkuat disiplin kerja. Pemimpin bukanlah seseorang yang hanya memberi perintah, tetapi pemimpin adalah orang yang secara langsung berpartisipasi dalam pekerjaan bawahan. Kepemimpinan yang melayani adalah pemimpin yang menampilkan sikap pelayanan dimana pemimpin lebih mengutamakan kepentingan pengikutnya di atas kepentingannya sendiri, menggunakan komunikasi yang baik untuk memotivasi, membangun kepercayaan diri serta sebagai Pemimpin yang bertanggung jawab dan memberikan dukungan kepada bawahan. Selain lingkungan, motivasi guru juga penting dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Motivasi guru adalah semacam dorongan dalam hati untuk mencapai hal-hal yang diinginkan dan menciptakan semangat dan disiplin baik secara kolaboratif maupun individual. Jika guru memiliki motivasi yang baik maka akan berdampak pada kualitas kerja dan tanggung jawab dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu di perhatikan dalam melaksanakan tugas. Karena saat seseorang puas dengan pekerjaannya maka seorang pekerja pasti telah melakukan yang terbaik dari dirinya. Kepuasan kerja adalah ekspresi positif yang ditimbulkan seseorang karena merasa puas akan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan. Jika seorang pekerja dapat mengekspresikan dirinya untuk segala pekerjaannya ini akan membantu pekerja dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan pelayan, iklim kerja,

motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan pelayan dan disiplin kerja dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,332 (r_{yx1}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,301 ($r_{y.x1-x2,3,4}$) dan kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap disiplin kerja sebesar 7,60%, 2) terdapat korelasi positif dan signifikan antara iklim kerja dan disiplin kerja dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,469 (r_{yx2}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,466 ($r_{y.x2-x1,3,4}$) dan kontribusi iklim kerja terhadap disiplin kerja sebesar 17,97%, 3) terdapat korelasi positif namun tidak signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,256 (r_{yx3}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,194 ($r_{y.x3-x1,2,4}$) dan kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 3,70%, 4) terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,502 (r_{yx4}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,471 ($r_{y.x4-x1,2,3}$) dan kontribusi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 19,73%, dan 5) secara simultan terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 49,00%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuar, Saiful. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak*. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 2, Juli 2020: 284-291 SSN Cetak: 2337-3997 SSN Online: 2613-9774. Diakses dari laman <https://stiepasaman.ac.id/ojsapresiasiekonomi/index.php/apresiasiekonomi/article/view/306> (14 Oktober 2021)
- G., Muhammad Tahir. 2021. *Servant Leadership dalam Kepemimpinan Pendidikan*. Jurnal SIPATOKKONG BPSDM SULSEL Volume 2 Nomor 1 (Januari – Maret) Tahun 2021.
- Heri Gunawan. (2011). *Pendidikan Karakter konsep dan mplementasi*. Bandung:Alfabeta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi iklim Organisasi, Kreativitas ndividu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: ndomedia Pustaka.
- Iqbal, Syahadzan Muhammad. 2020. *Hubungan Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi Di Kantor Sdn Ngronggo 2 Kecamatan Kota Kediri)*. MEDIASOSIAN, Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara Vol.4 No.1 Tahun 2020.
- Made Pidarta. 1995. *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Gramedia.
- Rahayu, Sri Wening. 2020. *Penerapan Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership) Bidang Penguatan Karakter Guru Dan Siswa*. Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP), Volume 5, Nomor 1, 2020.
- Rizal, Said Muhammad. 2019. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Imiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 117-128 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Rusnita, dkk. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Smp Negeri 11 Prabumulih*. JURNAL KEPEMIMPINAN DAN KEPENGURUSAN SEKOLAH Vol. 6, No. 1, Maret 2021. Diakses dari laman <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/view/566> (14 Oktober 2021)

- Samidi. 2019. *The Effect of Work Motivation and Leadership Service on Working Discipline District Office Employees. nternational Journal of nnovative Science and Research Technology* Volume 4, ssue 7, July – 2019 SSN No:-2456-2165. Diakses dari laman <https://iisrt.com/assets/upload/files/IJSRT19JUL273.pdf>
- Vondey, M. 2010. *The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational identification. nternational Journal of Leadership Studies.*
- Werang, Basilius Redan, Anak Agung Gede Agung dan Andreas Au Hurit. 2019. *ncreasing teacher attendance n ndonesia: a longitudinal study n the remote elementary schools of Southern Papua. nt. J. Management n Education*, Vol. 13, No. 2, 2019. Diakses dari laman <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJMIE.2019.098188>
- Widyacahyani, Azimatun. 2020. *Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan. JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis ndonesia)* Vol. 10 No. 1 Juni
- Wijania. 2017. *Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Jurnal Adiministrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 1, No.3, Oktober 2017.
- Wita, Ramsa Meinis. 2021. *Pengaruh Kompensasi Dan klim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta mplikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. Universitas Tridinanti Palembang. Diakses dari laman <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/2439/> (27 Oktober 2021)*