

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN GURU DI SMA NEGERI 14 SAMARINDA

MAHARRANI DWI CAHYANINGSIH¹

ABSTRAK

Nama penulis Maharrani Dwi Cahyaningsih, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru di SMA Negeri 14 Samarinda. Dibawah bimbingan Dr. Heryono Susilo Utomo, M.Si selaku pembimbing I dan Drs. H. Hamdan, M.Si selaku pembimbing II.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka memunculkan rumusan masalah apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Disiplin Guru di SMA Negeri 14 Samarinda. Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru di SMA Negeri 14 Samarinda dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 14 Samarinda jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, menggunakan metode sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, dan studi kepustakaan serta studi lapangan yaitu dengan melakukan pengumpulan data melalui kegiatan observasi secara tak langsung pada objek penelitian, menyebarkan kuisioner kepada 30 pegawai yang ada di SMA Negeri 14 Samarinda untuk mendapatkan data yang lebih jelas sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian. Alat pengukur data yang digunakan adalah skala ordinal. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah (independent variabel) dan disiplin guru (dependent variabel).

Dari hasil pengolahan data diperoleh F hitung sebesar 5,655 dengan nilai signifikan 0,024. Dengan demikian H_0 ditolak, maka model regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data dapat diterima. Untuk koefisiensi arah regresi, $t = 2,378$ dengan nilai signifikan 0,024, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi bersifat nyata dan berpengaruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator (ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap prosedur kerja, ketaatan terhadap intruksi atasan) terhadap disiplin guru dengan indikator (ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap prosedur kerja, ketaatan terhadap intruksi atasan).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Guru

¹ Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Email : m.cahyaningsih@yahoo.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Era globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Hal ini sesuai dengan tujuan Negara Indonesia yang tercermin dalam alenia keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk maksud itu, Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. (3) pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990.

Peraturan pegawai merupakan salah satu kegiatan pembinaan pegawai sebagai alat untuk menegakkan disiplin, yang dimuat dalam penjelasan umum peraturan pemerintah RI No.30 Tahun 1980 alinea kedua tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, sebagai seorang pegawai Negeri Sipil harus dapat mematuhi peraturan-peraturan tersebut.

Namun secara umum disiplin kerja aparatur negara masih tergolong rendah terbukti frekuensi kelas kosong relative tinggi (membuktikan guru malas mengajar), datang atau pulang kantor tidak tepat waktu. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan disekolah yang dipimpinnya.

Oleh karena itu, suksesnya upaya reformasi sekolah juga ditentukan oleh kualitas atau kinerja kepemimpinan kepala sekolah dalam mempertanggung-jawabkan kewenangan yang telah diberikan. Berdasarkan hal tersebut, Penulis bermaksud mengangkat judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru Di SMA Negeri 14 Samarinda** “.

Rumusan Masalah

1. Adakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin guru pada SMA Negeri 14 Samarinda?

2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru di SMA Negeri 14 Samarinda?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru pada SMA Negeri 14 Samarinda?
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru SMA Negeri 14 Samarinda?

Manfaat Penelitian

1. Dari segi teoritis diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu administrasi dan membandingkan antara teori yang di peroleh dengan kenyataan yang ada di lapangan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan ilmu khususnya dibidang kepemimpinan.
2. Sedangkan dari segi praktis diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah praktis yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 14 Samarinda.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan Konsep

Kerlinger (dalam Sugiyono 2013 : 79) Teori adalah seperangkat konsep, definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antar variable, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

Kepemimpinan

Menurut Koontz dan Donnell (dalam Sutikno, 2014 : 15) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut teori path-goal versi House yang dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan direktif.
- 2) Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*)
- 3) Kepemimpinan partisipatif
- 4) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Nawawi dan Hadari (2012 : 75-79) membagi fungsi kepemimpinan menjadi lima yaitu :

- a. Fungsi Instruksi.
- b. Fungsi konsultatif.
- c. Fungsi partisipasi.

- d. Fungsi delegasi.
- e. Fungsi pengendalian.

Kepala Sekolah

Menurut Wahjosumidjo (2002 : 83) mengartikan bahwa: “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Fungsi Kepala Sekolah

Adapun fungsi Kepala Sekolah sebagai pemimpin menurut Sudjud. (dalam Daryanto, 2005 : 81-82) yaitu :

1. Perumus tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan (*policy*) sekolah.
2. Pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah
3. Pensevaluasi kegiatan sekolah

Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif

Menurut Heck, dkk 1991 (dalam Mulyasa, 19 : 2012)

1. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
2. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.
3. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
4. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.
5. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah kerja, dan bersedia memberikan bantuan secara proposional dan profesional.
6. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya.
7. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
8. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, dan staf.
9. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.
10. Menjamin kebutuhan peserta didik, guru, dan staf sebagai pusat kebijakan..

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi (dalam Husin, 2000 : 95)

Bentuk – bentuk Disiplin

Menurut Handoko (2000 : 205) tipe pendisiplinan dibedakan menjadi :

1. Disiplin Preventif (*Preventif Discipline*).
2. Disiplin korektif (*Corrective Discipline*).
3. Disiplin progresif (*Progressive Discipline*).

Prinsip – prinsip Pendisiplinan

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo (dalam Asmiarsih 2009) adalah :

- a) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b) Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c) Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera
- d) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen
- f) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali

Indicator Disiplin Kerja

Hasan (2002 : 66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya
5. Bertingkah laku sopan

Guru

menurut Nurdin (2010 : 17) Guru (dalam bahasa Jawa) adalah seorang yang harus digugu dan ditiru oleh semua muridnya. Harus digugu artinya segala sesuatu yang disampaikan olehnya senantiasa dipercaya dan diyakini sebagai kebenaran oleh semua murid. Sedangkan ditiru artinya seorang guru menjadi suri teladan bagi semua muridnya. Sebagai seseorang yang harus digugu dan ditiru seorang dengan sendirinya memiliki peran yang luar biasa dominannya bagi murid.

Hipotesis

H₀ : Tidak adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru di SMA Negeri 14 Samarinda.

H₁ : Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru di SMA Negeri 14 Samarinda.

Definisi Konsepsional

1. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, menuntun dan menggerakkan orang lain serta sumber-sumber daya yang tersedia agar berjalan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dan bekerjasama dalam suasana moralitas yang tinggi, penuh semangat dan kesadaran, sesuai dengan peraturan yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Pemimpin tidak saja mempengaruhi pengikutnya dengan cara memberikan motivasi, tetapi juga memberikan contoh nyata.
2. Disiplin adalah ketaatan, kepatuhan dan kesetiaan terhadap peraturan-peraturan, ajaran-ajaran ataupun norma-norma sosial yang berlaku

dilingkungannya, dengan penuh kesadaran sehingga akan tercipta keteraturan dan ketertiban.

Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator
1	2	3	4
1	Kepemimpinan (X)	Kemampuan (X1)	<ul style="list-style-type: none"> - Memotivasi bawahan - Menggerakkan dan mendorong bawahan - Mengambil keputusan Pencapaian tugas
		Kepribadian (X2)	<ul style="list-style-type: none"> - Ketegasan dalam memberikan arahan - Loyalitas yang tinggi - Disiplin - Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi
		Intelektual (X3)	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi kepada bawahan - Menunjukkan keteladanan
		Lingkungan Kerja (X4)	<ul style="list-style-type: none"> - Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman - Sarana prasarana tersedia - Penataan ruang kantor - Fasilitas yang memadai
2	Disiplin Kerja (Y)	Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya	<ul style="list-style-type: none"> - ketepatan waktu - Ketepatan hasil kerja - Bertanggungjawab terhadap pekerjaan
		Ketaatan Terhadap Prosedur Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Bertanggungjawab terhadap pekerjaannya - Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku - Memahami kurikulum
		Ketaatan Terhadap Intruksi Atasan	<ul style="list-style-type: none"> - Ketaatan terhadap intruksi atasan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencadarkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damayanti : 2011).

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 14 Samarinda yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menentukan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh, menurut Sugiyono (2001 : 61) Sampling jenuh yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sensus). Dalam penelitian ini, seluruh guru SMA Negeri 14 Samarinda yang berjumlah 30 orang dijadikan subyek dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Teknik pengumpulan data primer
 1. Observasi atau pengamatan langsung
 2. Wawancara atau interview
 3. Kuisisioner atau angket
- b. Teknik pengumpulan data sekunder
 1. Studi kepustakaan
 2. Dokumentasi

Alat Pengukur Data

maka dalam penelitian ini penulis menggunakan pilihan jawaban dengan skala ordinal jenjang 5 (1,2,3,4,5), dimana skor yang diberikan pada tiap pertanyaan digunakan untuk keperluan analisis statistik yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk responden yang menjawab sangat setuju, diberi skor 5
- b. Untuk responden yang menjawab setuju, diberi skor 4
- c. Untuk responden yang menjawab Netral, diberi skor 3
- d. Untuk responden yang menjawab tidak setuju, diberi skor 2
- e. Untuk responden yang menjawab sangat tidak setuju, diberi skor 1

Rangkaian Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap disiplin guru di SMA Negeri 14 Samarinda, maka penulis menggunakan beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Analisis Regresi Linier Sederhana

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

- Keadaan Geografis

Hasil Penelitian

1. Mencari hasil dari uji reliabilitas dan uji validitas

2. Menganalisa menggunakan program SPSS
3. Mendeskripsikan

Pada bagian ini menyajikan deskripsi dari variable yang di uji, yaitu rata-rata (mean) dan simpangan baku (*standart deviation*). Dari 30 responden diperoleh rata-rata untuk total penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sebesar 45,9667 dan rata-rata untuk total penelitian Disiplin Guru adalah sebesar 41,5000. Sedangkan simpangan baku untuk total penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sebesar 5,24229 dan total penelitian Disiplin Guru adalah sebesar 3,87521.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
disiplin guru	41,5000	3,87521	30
kepemimpinan	45,9667	5,24229	30

4. Menentukan hasil model summary

Model Summary ini menunjukkan besarnya nilai R Square atau nilai koefisien determinasi yaitu nilai yang menyatakan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru. Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh nilai R squarenya sebesar 0,168 yang berarti bahwa disiplin guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,410 ^a	,168	,138	3,59722	,168	5,655	1	28	,024

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: disiplin guru

5. Menentukan hasil Anova (*analysis of Variance*)

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada taraf kepercayaan 95% diperoleh nilai F hitung sebesar 5,655 dengan nilai signifikan 0,024. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka model regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data dapat diterima dan hubungannya adalah linier artinya apabila skor atau nilai dari kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat maka disiplin guru juga akan meningkat.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,180	1	73,180	5,655	,024 ^b
	Residual	362,320	28	12,940		

Total	435,500	29		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: disiplin guru

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan

6. Menentukan koefisien regresi

Pada bagian ini menyajikan besarnya nilai koefisien regresi dan hasil uji t nya. Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$y = a + b X$$

$$y = 27,571 + 0,303 * \text{kepemimpinan kepala sekolah}$$

Dimana nilai 27,874 merupakan konstanta dan 0,303 merupakan koefisien regresinya.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	27,571	5,894		4,678	,000	15,498	39,644
kepemimpinan	,303	,127	,410	2,378	,024	,042	,564

a. Dependent Variable: disiplin guru

Pembahasan

Kemampuan Terhadap Disiplin Guru

Menurut Robbins (2008 : 55 – 56) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*Ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*Ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang. Berdasarkan hasil pada indikator kemampuan yakni kemampuan kepala sekolah terhadap disiplin guru cukup menggerakkan dan mendorong dalam memotivasi bawahan untuk pencapaian tugas yang sesuai dengan tujuan. Dalam hal ini upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi guru dalam bekerja sudah cukup sesuai target yang ingin dicapai di SMA Negeri 14 Samarinda.

Dari hasil penelitian hal tersebut berhubungan erat dengan pegawai/guru yang kurang menunjukkan ketaatan disiplin terhadap tata tertib dalam peraturan yang telah di tentukan dengan sikap atau tingkah laku yang tidak menunjukkan ketaatan dan kepatuhan dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar maka tujuan pendisiplinan akan sulit tercapai. Namun hasil penelitian yang ada disekolah para pegawai/guru di SMA Negeri 14, kemampuan kepala sekolah dalam memberikan pengaruh positif dapat memotivasi para pegawai/guru untuk melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan teratur.

Kepribadian Terhadap Disiplin Guru

Menurut Robbins kepribadian adalah keseluruhan total cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain. Kepribadian sebagai watak atau ciri-ciri seseorang yang membedakan pribadi seseorang dengan yang lain kepribadian mempunyai peran penting untuk menjadi pemimpin. Seorang pemimpin harus mempunyai kepribadian dan kemampuan yang baik sebagai dasar pengambilan keputusan. Pemimpin sudah sewajarnya adalah seseorang yang memberi pengaruh kepada orang yang di pimpinnya. Setiap pemimpin mempunyai pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian kepala sekolah cukup berperan dalam menegakkan disiplin, dalam hal ini kepala sekolah berpengaruh dalam menggerakkan disiplin sehingga sudah cukup mampu menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan peraturan yang ada maka guru dapat turut serta dalam menciptakan ketaatan dan kepatuhan sehingga disiplin kerja dapat dikatakan baik.

Hal ini di dukung dengan hasil penelitian bahwa pemimpin sudah cukup mampu memberikan pengaruh yang baik dan dapat berinteraksi terhadap bawahan/guru. Namun, terkadang guru kurang turut berpartisipasi dalam menegakkan kedisiplinan. Sehingga peraturan yang ada kurang begitu optimal, hal ini disebabkan oleh kepala sekolah yang kurang berperan aktif secara langsung dalam menegakkan peraturan terhadap guru. Serta pembinaan kepala sekolah terhadap guru kurang efektif dalam memotivasi agar mau bekerjasama dan membina hubungan baik agar tujuan organisasi tercapai.

Intelektual Terhadap Disiplin Guru

Menurut Gunarsa intelektual merupakan suatu kumpulan kemampuan seseorang untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan mengamalkannya dalam hubungannya dengan lingkungan dan masalah-masalah yang timbul. Kualitas seorang pemimpin dimulai dari fondasi yang paling dasar, yaitu kualitas intelektual. Seorang pemimpin wajib mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, perencanaan, dan keberanian untuk bertindak terhadap semua kewajibannya. Pemimpin tidak hanya harus memperlihatkan gaya dan penampilan fisik yang luar biasa, tapi dia juga harus mengisi dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk membuat dirinya mampu bekerja dengan cerdas dan tegas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang berperan aktif dalam mengaplikasikan ketegasan pendisiplinn terhadap guru, kepala sekolah hanya kadang-kadang mengawasi bawahannyadikarenakan tugas dan pekerjaan kepala sekolah yang beragam. Sehingga, terkadang kepala sekolah melimpahkan kepada bawahannya atau wakilnya. Dalam hal ini seharusnya kepala sekolah meningkatkan intesitas pengawasannya agar pendisiplinan dan tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan. Hal ini didukung juga dengan teori yang dikemukakan oleh Kartono (1998 : 68) yang mengatakan bahwa dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi, suatu seni pembinaan

sekelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui hubungan “*relations*” dan motivasi yang tepat sehingga mereka tanpa adanya rasa takut mau bekerjasama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Guru

Menurut Sastrohadiwiryono (2005 : 177) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggungjawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka para pegawai/guru dapat bekerja lebih optimal sehingga memiliki semangat kerja yang berdampak meningkatnya disiplin kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang dapat meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan aktivitas serta menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepala sekolah hanya dapat mengawasi serta turut memotivasi dan membantu meningkatkan fasilitas yang ada dikarenakan kurang adanya sarana dan prasarana yang menunjang. Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan. Perilaku kerja dengan tata kelola yang konsisten berdasarkan nilai-nilai organisasi yang kuat akan memiliki dampak positif untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja. Antusias dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin baik pula hubungan kerja yang akan terjalin di lingkungan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh penulis di peroleh dari hasil penelitian dan pembahasannya dengan berdasarkan pada variabel penelitian yaitu variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dan variabel Disiplin Guru (Y) maka penulis menarik kesimpulan antara lain:

1. Dari hasil penelitian dan pembahasan terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru. Dapat diketahui dari hasil uji statistik koefisien korelasi product moment bahwa hipotesis diterima dengan kata lain

jika kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai dapat lebih meningkat.

2. Dari hasil perhitungan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui 4 indikator seperti kemampuan, kepribadian, intelektual dan lingkungan kerja. Tanggapan responden sangat tinggi melihat dari hasil jawaban.
3. Dari hasil perhitungan Variabel Disiplin Guru melalui 3 indikator seperti ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap prosedur kerja dan ketaatan terhadap intruksi atasan. Tanggapan responden mengenai disiplin guru masuk dalam kategori cukup tinggi pada hasil jawaban yang ada.
4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru di SMA Negeri 14 Samarinda di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan dan memotivasi guru kurang memberikan pengaruh, serta kurang berperan aktif dalam mengaplikasikan ketegasan sehingga mengakibatkan guru kurang termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang optimal sehingga berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja.
5. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru di SMA Negeri 14 Samarinda, dari hasil pengolahan data adalah linier artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat maka disiplin guru juga akan meningkat. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian bahwa kepala sekolah sudah cukup memberikan pengaruh yang baik.

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian penulis skripsi ini, maka penulis dapatlah memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kepala sekolah karena statusnya sebagai *manager* yang bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya. maka hendaknya dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Serta kepala sekolah harus mau melakukan evaluasi diri dengan saran, pendapat dan kritik dari bawahan dalam rangka peningkatan etos kerja seluruh personil sekolah terutama guru.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin guru oleh karena itu hendaknya pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada para pegawai/guru.
3. Berdasarkan penelitian ini, ternyata disiplin guru di SMA Negeri 14 samarinda dapat dikatakan tinggi, maka hendaknya kondisi seperti ini terus dipertahankan/ditingkatkan untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi kepada sekolah, masyarakat serta para anak didik, dengan cara selalu menjalin komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan pegawai/guru untuk mewujudkan kedisiplin yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Anonim. 1980. *Peraturan pemerintah No.30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Surabaya. Bina Pustaka Tama.
- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: PT Aneka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Produk*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Barizi, Ahmad dan Muhammad Idris. 2009. *Menjadi Guru Unggul*. Yogyakarta. Ar-ruzz Media.
- Chaplin. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan Kartini Kartono)*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Daryanto. 2005. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1995. *Perilaku dalam Organisasi (Terjemahan Agus Darma)*. Jakarta. Erlangga
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Gunarsa Singgih D. 1991. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Hamidi. 2007. *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi (Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang. Universitas Muhammadiyah Malang Press
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat. 2014. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen (Dasar, Pengertian dan masalah)*. Jakarta. Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpinan dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?)*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- , 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. 2006. *Visionary Leadership (Menuju Sekolah Efektif)*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Krause. 1993. *The way of The Leader, Kiat Sang Pemimpin*. Jakarta: Gramedia
- Kusnandar. 2009. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Satuan Pendidikan (KTSP) Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Mardalis. 2014. *Metode Penelitian suatu pendekatan proposal*. Cetakan ketiga belas, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Nurdin, Muhammad. 2010. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.
- Parkay, Forrest W dan Beverly Hardcastle Stanford (Terjemahan Wasi Dewanto). 2011. *Menjadi Seorang Guru*. Jakarta. PT Indeks.

- Pasolong. Harbani, 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rahman dkk. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor. Alqaprint.
- Raihani. 2012. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta. LKiS Yogyakarta.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2012. *Metode Penelitian Komunikasi (dilengkapi contoh analisis statistik)*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. 2010. *Dasar Dasar Statistika*. Cetakan kedelapan, Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Robbins, Stephen P; Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahmo, Bartolomeus. 2013. *Visi Pendidikan Ki Hajar Dewantara*. Yogyakarta. Kanisius.
- Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan administrative dan Operasional)* Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Soehartono, Irawan. 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke 21, Bandung: Alfabeta
- . 2012. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi R&D*. Cetakan Kedua puluh, Bandung: Alfabeta
- . 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung. Alfabeta
- Sukarna. 2006. *Kepemimpinan dalam Administrasi Negara Pemerintahan Teori A-Z*. Bandung. Cv Mandar Maju.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2008. *Kepemimpinan Profesional (Pendekatan Leadership Games)*. Yogyakarta. Gava Media.
- Sumanto, 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Supranto, J. 2011. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Cetakan Keempat*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Supranto, JJ. 2011. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sutikno M. Sobry. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*.Tangerang. Holistica.

- Syafiie, Inu Kencana 2006. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Syamsuddin, dkk. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Taniredja, Tukiran 2012. *Tiga Undang-Undang Dasar Di Indonesia*. Bandung. Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2006. *Spiritual Centered Leadership (Kepemimpinan berbasis Spiritual)*. Depok. Gema Insani.
- Toha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Utomo, Warsito. 2009. *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta. Gava Media.
- Wahjosumidjo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*. Jakarta. Raya Grafindo Persada.

Dokumen

- Undang – Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Setelah Amandemen ke-Empat
Sumber Lain
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah
- Kiswanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Post Samarinda. Universitas Politeknik Negari Samarinda.
- Kurniadi, Dede Hasan (2002), Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan Dengan Produktivitas Kerjanya. Tesis Adpend SPS UPI Bandung: Tidak diterbitkan.