

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA GURU SMA DI PERGURUAN
SWASTA KESATRIA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**

Oleh :

M. OKPRIN RAFIQAH

NPM. 10 852 0002

Program Studi Ilmu Administrasi Negara



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2014

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/9/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA GURU SMA DI PERGURUAN
SWASTA KESATRIA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

M. OKPRIN RAFIQAH

NPM. 10 852 0002

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memenuhi
Gelar Sarjana Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2014

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/9/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin
Kerja Guru SMA di Perguruan Swasta Kesatria Medan.
Nama : M. Okprin Rafiqah
NPM : 10 852 0002
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Dr. Abdul Kadir, M.Si

Pembimbing I

Dra. Rosmala Dewi, MPd

Pembimbing II



Dr. Abdul Kadir, M.Si

Dekan

Tanggal Lulus :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/9/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar sarjana akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan,

April 2014



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan, pada tanggal 19 Oktober 1992. Dari ayah Sutrisno dan ibu Masniar. Penulis merupakan putra ke-tiga dari empat bersaudara.

Tahun 2010 bulan Juni penulis lulus dari SMA Swasta Kesatria Medan dan pada tahun 2010 bulan Oktober penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis pernah menjadi Komting (Komisaris tinggi) selama dua semester, pada tahun ajaran 2010-2011.

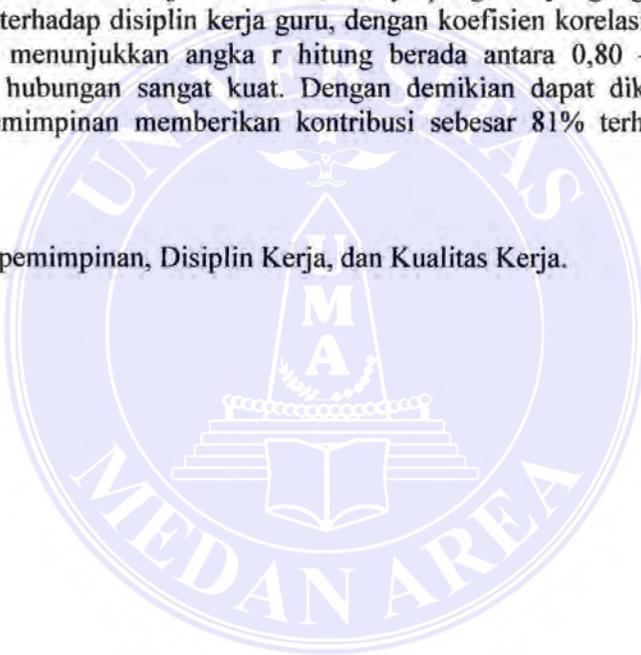
Penulis melaksanakan penelitian di Yayasan Perguruan Swasta Kesatria Medan.



ABSTRAK

Fokus Penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA di Perguruan Swasta Kesatria Medan. Dengan rumusan masalah yaitu apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, dan faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Kesatria Medan yang berjumlah 15 guru dari seluruh bidang studi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran angket/kuesioner dan observasi. Teknik sampling menggunakan teknik pengujian data, yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji korelasi *product moment*, uji signifikan dengan rumus *t*, uji determinan, untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel X dengan variabel Y. Berdasarkan skor yang didapat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru, dengan koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,514 yang menunjukkan angka *r* hitung berada antara 0,80 – 1,000 yang menjelaskan bahwa hubungan sangat kuat. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 81% terhadap Disiplin Kerja Guru

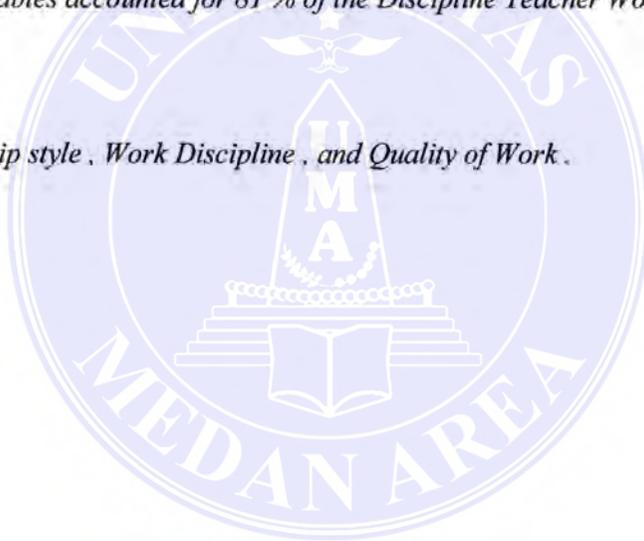
Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja.



ABSTRACT

The focus of this study is the Effect of Leadership Style Disiplin Against High School Teacher Job in Private Colleges Warrior Field . With the formulation of the problem is whether the leadership style affect the work discipline of teachers , and what factors affect teachers' work discipline . The purpose of this study was to determine how much influence the leadership style of the work discipline of teachers . The method used in this study is a quantitative method with Associative approach . The population in this study is a high school teacher Knights totaling 15 teachers from all subject areas . Data collected by means of questionnaires the spread of / questionnaires and observation . Sampling techniques using the data of testing techniques , which are used in this study include testing the validity of the factor analysis , product moment correlation test , a significant test with the formula t , the determinant test , to test how much influence the variable X with the variable Y . Based on the scores obtained from results showed that , the existence of significant influence of leadership style on teacher work discipline , with a correlation coefficient of 0.514 is obtained for r indicates the number count is between 0.80 to 1.000 which explains that the relationship is very strong . Thus it can be seen that the leadership style variables accounted for 81 % of the Discipline Teacher Working.

Keywords : leadership style , Work Discipline , and Quality of Work .



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini Kepemimpinan dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA di Perguruan Swasta Kesatria Medan.

Terima kasih penulis sampaikan kepada bapak Dr. Abdul Kadir, Msi dan Ibu Rosmala Dewi, MPd selaku pembimbing serta Ibu Beby Masitho Batubara, S.Sos, MAP yang telah memberikan saran.

Disamping itu terimakasih penulis sampaikan kepada teman-teman stambuk jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta keluarga angkat saya atas doa dan perhatiannya.

Semoga skripsi ini bermanfaat.

Penulis

(M. Okprin Rafiqah)

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Abstrack.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
Daftar Tabel.....	vii
BAB I. PENDAHULUAN.....	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pembatasan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Perumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Uraian Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	8
2.1.2 Fungsi Kepemimpinan.....	9
2.1.3 Ciri Kepemimpinan.....	10
2.1.4 Tipe Kepemimpinan.....	10
2.1.5 Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.6 Disiplin Kerja.....	13
2.1.7 Penelitian Terdahulu.....	14
2.1.8 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja.....	15
2.2 Kerangka Pemikiran.....	16
2.3 Hipotesis.....	16

BAB III. METODE PENELITIAN.....	18
3.1 Jenis, Sifat, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	18
3.2 Populasi dan Sampel.....	19
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	19
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	20
3.4.1 Variabel bebas (<i>Independent Variable</i>).....	20
3.4.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	21
3.4.3 Defenisi Operasional Variabel.....	22
3.5 Analisis Data.....	24
3.5.1 Uji koefisien Korelasi <i>product moment</i>	24
3.5.2 Uji koefisien Determinasi.....	26
3.5.3 Uji Signifikan rumus t.....	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Penelitian dan Pembahasan.....	28
4.1.1 Sejarah Singkat Yayasan Perguruan Kesatria Medan.....	28
4.1.2 Identitas Sekolah.....	29
4.1.3 Lambang Sekolah.....	29
4.1.4 Lokasi Sekolah.....	29
4.1.5 Visi dan Misi Sekolah.....	30
4.1.6 Struktur Organisasi.....	31
4.1.7 Tugas dan Fungsi.....	32
4.1.8 Jumlah Guru dan Waktu Mengajar.....	38
4.2 Penyajian Analisis Data.....	38
4.2.1 Jawaban Responden terhadap Variabel X.....	41
4.2.2 Jawaban Responden Terhadap Variabel Y.....	45

4.3 Pengujian Hipotesis.....	54
4.3.1 Pengujian Korelasi Product Moment.....	54
4.3.2 Uji Signifikan dengan rumus t	57
4.3.3 Uji Determinan.....	58
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Simpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	





DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Skoring/Nilai.....	20
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	25
Tabel 4.1 Uraian Tugas Wakil Kepala Sekolah dan BP/BK.....	32
Tabel 4.2 Pembagian Tugas Wali Kelas.....	34
Tabel 4.3 Pembagian Tugas Piket.....	34
Tabel 4.4 Uraian Tugas Piket.....	35
Tabel 4.5 Koordinator Lab. Komputer.....	36
Tabel 4.6 Koordinator Lab. IPA.....	36
Tabel 4.7 Koordinator Lab. Multimedia.....	37
Tabel 4.8 Koordinator Perpustakaan.....	37
Tabel 4.9 Jumlah guru SMA Kesatria Medan.....	38
Tabel 4.10 Waktu Mengajar guru SMA Kesatria Medan.....	38
Tabel 4.11 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	39
Tabel 4.12 Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	40
Tabel 4.13 Pemimpin membuat keputusan.....	41
Tabel 4.14 Pemimpin menentukan perintah.....	42
Tabel 4.15 Pemimpin menetapkan tujuan.....	43
Tabel 4.16 Keputusan kerja dibuat kelompok.....	44
Tabel 4.17 Kualitas kedisiplinan kerja.....	45
Tabel 4.18 Kuantitas.....	46
Tabel 4.19 Ketepatan waktu.....	47
Tabel 4.20 Efektifitas.....	48
Tabel 4.21 Kemandirian.....	49

Tabel 4.22 Komitmen organisasi.....	50
Tabel 4.23 Kompensasi yang diperlukan.....	51
Tabel 4.24 Lokasi tempat tinggal mempengaruhi tempat kerja.....	52
Tabel 4.25 Konservasi.....	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia atau sumber daya manusia yang menjadi anggota organisasi.

Termasuk lembaga pendidikan juga membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun guru pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun lembaga pendidikan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, lembaga pendidikan harus memiliki kepala sekolah yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola sekolah seoptimal mungkin sehingga kerja guru meningkat.

Telah muncul kesadaran pada diri banyak orang, bahwa pembangunan pendidikan merupakan peristiwa yang tidak pernah akan selesai selagi peradaban manusia masih berjalan. Dari hari ke hari selalu kita saksikan berbagai inisiatif untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik dari pemerintah maupun masyarakat.

Dari sisi pandang mikro, peningkatan mutu pendidikan pada dasarnya sangat ditentukan oleh operasionalisasi manajemen di tingkat sekolah.

Peran utama dalam menjalankan roda manajemen sekolah tersebut terletak pada kepala sekolah dan seluruh komunitasnya, dalam peran bersama atau masing-masing.

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolahnya. Fungsi kepala sekolah selain sebagai manajer, juga sebagai pemikir dan pengembang. Tugasnya dalam kerangka ini adalah memikirkan kemajuan sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personil lain di sekolah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai kode etik profesinya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan subjek yang harus melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntutan, pemberdayaan, atau anjuran kepada seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

Kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyak sekolah yang prestasi belajar siswanya rendah, guru dan siswanya kurang disiplin, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran rendah, serta lambatnya staf tata usaha dalam melayani kebutuhan siswa. Masalah-masalah ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan stafnya, disamping rendahnya etos kerja komunitas sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah seharusnya mampu mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya (guru), karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kualitas sekolah.

Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari realisasi semua program berdasarkan strategi sesuai dengan fungsi dan situasi yang dihadapi. Seorang kepala sekolah sejati dapat mempengaruhi dan diakui oleh bawahannya, memotivasi anggota komunitas sekolah untuk mengkaderkan diri menjadi pemimpin masa depan, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan organisasi, mempertahankan kejayaan organisasi, dan membuat cara kerja yang lebih mudah.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kerja guru merupakan tantangan kepala sekolah yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perkembangan sekolah tergantung pada kualitas kerja guru atau sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Semakin banyak guru yang mempunyai disiplin kerja tinggi, maka produktivitas pendidikan sekolah secara keseluruhan akan meningkat sehingga sekolah akan dapat bertahan dalam persaingan pendidikan nasional.

Guru dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan guru dapat diukur melalui prestasi seorang murid di kelas atau yang biasa disebut dengan ranking kelas, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya nilai target yang optimal.

Penelitian ini memfokuskan pada guru SMA di Yayasan Perguruan Kesatria Medan. Hal yang membuat peneliti menetapkan penelitian ini di sekolah tersebut dikarenakan beberapa hal, seperti : yang pertama: Pemimpin sekolah SMA Kesatria tersebut telah lama menjadi kepala sekolah Kesatria, hal ini lebih meneliti pengaruh gaya serta tipe gaya kepemimpinan apa yang diterapkan oleh kepala sekolah tersebut, sehingga kepala sekolah tersebut dapat terus bertahan menjadi pemimpin di sekolah SMA Kesatria tersebut. Kedua : meneliti tingkat kedisiplinan kerja guru dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Kesatria.

Disiplin kerja guru SMA di Yayasan Perguruan Kesatria Medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu sekolah.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kerja guru, diantaranya adalah menurunnya keinginan guru untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kerja guru dalam mendidik murid.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta,2002:116-138). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno,2005:63-74).

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Suranta,2002:116-138).

Suranta dan Tampubolon telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006:181-198) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil

kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil

pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006:116-138).

Document Accepted 5/9/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (Access From repository.uma.ac.id) 5/9/23

Untuk itu disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau guru ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan sekolah.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006:116-138), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan sekolah yang memberatkan guru, disamping gaya kepemimpinan. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi disiplin kerja guru. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Guru SMA di Yayasan Perguruan Swasta Kesatria Medan”.

1.2 Pembatasan Masalah

Beranjak dari uraian – uraian di atas, peneliti membatasi kegiatan penelitian ini sebagai berikut :

1. Peneliti membatasi penelitian ini hanya tentang gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru SMA.
2. Lokasi penelitian dalam menyelesaikan dan menjawab masalah di atas adalah di Yayasan Perguruan Kesatria Medan.
3. Tahun Penelitian dibatasi pada tahun ajaran 2013-2014.

1.3 Perumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan lembaga pendidikan. Permasalahan dari sekolah ini adalah tinggi rendahnya kerja guru, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kerja guru, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja Guru. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian:

“Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja Guru?”

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

“Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru”

1.4.2 Manfaat Penelitian

Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam pekerjaan yang sesungguhnya.

Bagi sekolah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi sekolah dalam pengelolaan kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah : mereka yang secara konsisten memberi kontribusi yang efektif terhadap orde sosial yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya (*Hosking, 1988:153*)

Kepemimpinan adalah : sebuah proses memberi arti terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran (*Jacob & Jacques, 1990:281*)

Kepemimpinan sebagai sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas serta hubungan-hubungan sebuah kelompok atau organisasi (*Yukl, 1994:2*).

Kepemimpinan menurut Tead Terry Hoyt (dalam Kartono,2003) adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Kepemimpinan menurut Young (dalam Kartono, 2003) lebih terarah dan terperinci dari definisi sebelumnya. Menurutnya kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Ada tiga implikasi penting dari defenisi tersebut :

Pertama, Kepemimpinan menyangkut orang lain – bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan.

Kedua, Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok.

Ketiga, selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintah.

2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Agar kelompok berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama:

Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah.

Fungsi Pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.

Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial. Fungsi Kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

2.1.3 Ciri Kepemimpinan

Dalam teori Kepemimpinan dikenal beberapa klasifikasi atau ciri pemimpin yang baik yaitu:

Memiliki pandangan yang jauh kedepan.

Seorang pemimpin dapat memperkirakan apa yang akan terjadi untuk masa yang akan datang.

Sehat jasmani dan rohani.

Seorang pemimpin seharusnya memiliki kesehatan yang baik karena tugas dari seorang pemimpin itu sangat berat sehingga dibutuhkan fisik yang kuat.

Memiliki sifat ingin tahu.

Secara filosofis dapat dikatakan satu-satunya yang abadi di dunia ini adalah perubahan, dengan adanya perubahan tersebut maka seorang pemimpin harus lebih tahu apa faktor penyebabnya.

Memiliki daya ingat yang kuat.

Seorang pemimpin yang modren sering dihadapkan dengan informasi yang volumenya sangat besar, dengan daya ingat yang kuat diharapkan pemimpin tersebut akan dapat menyaring hal-hal mana yang relevan baginya dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

2.1.4 Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Tipe kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon,2007:106-115).

Berdasarkan definisi tipe kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Terdapat lima tipe kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut (Siagian,2009:75-81) yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
- Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

3. Tipe pemimpin yang paternalistik

- Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- Bersikap terlalu melindungi
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
- Sering bersikap mau tahu

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- Selalu berusaha mengutamakan kerjasama (*teamwork*) dalam usaha mencapai tujuan
- Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin
- Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi.

2.1.5 Gaya Kepemimpinan

Pandangan kedua tentang perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahannya. Ada dua gaya kepemimpinan :

Gaya dengan orientasi tugas.

Pemimpin berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/9/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Gaya dengan orientasi karyawan.

Pemimpin berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

2.1.6 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Budi Setiyawan dan Waridin (2006:181-198), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ali Murzaeni (2003) tentang “Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal”, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal. Variabel kinerja guru yang dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja adalah 46,6%.

2. Penelitian Edy Purwanto (2001) dengan judul “Analisis Pengaruh motivasi, dedikasi dan kemampuan profesi terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes” hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Secara bersama-sama motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes.
- b. Secara parsial motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes dan motivasi mempunyai pengaruh dominan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi Cahyono (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Propinsi JawaTengah” dengan teknik sampling *proporsional sampling*, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara individu mampu bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang” dengan teknik sampling sensus dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2.1.8 Hubungan antara Gaya kepemimpinan dengan Disiplin Kerja

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005:63-74).

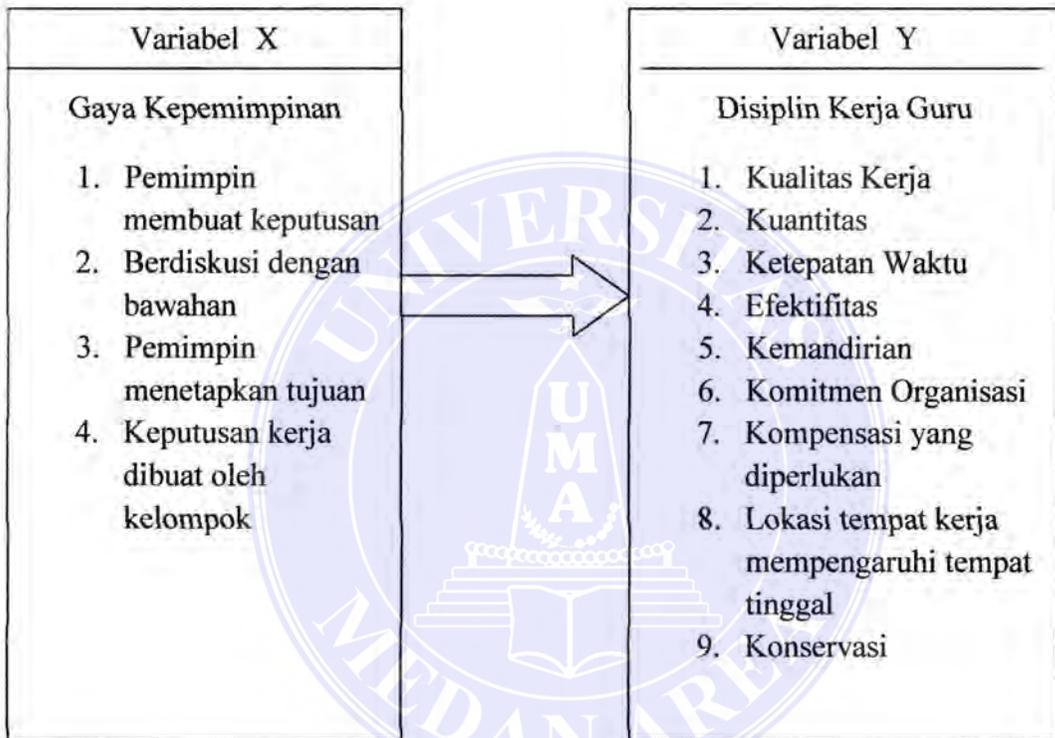
Suranta (2002:116-138) dan Tampubolon (2007:106-115) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor disiplin kerja guru. Jadi, hubungan antar variabel gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja guru adalah :

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru, secara skematis dapat dilihat dibawah ini :



2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti, dan akan diuji kebenarannya. Karena itu, hipotesis sering pula dikatakan sebagai dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah.

Dalam proses *research*, hipotesis harus mengandung kemungkinan-kemungkinan bahwa kita bisa memperoleh data, sehingga kebenaran atau ketidakbenaran hipotesis dapat dibuktikan.

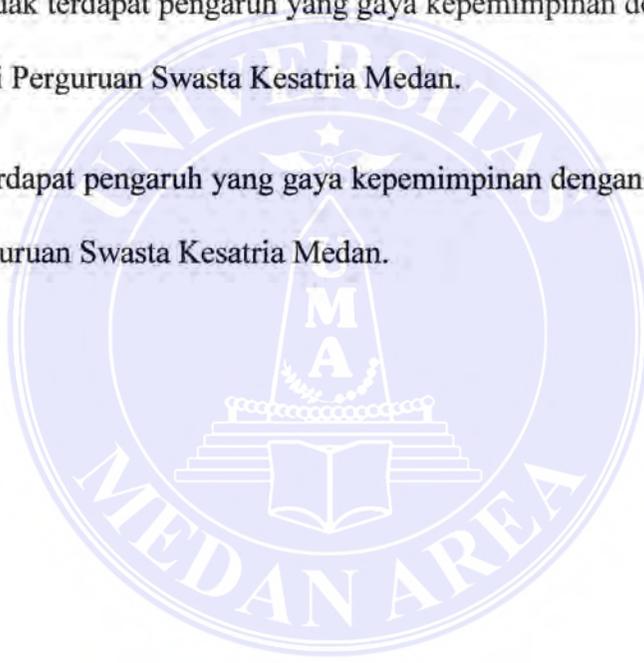
Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

“Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Guru SMA di Yayasan Perguruan Kesatria Medan”

Selanjutnya hipotesis tersebut diuji secara statistik sehingga bentuknya menjadi :

$H_0 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja guru SMA di Perguruan Swasta Kesatria Medan.

$H_a \neq 0$, Terdapat pengaruh yang gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja guru SMA di Perguruan Swasta Kesatria Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam kegiatan penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

a. Kegiatan kepustakaan ini sebagai usaha mempelajari buku-buku, jurnal, dan bahan perkuliahan yang dianggap berkaitan dan relevan terhadap masalah yang akan diteliti.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini guna untuk mendapatkan data dan informasi, di mana penulis akan langsung ke lapangan dengan permasalahan pokok penelitian, dengan cara :

i. Kuesioner, yaitu merupakan proses pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kepada responden yang terdiri atas beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

ii. Wawancara, yaitu usaha untuk mengetahui permasalahan penelitian antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin guru.

iii. Observasi, merupakan kegiatan langsung yang sengaja dan sistematis dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan dan objek-objek yang ada disekitar lokasi penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah seluruh objek yang diteliti. Menurut Arikunto “Populasi adalah seluruh objek yang diteliti, dapat berupa orang, barang, tahun penjualan dan sebagainya”. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Kesatria Medan yang berjumlah 15 guru dari seluruh bidang studi.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar, maka bisa diambil 10-15 % atau 20-25 %

Dari pendapat diatas maka dalam penelitian ini populasi yang ada hanya kurang dari 100 orang, maka sampel yang diajukan adalah total populasi guru SMA Kesatria Medan yang berjumlah 15 guru. Dengan demikian sampel yang diajukan sebanyak 15 guru SMA.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

3.3.1 Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.3.2 Observasi, yaitu proses pengamatan yang dilakukan secara intens terhadap obyek yang akan diteliti. (Sugiyono, 2005:166).

3.3.3 Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal, referensi, serta mata kuliah yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Skala yang digunakan dalam instrument penelitian tersebut adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2005:107). Adapun bentuk jawaban pertanyaan dari setiap unsur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skoring/Nilai

Kriteria Penilaian	Skor Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.4 Defenisi Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional

3.4.1 Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif.

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Gaya kepemimpinan (X)

Indikator:

1. Pemimpin membuat semua keputusan
2. Berdiskusi dengan bawahan
3. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan
4. Keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok

3.4.2 Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah disiplin kerja guru (Y).

Indikator :

1. Kualitas kedisiplinan kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Organisasi
7. Kompensasi yang diperlukan
8. Lokasi tempat kerja mempengaruhi tempat tinggal

3.4.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

Defenisi Operasional Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para guru. Dua kategori gaya dasar ini, orientasi guru dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat indikator tingkat efektifitas manajemen, sebagai berikut:

1. Pemimpin membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaannya juga secara kaku ditetapkan oleh pemimpin.

2. Pemimpin tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

3. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah, setelah hal-hal itu di diskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman.

4. Tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila pemimpin yang secara formal membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran-saran dan pendapat-pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, pemimpin tidak hanya

UNIVERSITAS MEDAN AREA

menggunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan dibutuhkan dan penting.

Defenisi Operasional Disiplin Guru

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Kerja guru adalah perbandingan hasil kerja nyata guru dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana guru mencapai suatu disiplin secara individual.

Adapun defenisi indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: Tingkat dimana seorang guru dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

f. Komitmen Organisasi: Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab guru terhadap sekolah.

g. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan.

h. Lokasi tempat kerja mempengaruhi tempat tinggal.

i. Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

3.5 Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data yang telah dikumpulkan perlu diuraikan dalam kelompok-kelompok dan diadakan kategorisasi untuk dianalisa sedemikian rupa sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini, adalah analisis kuantitatif.

Yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka, atau data yang dapat dikonversi dalam bentuk angka dengan cara perhitungan statistik untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru SMA di Perguruan Swasta Kesatria Medan.

3.5.1 Uji Koefisien Korelasi *Product Moment*

Uji koefisien korelasi product moment bertujuan untuk mengetahui kuat atau tidaknya pengaruh antara variabel X yaitu “gaya kepemimpinan” dengan

variabel Y yaitu “disiplin kerja guru”, atau untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Teknik korelasi yang digunakan adalah tehnik Korelasi *Product Moment* dari *Person* dengan rumus sebagai berikut : (Sugiyono, 2007:212) :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

- Dimana :
- r = Koefisien Kolerasi Product Moment
 - $\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X
 - $\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y
 - $\sum XY$ = Jumlah hasil kali skor X dan Y yang berpasangan
 - $\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X
 - $\sum Y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y
 - n = Jumlah sampel

Selanjutnya untuk menentukan tingkat koefisien variabel data yang di analisis tersebut, maka digunakan interpretasi koefisien korelasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2

Interprestasi Koefisien Korelasi

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

(Sugiyono, 2007:214)

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel X (gaya kepemimpinan) dengan variabel Y (disiplin kerja guru), dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Jadi koefisien determinasinya adalah dengan rumus sebagai berikut :

$$Cd = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

Cd = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat Koefisien Pearson

3.5.3 Uji Signifikan rumus t

Rumus uji signifikan korelasi *product moment* (Sugiyono, 2007:212) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antar kedua variabel, untuk itu harus dites apakah korelasi antara variabel X (gaya kepemimpinan) dengan variabel Y (disiplin kerja guru) signifikan atau tidak. Dengan demikian perlu dilakukan uji t dengan rumus :

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

Dimana :

t = Uji t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Data

Setelah diperoleh harga t_{hitung} , maka signifikansinya ditentukan dengan menggunakan t_{tabel} , selang kepercayaan yang dipilih adalah 90% atau dengan tingkat kesalahan 10%, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (berarti tidak ada hubungan yang signifikan)
- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berarti ada hubungan yang signifikan)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Yayasan Perguruan Kesatria Medan, yaitu tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Guru SMA di Yayasan Perguruan Kesatria Medan” terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru SMA di Yayasan Perguruan Kesatria Medan.

Dengan demikian seluruh pertanyaan yang terdapat dalam perumusan masalah dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan uji statistik terbukti bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru, dengan nilai koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,99 atau dapat dikatakan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Kemudian hasil koefisien determinan sebesar 81%, kontribusi variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (disiplin kerja guru), sedangkan sisanya sebesar 19% ditentukan oleh faktor lain, dan nilai uji signifikan sebesar 7,53 , hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a).
2. Pemimpin (kepala sekolah) yang loyal, profesional dan baik kinerjanya akan terus dipercaya oleh pihak Yayasan. Disaat kepala sekolah

tersebut mampu mengayomi, membimbing guru-guru secara baik dan

bekerja sama sesuai rencana dan komitmen yang telah dibuat/direncanakan oleh pihak sekolah serta menjadikan sekolah SMA tersebut terus berkembang, maka kepala sekolah tersebut akan tetap menjadi pemimpin (kepala sekolah). Tidak ada ketentuan atau pun batas waktu memimpin seperti pemimpin lainnya.

3. Kepala sekolah tidak hanya mengelola sekolah, melainkan menggerakkan semua potensi yang berhubungan langsung atau tidak langsung bagi kepentingan proses pembelajaran siswa. Kegagalan kepala sekolah menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif dan efisien akan berdampak pada mutu prestasi sekolah dan masa depan siswanya. Semua sekolah memerlukan bimbingan dan pembinaan dari kepala sekolah dalam upaya mewujudkan proses belajar yang efektif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA di Yayasan Perguruan Kesatria Medan ”, saran yang dapat peneliti berikan yaitu :

1. Sebaiknya dilakukan pengujian kelayakan lebih baik lagi kepada sumber daya manusia yang akan ditugaskan sebagai staf tenaga ahli (guru), agar para guru bekerja dengan disiplin, bekerja lebih baik lagi serta konsisten terhadap tanggung jawabnya.
2. Sekretaris Kepala Sekolah sebaiknya mengatur pengelolaan data atau file-file dengan baik, untuk memudahkan pegawai tata usaha, guru-guru serta murid dalam mencari dan menerima informasi-informasi

mengenai Sekolah SMA Kesatria Medan. Hal tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan.

3. Kepala sekolah harus mampu mempromosikan SMANYa agar semakin banyak siswa yang bersekolah di SMA Kesatria tersebut. Dengan begitu SMA Kesatria akan terus bersaing dengan SMA lain di kota Medan atau mungkin dapat menjadi SMA favorit di kota Medan.
4. Informasi dari sekolah maupun dari luar sekolah yang berhubungan dengan siswa haruslah didahulukan/segera diberitahukan kepada siswa. Serta pelayanan tata usaha di sekolah agar lebih fokus dan selalu siap dalam melayani kebutuhan siswanya.
5. Pihak Yayasan Perguruan Kesatria Medan sebaiknya segera melakukan penambahan fasilitas sekolah, sarana dan prasarana pendukung sekolah yang belum terpenuhi, sesuai dengan rancangan ataupun rencana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pihak sekolah. Seperti penambahan tingkat gedung sekolah, yang saat ini masih dua tingkat sedangkan yang direncanakan adalah tiga tingkat. Agar sekolah tidak terlihat buruk dan akan berdampak pada penurunan siswa yang akan bersekolah di SMA Kesatria tersebut, dikarenakan bentuk gedung yang masih terlihat belum sepenuhnya selesai dibangun.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. PT RINEKA CIPTA. Jakarta
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI* Vol 1. No 1.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2.
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. Manajemen. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing* Perusahaan. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Perusahaan PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2.
- Siagian, Sondong. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9.
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.