

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SLTPN 3 KOTO- TUO XIII KOTO KAMPAR**

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



**DISUSUN OLEH :**

**MUHAMMAD JAMIL**  
**NIM. 10571001833**

**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
RIAU  
2010**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SLTPN 3 KOTO-  
TUO XIII KOTO KAMPAR**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Oral Komprehensif Sarjana  
SI Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau*



**DISUSUN OLEH :**

**MUHAMMAD JAMIL**  
**NIM. 10571001833**

**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
RIAU  
2010**

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SLTPN 3 KOTO-TUO XIII KOTO KAMPAR

Oleh : *Muhammad Jamil*

NIM : *10571001813*

*Kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja guru penting artinya bagi pelaksanaan suatu pekerjaan, untuk menghindari terjadinya penyimpangan baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan dilakukan. Dan memperbaiki kesalahan serta penyimpangan tersebut agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang akhirnya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja para guru dalam suatu instansi depertemen pendidikan maupun pemerintahan.*

*Penelitian ini dilakukan di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan kerja guru serta pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru.*

*Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 22 orang. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah observasi, interview dan kusioner. Sedangkan jenis dan sumber data adalah data primer dan data skunder. Penelitian ini menggunakan deskriptif yang dikuantitatifkan yang menggunakan analisis koefisien product momen atau regresi liner sederhana dan koefisien determinan.*

*Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peranan kepemimpinan kepala sekolah dapat di kategorikan kurang baik hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban responden peranan kepemimpinan yaitu yang menyatakan sangat baik adalah rata-rata 2,5 orang atau 11,4%, yang menyatakan baik adalah rata-rata 3,3 orang atau 15 %, yang menyatakan kurang baik adalah rata-rata 6,5 orang atau 29,6 %, yang menyatakan tidak baik adalah rata-rata 6,4 orang atau 29 %, sedangkan yang menyatakan sangat tidak baik adalah rata-rata 3,3 orang atau 15 %.*

*Untuk kedisiplinan kinerja guru juga di kategorikan kurang baik hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi kedisiplinan kinerja guru yang berupa jawaban responden, yang menyatakan sangat baik adalah rata-rata 4,1 orang atau 18,7 %, sedangkan yang menyatakan baik adalah rata-rata 5,8 orang atau 26,4 %, yang menyatakan kurang baik adalah rata-rata 6,1 orang atau 27,7 %, yang menyatakan tidak baik adalah rata-rata 3 orang atau 13,6 %, sedangkan yang menyatakan sangat tidak baik adalah rata-rata 3 orang atau 13, 6 %.*

*Untuk pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kedisiplinan kinerja guru. Pengaruh tersebut dapat dilihat dengan hasil uji "r" table ( $0,423 > 0,2$ ) dengan tingkat kesalahan 5 % dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negative antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru.*

*Dari hasil perhitungan determinant di ketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,2 dan besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru adalah sangat rendah yaitu 4 % sedangkan sisanya 96 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
I.1. Latar Belakang Masalah .....	1
I.2. Perumusan Masalah .....	5
I.3. Tujuan Penelitian .....	5
I.4. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	8
2.1. Kepemimpinan.....	8
2.1.1. Arti Kepemimpinan.....	8
2.1.2. Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.3. Syarat dan Sifat Pemimpin.....	10
2.1.4. Tipe-Tipe Kepemimpinan .....	12
2.1.5. Jenis-Jenis Kepemimpinan.....	13
2.1.6. Tindakan yang Harus Dilakukan Oleh Pemimpin .....	14
2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14
1. Lingkungan Kerja .....	16
2. Motivasi Kerja .....	17
3. Beban Kerja .....	17
4. Stres Kerja .....	17
2.2.1. Pembinaan Kedisiplinan Kerja.....	18
2.2.2. Indikasi Mempengaruhi Rendahnya Disiplin Kerja...	20
2.2.3. Penilaian Kedisiplinan Kerja.....	21
2.3. Penelitian Terdahulu.....	23
2.5. Hipotesis .....	25
2.6. Kajian islam tentang kepemimpinan dan kedisiplinan.....	25
2.7. Kerangka berfikir .....	27
2.8. Variabel Penelitian .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	28
III.1. Lokasi Penelitian dan Waktu Peneliitian .....	28
III.2. Jenis dan Sumber Data .....	28
III.3. Metode Pengumpulan Data .....	28
III.4. Populasi dan Sampel.....	30
III.5. Analisa Data .....	30
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM SEKOLAH</b> .....	33
4.1. Sejarah Singkat SLTPN 3 KOTO-TUO .....	33
4.2. Struktur Organisasi .....	34

<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	39
	5.1. Identitas Responden.....	39
	5.2. Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	41
	5.2.1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	41
	5.2.2. Sanksi Hukum .....	43
	5.2.3. Dorongan atau Motivasi .....	46
	5.2.4. Hubungan Kepala Sekolah Dengan Guru .....	49
	5.2.5. Kebijakan Kepala Sekolah .....	52
	5.2.6. Pengawasan Kepala Sekolah .....	53
	5.3. Analisis Kedisiplinan Kerja .....	56
	5.3.1. Kedisiplinan Dalam Mematuhi Peraturan- peraturan... Sekolah.....	56
	5.3.2. Analisis Tanggung Jawab Guru Terhadap Tugas.....	59
	5.3.3. Tingkat Kehadiran Guru.....	62
	5.3.4. Tingkat Kenyamanan Guru dalam lingkungan Kerja...	65
	5.3.5. Keakraban Guru dengan sesama guru .....	67
	5.3.6. Pemanfaatan Jam Kerja Guru dalam menyelesaikan ... Pekerjaan .....	70
	5.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap .....	
	Kedisiplinan Kerja guru.....	74
	5.4.1. Pembuktian Hipotesis.....	74
	5.4.2. Analisis Korelasi .....	76
	5.4.3. Koefisien Determinan.....	77
<b>BAB VI</b>	<b>PENUTUP</b> .....	79
	VI.1. Kesimpulan .....	79
	VI.2. Saran.....	80

## DAFTAR PUSTAKA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang**

Pada zaman yang serba maju saat sekarang ini tak luput dari dukungan dari seorang guru, peranan guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan formal maupun nonformal. Pemerintah Indonesia telah mengangkat sejumlah Pegawai Negeri Sipil untuk berperan membantunya dalam meningkatkan kemajuan dibidang pendidikan. Hal ini sesuai dengan penegasan pemerintah bahwa : Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan abdi Negara dan masyarakat yang memiliki moral yang baik, berwibawa, jadi turituladan yang baik, berdaya guna,berkualitas dan berpotensi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat diharapkan mampu mengemban peran dan kewajibannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan penuh rasa pengabdian yang tinggi, yang memiliki disiplin kerja cermat dan efektif, serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat sebaik-baiknya.Oleh sebab itu peranan dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil sangat penting, karena dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam membantu pemerintah mencapai kemajuan dan tujuan nasional.

Pada umumnya setiap pegawai ingin bekerja dengan baik dan optimal dalam mematuhi jam kerja yang telah ditentukan. Keinginan itu tidak akan mungkin tercapai dengan sendirinya tanpa ada peranan kepemimpinan. Pimpinan mempunyai peranan penting agar pegawai mematuhi peraturan yang telah di tetapkan supaya di jalankan oleh bawahannya dalam organisasi tersebut. Pimpinan

juga mempunyai peranan yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin merupakan pedoman dari bawahannya, dalam mendorong dan memberikan motivasi terhadap kinerja dan hasil kerja yang bernilai positif.

Salah satu tantangan yang cukup berat dihadapi oleh seorang pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa dan mampu bersedia mengerahkan kemampuannya dengan baik untuk kepentingan dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai wewenang untuk memerintah bawahannya. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan bawahannya.

SLTPN 3 merupakan SLTP pertama yang dibangun di desa Koto-Tuo, yang memiliki berbagai sikap, dan tingkah laku manusia. Didalam memenuhi tanggung jawab mereka, maka seorang pemimpin berperan penuh dalam menentukan kedisiplinan guru dalam ruang lingkup sekolah tersebut.

Dalam ruang lingkup sekolah seorang kepala sekolah yang membawa para bawahannya atau guru-guru agar senantiasa mau dan bersedia melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, terlebih dahulu kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk menciptakan suatu kondisi pegawai yang memiliki kepatuhan terhadap berbagai peraturan dan ketentuan di dalam pekerjaan tiap harinya. Sebab kepatuhan di dalam bekerja dari seorang pegawai merupakan dasar dari pelaksanaan tugas.

Oleh karena itu seorang kepala sekolah dalam kepemimpinannya hendaklah melaksanakan pembinaan terhadap segi kedisiplinan pegawainya didalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis di SLTPN 3 Koto-Tuo, penulis memperoleh informasi bahwa guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya masih ada sebagian kecil yang memiliki kurangnya kedisiplinan seperti :

1. Adanya sejumlah guru yang tidak hadir atau tanpa keterangan (alpha).
2. Menurunnya persentase kelulusan siswa/i di SLTPN 3 Koto- Tuo XIII Koto-Kampar.

Mengenai peranan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja pada penelitian ini dibatasi pada tahun 2008. untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1. Tingkat Absensi atau Tanpa Keterangan Guru di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto-Kampar Tahun 2004- 2008.**

Tahun	Jumlah Guru (Orang)	Hari Kerja yang Hilang (alpha guru selama setahun)	Jumlah Hari Kerja (pertahun)	Rata-rata alpha Guru (pertahun)
2004	21	120	340	6
2005	20	180	340	9
2006	18	105	340	6
2007	20	175	340	9
2008	22	220	340	10

*Sumber Data : SLTPN 3 Koto-Tuo*

Jika dilihat dari tabel 1.1 diatas dapat kita ketahui bahwa tingkat absensi selama 2004 adalah sebanyak 6 hari. Tahun 2005 naik menjadi 9 hari. Tahun 2006



turun kembali menjadi 6 hari. Tetapi tahun 2007 tingkat absensi naik kembali menjadi 9 hari. Tahun 2008 tingkat absensi naik kembali menjadi 10 hari.

Dalam tingkat kelulusan Siswa Juga mengalami penurunan, hal ini bisa dilihat dalam tabel 1.2. dibawah ini :

**Tabel 1.2. Menurunnya Persentase Kelulusan di SLTPN 3 Koto-Tuo Tahun 2004-2008.**

Tahun	Jumlah peserta ujian	Jumlah murid yang lulus	Persentase tingkat kelulusan
2004	19	19	100 %
2005	47	45	95,74 %
2006	48	45	93,75 %
2007	30	28	93,33 %
2008	59	54	92 %
Jumlah	203	191	94%

*Sumber Data* : SLTPN 3 Koto-Tuo

Berdasarkan table 1.2 diatas dapat dilihat bahwa persentase kelulusan siswa SLTPN 3 Koto-Tuo Tahun 2004-2008 yang mengikuti ujian mengalami penurunan. Pada tahun 2004 jumlah siswa 19 yang lulus ujian 19 siswa atau 100%, pada tahun 2005 jumlah siswa yang mengikuti ujian meningkat menjadi 47 siswa yang lulus ujian 45 siswa atau 95,74%, sedangkan pada tahun 2006 juga mengalami peningkatan siswa yang mengikuti ujian yaitu 48 siswa yang lulus ujian 45 siswa atau 93,48%. Pada tahun 2007 jumlah siswa yang mengikuti ujian mengalami penurunan yaitu 30 siswa yang lulus ujian 28 siswa atau 93,33%. Sedangkan pada tahun 2008 jumlah siswa yang ikut ujian meningkat menjadi 59 siswa yang lulus ujian sebanyak 54 siswa atau 92%. Jadi jumlah siswa yang lulus dalam lima tahun terakhir ini berjumlah 191 siswa atau 94% dari jumlah 203 siswa yang mengikuti ujian dalam lima tahun terakhir.

Dari penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini yang berjudul :

***“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar”.***

## **1.2. Perumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang diatas, maka dapat diambil perumusan masalah yaitu : Sejauh mana Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah Terhadap disiplin kerja guru di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.”

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Peranan kepemimpinan kepala sekolah Terhadap disiplin kerja Guru.
2. Untuk mengetahui kedisiplinan Kerja Guru di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis penelitian dapat berguna untuk menerapkan serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan

2. Sebagai pendalaman pengetahuan yang telah dipelajari, terutama dalam bidang kepemimpinan dan dalam meningkatkan disiplin kerja bawahannya
3. Sebagai bahan informasi dari pihak yang berkepentingan terutama pada SLTPN 3 Koto-Tuo untuk lebih meningkatkan hasil dari disiplin kerjanya

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman, maka dalam penulisan skripsi ini penulis kelompokkan dalam enam bab, yaitu:

##### **BAB I : P ENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang teori-teori yang melandasi skripsi ini, antara lain pengertian dari kepemimpinan, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik Pengumpulan data dan analisa data.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang sejarah singkat dan struktur organisasi sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar

##### **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menganalisa hasil penelitian mencakup tentang kepemimpinan, dan disiplin kerja sehingga akan dapat menjawab secara ilmiah permasalahan yang dikaji dalam penelitian

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang uraian hasil penelitian secara ringkas yang dituangkan dalam bentuk kesimpulan dan saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi pihak SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dan pihak-pihak yang berkepentingan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kepemimpinan**

##### **2.1.1. Arti Kepemimpinan**

Arti dari kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris *leadership* yang berasal dari kata dasar *pimpin* yaitu *bimbing* atau *tuntun*. Dari kata *pimpin* lahirlah kata kerja *memimpin*, kata benda *memimpin* artinya orang yang berfungsi *memimpin*, *mengarahkan* dan *menuntun*. Kepemimpinan dapat timbul dari segi formal maupun informal atau dari kelompok-kelompok yang tidak terorganisir.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memimpin secara efektif yang merupakan salah satu kunci untuk menjadi pemimpin yang efektif (**Ishandi. 2004: 148**).

Kepemimpinan adalah merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang menyebabkan orang lain bertindak, sehingga kemampuan seorang pemimpin dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang profesional harus mendapatkan tindakan efektif dari orang-orang lain yang setaraf, kelompok-kelompok staf serta badan-badan diluar organisasi. Selain itu, perlu memperoleh tindakan yang efektif dari atasannya. Kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin (**Herujito.2001: 179**).

Memimpin adalah merupakan factor penting dalam sebuah organisasi, sedangkan kekuasaan merupakan sifat-sifat yang berhubungan dengan orang dan posisi yang didudukinya. Ini merupakan dasar kekuatan bagi pemimpin untuk dapat mempengaruhi orang lain, karena pemimpin adalah seorang yang menggunakan wewenang untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan menggerakkan sumber daya yang tersedia guna dapat mencapai tujuan sebuah organisasi.

Agar organisasi berjalan dengan baik, maka kepemimpinan harus berperan sebagai mestinya. Peranan pemimpin tidak hanya sebagai manejer tetapi sekaligus menjadi transformasional yang nantinya diharapkan dapat membawa perusahaan mencapai tujuan kerja yang melebihi ekspekatsi secara berkelanjutan (kirana. 2000 : 67).

### **2.1.2. Gaya Kepemimpinan**

*Leadership styles* kita artikan dengan gaya kepemimpinan. Maksudnya, cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan bakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat dipelajari dan dipraktekkan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi (Herujito. 2001:188).

Menurut blake dan mauton ada lima gaya kepemimpinan di zaman industri modern, yaitu:

1. Gaya tidak peduli, yaitu gaya kepemimpinan yang acuh kepada kepentingan orang lain. Banyak terdapat di Negara-negara maju dan Negara berkembang sekarang ini.

2. Gaya condong pada manusia, yaitu gaya kepemimpinan yang memihak terhadap kelompok-kelompok tertentu.
3. Gaya condong pada produksi, gaya kepemimpinan seperti ini tidak memperhatikan kesejahteraan anggotanya, tetapi hanya mementingkan bagaimana supaya hasil produksi yang di hasilkan terus meningkat
4. Gaya cari keseimbangan, gaya kepemimpinan yang selalu mempertimbangkan antara factor produksi dan kesejahteraan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang seperti ini yang selalu di harapkan oleh zaman modern saat sekarang ini.
5. Gaya puncak, yaitu gaya kepemimpinan yang telah berhasil dalam menjalankan kepemimpinannya dengan cara selalu memperhatikan semua elemen yang terdapat didalam organisasi tersebut.

### **2.1.3. Syarat dan Sifat Kepemimpinan**

Memilih atau menetapkan seseorang untuk memegang jabatan sebagai seorang pemimpin, maka ditentukan syarat-syarat atau sifat-sifat khusus dari orang tersebut. Meskipun tidak ada sikap mutlak yang biasa diidentifikasi, maka cukup wajar apabila kita menganggap bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk memimpin orang lain (**Pandojo. 2000: 222**).

Secara umum syarat-syarat atau sifat-sifat untuk menjadi seorang pemimpin adalah:

1. Keinginan untuk menerima tanggungjawab

Seorang pemimpin yang disebut bertanggungjawab kepada orang yang dipimpinnnya, dia merasa dan bersedia untuk menjalankan kewajiban yang

diberikan kepadanya dan mewujudkan tujuan dari organisasi yang dipimpinnya.

2. Kemampuan untuk menentukan prioritas

Seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk menentukan mana yang penting dan mana yang tidak penting. Pemimpin yang seperti ini selalu biasa dalam menyelesaikan semua masalah yang terjadi dan cara pemecahannya selalu dengan kepala yang dingin.

3. Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan kewajiban bagi pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memerlukan orang lain, oleh karena itu pemberian perintah dan penyampaian informasi mutlak dikuasai.

4. Kemampuan untuk bisa *perceptive*

*Perceptive* (persepsi) menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan haruslah mengenal tujuan perusahaannya sehingga mereka bisa bekerja untuk mencapai tujuannya tersebut.

5. Kemampuan untuk bersikap obyektif

Obyektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional dan personal. Obyektivitas merupakan perluasan dari kemampuan *perceptive*. Obyektivitas membantu pemimpin untuk meminimumkan factor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.



#### **2.1.4. Tipe-tipe Kepemimpinan**

Pemimpin adalah seseorang yang dapat mengarahkan orang lain untuk melakukan segala sesuatu yang bernilai positif. Seorang pemimpin juga berkewajiban mengarahkan bawahannya untuk bekerja lebih baik. Untuk menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin ada beberapa tipe yang harus dimiliki, (Dr. SP. Siagian, 2003: 73) menguraikan tipe-tipe pemimpin sesuai dengan pimpinannya dalam berbagai bentuk organisasi, yaitu :

##### **A. Demokratis**

Demokratis adalah seorang pemimpin yang dalam mengambil keputusan selalu mempertimbangkan segala sesuatunya sebelum memberikan keputusan.

Ada beberapa kriteria pemimpin yang demokratis diantaranya yaitu:

1. Dalam proses menggerakkan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa, manusia adalah makhluk yang mulia di dunia.
2. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahan.
3. Selalu senang menerima kritik, saran, dan masukan yang diberikan kepada bawahannya.
4. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.
5. Memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan yang melakukan kesalahan dan memberikan pengarahan supaya tidak lagi melakukan kesalahan yang sama.
6. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya untuk lebih sukses dibelakang hari. Mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.

##### **B. Karismatik**

Seorang pemimpin yang mempunyai daya tarik yang besar dan mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun pengikutnya itu seringpula tidak jelas mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.

Pemimpin karismatik sering dikatakan pemimpin yang diberkahi dengan kekuatan gaib, kekayaan, profil tidak digunakan sebagai kriteria untuk karisma.

### **C. Otokratis**

Ciri-ciri pemimpin yang otokratis yaitu:

1. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
2. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
3. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
4. Tidak mau menerima kritik dan saran
5. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya
6. Dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan fungsi (bersifat hukum)

### **D. Paternalistik**

Seorang yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistik ialah seorang yang:

1. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
2. Bersikap selalu melindungi
3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
4. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
5. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya (**Yayat M. Herujito, 2001:185**).

#### **2.1.5. Jenis-Jenis Kepemimpinan**

Seorang pemimpin diharapkan dapat menggerakkan bawahannya, agar bawahannya itu dapat mengerahkan kemampuannya dalam bekerja. Untuk

menjalankan fungsinya sebagai pemimpin ada beberapa jenis kepemimpinan antara lain yaitu :

1. Kepemimpinan menurut situasi
2. Kepemimpinan menurut perilaku pribadi
3. Kepemimpinan yang demokratis
4. Kepemimpinan yang alami
5. Kepemimpinan yang paternalistic
6. Kepemimpinan pribadi (**Terry, 2000:155-156**)

#### **2.1.6. Tindakan-tindakan yang Harus Dilakukan oleh Pemimpin**

Secara umum setiap pemimpin sebenarnya harus melakukan perbuatan-perbuatan berikut ini:

1. Menganalisis organisasi atau kelompok yang dipimpinnya.
2. Membina struktur organisasi
3. Mengambil inisiatif
4. Mencapai tujuan organisasi
5. Menyediakan fasilitas untuk berkomunikasi
6. Menciptakan kekompakan
7. Menumbuhkan rasa bahagia bagi semua anggota organisasi
8. Sinalitas (memperpadukan/mempersatukan)
9. Harus bekerja menggunakan filosofi organisasi yang dipimpinnya (**Herujito, 2001: 201**).

#### **2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin asal katanya adalah “*diciplin*” dari bahasa latin yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran hidup kelompok atau organisasi formal maupun informal. (**Hasibuan, 2002: 194**).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. (Malayu, 2003:193).

Menurut (Martoyo, 2003: 150 ) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Kepemimpinan
- b. Keadilan
- c. Kesejahteraan
- d. Motivasi
- e. Penegakan disiplin lewat hukum.

Sehubungan dengan kepemimpinan, **Tri Aryani Agustina**, berpendapat bahwa Komunikasi kepemimpinan yang efektif dan efisien sangat penting guna menunjang kedisiplinan kerja, sehingga akan tercapai tujuan dari organisasi. Agar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut, sangat dibutuhkan hubungan antara komunikasi kepemimpinan kepala sekolah dengan tingkat kedisiplinan kerja guru.

Dengan sikap dan perilaku yang positif, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta bekerja kooperatif akan memudahkan seorang guru dapat mencapai kedisiplinan yang tinggi. Dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan guru akan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik serta akan mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan sanggup mentaati segala ketentuan atau peraturan yang berlaku.

Dalam menumbuhkan kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan di sekolah diperlukan adanya peningkatan disiplin untuk menciptakan iklim sekolah yang lebih kondusif dan dapat memotivasi kerja, serta

menciptakan budaya kerja dan budaya disiplin para tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya disekolah Sri Damayanti.

Jadi, disini penulis dapat menyimpulkan bahwasanya antara kepemimpinan dan disiplin kerja tidak bisa dipisahkan dan sangat erat kaitannya. Sebab secara tidak langsung disiplin kerja yang tinggi, tidak lepas dari kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Tentu hal ini tidak jauh berbeda dan juga berlaku didalam kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja bawahannya.

Disamping itu, adapun gejala yang menyebabkan persoalan dan pelanggaran peraturan kedisiplinan antara lain (**Gondo kusumo, 2001: 145**).

1. Banyak ngobrol
2. Terlalu santai atau masa bodoh
3. Malas dan menghindari penugasan
4. Suka ikut campur urusan orang lain
5. Kurangnya rasa percaya diri

Beberapa perilaku diatas dapat menimbulkan persoalan kedisiplinan dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan tindakan pencegahan dan hukuman agar karyawan mengurangi tindakan-tindakan yang ada pada dirinya.

Menurut penelitian yang penulis lakukan di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, penulis dapat menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru antara lain adalah:

### **1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan kewajiban yang

dibebankan kepadanya. Jika kondisi lingkungan tempat mereka bekerja baik maka akan menghasilkan citra yang baik pula. Dan apabila kondisi lingkungan tempat mereka bekerja kurang baik atau jorok maka akan menghasilkan citra kerja yang kurang baik pula. **(Nitisemito, 1999: 199)**

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dalam suatu organisasi tempat mereka bekerja. Apabila motivasi yang diberikan bersifat positif maka akan menghasilkan nilai positif. Dan apabila suatu motivasi yang diberikan bersifat negatif maka akan menghasilkan nilai negatif pula **(Mangkunegara, 2005: 14)**.

## **3. Beban Kerja**

Beban kerja merupakan tanggung jawab dan kewajiban yang dibebankan kepada seseorang dalam suatu pekerjaannya. Dan beban kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan atau aktivitas yang merupakan tanggungjawab yang harus dijalankan oleh seseorang yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, baik bagi dirinya dan juga lingkungan dimana karyawan itu bekerja **(Nursalam, 2002: 96)**.

## **4. Stres Kerja**

Stres kerja timbul disebabkan tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, apabila sarana atau tuntutan tugasnya tidak selaras dengan kebutuhan kemampuan seseorang, maka seseorang akan mengalami stres. Apabila stres tidak diatasi dengan baik maka akan berakibat kepada ketidakmampuan

seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Adapun gejala yang umumnya terlihat adalah menampakkan perilaku yang tidak normal, seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan dan tekanan darah tinggi. Definisi stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (**Siagian, 2005: 300**).

### **2.2.1. Pembinaan Kedisiplinan Kerja**

Pembinaan kedisiplinan kerja sangat penting sekali dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, maka pembinaan disiplin kerja merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin kerja dikatakan juga sebagai sasaran untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi tersebut agar suatu pekerjaan bisa berjalan dengan baik dan tertib.

Disiplin dalam arti luas mengandung pengertian sebagai berikut:

- a. Kepatuhan terhadap peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis
- b. Keteraturan dan ketertiban dalam melaksanakan tugas
- c. Ketulusan, kejujuran, dan kesadaran yang mendalam dalam melaksanakan pekerjaan tanpa ada paksaan dan tekanan
- d. Bersifat kenyal, tidak kaku, proaktif, dan tidak menyimpang dari ketentuan yang ada (**F. X Heri Joewono, 2002: 7**).

Dari keempat pengertian diatas penegakan kedisiplinan kerja merupakan hal yang paling utama yang harus diperhatikan. Dalam hal ini seorang pemimpin dapat memberikan sanksi bagi yang melanggar kedisiplinan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Tingkat efisiensi kerja dapat tercapai apabila didukung oleh manajemen yang mapan. Apabila manajemen suatu organisasi lemah, maka organisasi tersebut akan mengalami penurunan dalam tingkat kedisiplinannya.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan berhubungan dengan penegakan kedisiplinan kerja pada suatu perusahaan. (Nitisemito, 1999: 200).

### **Kedisiplinan dan Kesejahteraan**

Tingkat kesejahteraan yang dimaksud adalah upah yang mereka terima, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan baik.

### **Kedisiplinan dan Ancaman**

Untuk menegakan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan sendiri untuk menegakkan kedisiplinan. Tetapi bila ancaman tindakan tegas yang dilakukan sebagai pendamping peningkatan kesejahteraan, maka kedisiplinan akan lebih dapat diharapkan akan berhasil.

#### **1. Ketegasan dalam Pelaksanaan Kedisiplinan**

Kita jangan sampai membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa suatu tindakan atau membiarkan pelanggaran itu berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

#### **2. Kedisiplinan perlu Dipartisifasikan**

Dengan memasukkan unsur partisipasi maka karyawan akan merasa peraturan tentang ancaman hukum adalah hasil persetujuan bersama.



3. Kedisiplinan harus Menunjang tujuan dan sesuai dengan Kemampuan  
Kedisiplinan pada hakikatnya juga merupakan pembatasan kebebasan dari karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan disiplin kerja, disiplin tidak asal dilaksanakan saja. Tetapi disiplin juga harus menunjang tujuan perusahaan.
4. Teladan Pemimpin Kunci Keberhasilan  
Teladan dari pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan disiplin, sebab pemimpin adalah merupakan panutan dan sorotan bagi bawahannya. Dengan demikian bila suatu instansi mau menegakkan disiplin maka diusahakan hendaknya pimpinan juga disiplin dalam melakukan tugas-tugasnya yang berhubungan dengan bawahannya.

### **2.2.2. Indikasi yang Mempengaruhi Rendahnya Disiplin Kerja**

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan (**Nitisemito, 1999:42**).

- a. Turunnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan
- d. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi
- e. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan
- f. Seringnya konflik atau perselisihan antar karyawan

Ukuran tingkat ketidak hadiran (TK) : (Simamora, 2004 : 151)

$$TK = \frac{\text{Jumlah hari kerja yang hilang selama setahun}}{\text{Jumlah guru/ tahun x jumlah hari kerja}} \times 100$$

### 2.2.3. Penilaian Kedisiplinan Kerja

Penilaian kedisiplinan kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut (**Mathis dan Jackson, 2002 : 81**).

Aspek-aspek yang dapat dijadikan ukuran bagi kedisiplinan kerja seseorang adalah : kecepatan, kualitas, layanan, ketrampilan, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, ketrampilan berkomunikasi, inisiatif, perencanaan dan organisasi (**Furtwengler, 2002 : 86**)

Penilaian disiplin kerja terdiri atas tiga langkah yaitu :

- a. Mendefinisikan pekerjaan
- b. Menilai pekerjaan
- c. Memberikan umpan balik (**Dessler, 2002 : 3**).

*Mendefinisikan pekerjaan* berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. *Menilai pekerjaan* berarti membandingkan pekerjaan aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. *Umpan balik* berarti pekerjaan dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Manfaat penilaian disiplin kerja :

Salah satu cara untuk pengembangan karir seseorang adalah melalui peningkatan pekerjaan. Penilaian disiplin Kerja berguna bagi perusahaan dan harus bermanfaat bagi karyawan, berikut manfaat penilaian disiplin kerja yaitu :

- a. Memperbaiki kualitas pekerjaan

- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karir
- d. Penyesuaian kerja yang adil. (**Kasmir, 2000 : 147**).

Tujuan penilaian disiplin kerja :

1. Administratif, yaitu memberikan arahan untuk menetapkan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
2. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
3. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja.

Ukuran-ukuran penilaian prestasi kerja. Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan karyawan yang dinilai, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan :

- a. Penilaian harus memiliki hubungan dengan pekerjaan, artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai prestasi perilaku atau pekerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.
- b. Adanya standar pelaksanaan, yaitu ukuran yang dicapai untuk menilai prestasi kerja tersebut.
- c. Praktisi adalah sistem penilaian yang praktis, bila mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai maupun karyawan. (**Notoad modjo, 2003 : 144**)

Untuk dapat menilai suatu kerja dibutuhkan suatu standar pekerjaan. Standar pekerjaan yaitu menentukan tingkat pekerjaan yang diharapkan dari pemegang pekerjaan tersebut dan kriteria terhadapnya kesuksesan pekerjaan diukur. Ada beberapa yang harus dipenuhi standar kerja dalam pekerjaannya yaitu:

- a. Standar kerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi
- b. Standar kerja haruslah stabil dan diandalkan
- c. Standar kerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang atau buruk
- d. Standar kerja haruslah dinyatakan dalam bentuk angka
- e. Standar kerja haruslah mudah diukur
- f. Standar kerja haruslah difahami oleh karyawan
- g. Standar kerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak mendua  
(Simamora, 2003 : 148).

## **2.5. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sudah dilakukan terdahulu atau sebelum penelitian ini. Penelitian terdahulu ini berhubungan dengan penelitian yang sekarang.

Dalam penelitian Desi Angraini (2006) yang berjudul “*Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Propinsi Riau*” menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan Kerja Pegawai Masih rendah, diantaranya :
  - a. Hubungan antara pegawai tidak berjalan dengan baik.
  - b. Kurang baiknya atasan dalam menangani setiap keluhan yang diajukan para pegawainya.
  - c. Belum dapat menggunakan waktu yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan pimpinan dengan baik.

- d. Tidak terciptanya hubungan baik antara pemimpin dengan bawahan.
- e. Cara pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang sering terlambat dan absent masuk kantor tidak berjalan dengan baik.
- f. Didiplin kerja juga belum tercipta dengan baik karena cara pemimpin yang kurang baik dalam bersikap adil dan bijaksana terhadap pegawainya dalam memberikan pekerjaan kantor.

2. Kurangnya pengawasan pemimpin dalam mengawasi kinerja pegawai.

Penelitian Andi Nugraha (2005) yang Berjudul "*Analisis Kedisiplinan dan Kinerja Guru pada SLTPN 16 Pekanbaru*" menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi yang diberikan Kepala Sekolah kepada belum baik, dikarenakan Kepala Sekolah kurang memperhatikan kinerja dan kedisiplinan guru.
2. Faktor Lingkungan juga mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.
3. Beban Kerja guru yang dirasakan juga sangat berat, sehingga kedisiplinan guru semakin berkurang.
4. Beban Kerja yang berlebihan ini lambat laun akan mengakibatkan guru akan stress dalam bekerja dan di tambah lagi kedisiplinan yang menjadi kewajiban bagi guru dalam melaksanakannya.
5. Fasilitas yang di berikan kepala sekolah kepada guru masih dianggap kurang.

Dari kedua penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan itu masih di pengaruhi oleh faktor-faktor lain sehingga penerapan kepemimpinan dan kedisiplinan itu masih kurang terlaksana dengan baik.

## **2.5. Hipotesis**

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka penulis menurunkan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Apabila kepemimpinan tidak dilakukan dengan baik maka kedisiplinan kinerja guru tidak baik.

H<sub>o</sub> : Apabila kepemimpinan dilakukan dengan baik maka kedisiplinan kinerja guru akan baik.

## **2.6. Kajian Islam Tentang Kepemimpinan dan Kedisiplinan**

### **1. Kepemimpinan Menurut Tinjauan Islam**

Islam menganjurkan seorang pemimpin hendaknya berperilaku berdasarkan ketentuan syariat islam dalam pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Dan juga mempertanggung jawabkan baik didunia maupun di akhirat. Sabda rasulullah dalam sebuah hadis yang di riwayatkan oleh bukhari :

**كلكم راع و كلكم مسؤول عن رعيته**

*Artinya : Setiap kamu merupakan seorang pemimpin, dan akan di tanyai mengenai kepemimpinan itu (jabatan yang di jalankan). (Hadist Bukhari)*

Dan hadist lain yang mengatakan yaitu :

اليتم من الولي منزلة الرعية من الامام لة منز

Artianya ; “Fungsi pemimpin disisi rakyatnya bagaikan fungsi wali disisi anak yatim”

### 3. Disiplin Menurut Tinjauan Islam

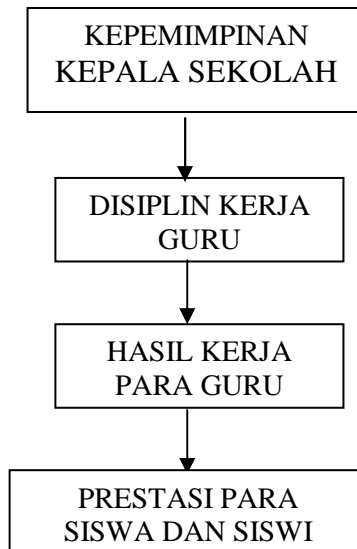
Disiplin asal katanya adalah “*diciplin*” dari bahasa latin yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran hidup kelompok atau organisasi. Firman Allah dalam Q.S al-ashr yang berbunyi :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾  
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.

Disini jelas diterangkan bahwa semua manusia berada dalam keadaan merugi apabila dia tidak mengisi waktunya dengan baik. Begitu juga dengan guru dalam melaksanakan kedisiplinan di sekolah .Karena disiplin itu adalah sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

## 2.7. Kerangka Berfikir



Kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi disiplin kerja guru-guru pada sltpn 3 koto-tuo xiii kota Kampar, apabila disiplin kerja guru-guru baik maka hasil kerja guru-guru tersebut akan baik terhadap hasil/prestasi siswa-siswinya, tetapi sebaliknya apabila disiplin kerja guru-guru buruk maka prestasi siswa/siswi juga akan buruk.

## 2.8. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan faktor yang saling berhubungan dan akan di teliti. Variabel penelitian dari permasalahan ini adalah :

1. Variabel dependen (Y) : Disiplin kerja Guru
2. Variabel independen (X) : Kepemimpinan



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada SLTPN 3 Koto-Kuo XIII Koto Kampar yang terletak di Koto Tuo. Penelitian ini dimulai 19 Februari 2009 sampai dengan selesai.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti memakai pendekatan kuantitatif dan korelasional yaitu menguji hubungan antara dua variabel. Yaitu variabel bebas dan terikat.

Sumber data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan langsung dengan masalah yang diteliti. Data skunder adalah data yang diperoleh dari SLTPN 3 Koto-Kuo, yang telah jadi yang berhubungan dengan penelitian.

#### **3.3. Metode Pengumpulan data**

- a. *Interview* adalah suatu metode pengumpulan data yang mana penulis melakukan wawancara langsung dengan objek penelitian yaitu kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo.
- b. *Ovservasi* atau pengamatan langsung dilapangan atau tempat penelitian

c. *Kuesioner* adalah suatu metode pengumpulan data dengan melakukan penyusunan daftar pertanyaan yang tersusun dan sistematis yang diajukan kepada responden penelitian yang didasarkan pada indikator permasalahan yang diteliti.

Adapun skor dari setiap pertanyaan yang ditentukan adalah :

1. Untuk alternatif jawaban “a” di beri skor 5
2. Untuk alternatif jawaban “b” di beri skor 4
3. Untuk alternatif jawaban “c” di beri skor 3
4. Untuk alternatif jawaban “d” di beri skor 2
5. Untuk alternatif jawaban “e” di beri skor 1

Kemudian untuk menentukan kategori jawaban respondenterhadap masing-masing alternatif apakah tergolong tinggi atau rendah terlebih dahulu di tentukan skala interval dengan cara sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyaknya bilangan}}$$

$$\begin{aligned} \text{Maka di peroleh} &: = \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga dengan demikian dapat diketahui korelasi jawaban responden masing-masing variabel tersebut :

- |                                      |                 |
|--------------------------------------|-----------------|
| 1. skor untuk kategori sangat tinggi | : 4, 21 – 5, 00 |
| 2. skor untuk kategori tinggi        | : 3, 41 – 4, 20 |
| 3. skor untuk kategori sedang        | : 2, 61 – 3, 40 |
| 4. skor untuk kategori rendah        | : 1, 81 – 2, 60 |
| 5. skor untuk kategori sangat rendah | : 1, 00 – 1, 80 |

Untuk menentukan jawaban responden tergolong tinggi, sedang atau rendah maka jumlah pertanyaan dari hasil pembagian tersebut akan dapat di ketahui jawaban responden termasuk kategori mana.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian adalah seluruh guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar pada tahun terakhir 2008, yang berjumlah 22 orang yang juga memiliki tingkahlaku dan karakteristik tertentu (**Iqbal, 2005 : 84**). Karena populasi kurang dari 50 responden maka dalam penelitian ini jumlah populasi diambil semua menjadi sampel.

### **3.5. Analisis Data**

#### **1. Metode Analisis Data**

Melihat dari jenis permasalahan yang akan diteliti , yaitu permasalahan kuantitatif. Maka penelitian ini akan menggunakan metode analisis kuantitatif. Penulis menggunakan metode Analisis Regresi Linear Sederhana. Kegunaannya untuk melihat seberapa besar pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap tingkat kedisiplinan kerja guru.

Persamaannya :

$$Y = a + bx$$

Keterangan : Y = Tingkat Disiplin Kerja Guru

X = Kepemimpinan Kepala Sekolah

a = Bilangan Konstan

b = Slop atau Kecondongan garis

Untuk mencari nilai a dan b dengan menggunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

Untuk melihat seberapa kuat atau lemahnya pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat, maka digunakan analisis korelasi ( r ) sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n (\sum x^2) - (\sum x)^2) ((n \sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan : r = Kofesien Korelasi  
n = Periode jumlah waktu tertentu.

Kemungkinan korelasi dapat beragam yaitu :

- a. Jika  $r = 1$  atau mendekati 1, maka hubungan x dan y kuat, sempurna dan positif.
- b. Jika  $r = -1$  atau mendekati -1, maka hubungan x dan y kuat, sempurna dan negatif.
- c. Jika  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan x dan y sangat lemah atau tidak mempunyai hubungan.

Ada beberapa interpretasi atau kategori r yang menunjukkan hubungan antara variable x dan variable y : (Sugiono, 2004 : 149)

Nilai r	Kategori
0	Tidak Berkoerasi
0,01 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Cukup Kuat
0,81 – 0,99	Kuat
1	Sangat Kuat/ Sempurna

Setelah nilai  $r$  diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari koefisien Determinant (  $D$  ) yang merupakan ukuran yang menunjukkan besarnya pengaruh variable  $X$  terhadap variable  $Y$  dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100 \%$$

Keterangan =  $D$  : Koefisien Determinant.

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi.

## 2. Teknik Pengukuran Skor

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala Ordinal untuk menilai jawaban koesioner yang disebarkan kepada responden (Singaribun, 1999 : 2000).

- a. Untuk alternative jawaban A diberi skor 5
- b. Untuk alternative jawaban B diberi skor 4
- c. Untuk alternative jawaban C diberi skor 3
- d. Untuk alternative jawaban D diberi skor 2
- e. Untuk alternative jawaban E di beri skor 1

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM SEKOLAH**

#### **4.1. Sejarah Berdirinya SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto-Kampar**

SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto-Kampar dibangun di sebidang tanah dengan luas m<sup>2</sup> terletak di Kelurahan Desa Koto-tuo Kecamatan XIII Koto-Kampar.

Pada tahun 1993 kepala sekolah berinisiatif mengajukan proposal untuk mencari dana untuk pembangunan SLTP di Koto-Tuo, karena SLTP di Kecamatan XIII Koto-Kampar sudah memiliki murid yang banyak sekali terutama yang berasal dari koto-tuo dan desa-desa yang lain di XIII Koto-Kampar. Pada tahun 2001 SLTP mulai dibangun di desa Koto-tuo.

Pada tahun 2002 SLTP yang berada di Koto-Tuo resmi dinegrikan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kampar di angkat Bapak Marasudin Taib sebagai kepala sekolah. Selama periode berdirinya hingga saat sekarang kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo belum pernah duganti masih Bapak Marasudin Taib sebagai kepala sekolah.

Adapun visi dari SLTPN 3 Koto-Tuo ini adalah menjadikan SLTPN 3 Koto-tuo yang bermutu dalam proses belajar, bisa bersaing dengan SLTP yang berada di Kecamatan XIII Koto-Kampar, dan mampu bersaing memasuki SMU / SMK. Menjadikan SLTP yang terampil berkreasi dalam kegiatan keagamaan.

Misi dari SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto-Kampar adalah :

1. Melaksanakan Proses belajar aktif yang efektif dan efisien.

2. Meningkatkan aktivitas keagamaan dilingkungan sekolah.
3. Meningkatkan pembinaan ekstrakurikuler yang lebih efektif dan efisien.
4. Meningkatkan jumlah kelulusan yang diterima di SMU / SMK.

#### **4.2. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah bagan yang menunjukkan hubungan antara manusia dalam suatu organisasi. Struktur organisasi juga berfungsi sebagai memperjelas pengorganisasian karyawan.

Struktur organisasi yang dipergunakan oleh suatu perusahaan harus didasarkan kepada suatu sistem kerja dan prosedur kerja. Sistem dan prosedur kerja tidak dapat disusun tanpa memperhatikan struktur organisasi yang telah ada, jadi struktur organisasi harus menunjukkan pembagian kerja dan sekaligus memudahkan sistem dan prosedur kerja.

Struktur organisasi pada SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto-Kampar terdapat pada gambar IV. 1. Berdasarkan gambar IV. 1 bahwa SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto-Kampar menggunakan struktur organisasi garis. Dimana terdapat garis wewenang yang menghubungkan langsung secara vertikal antara atasan dan bawahan.

Adapun fungsi dari jabatan yang terlihat pada gambar IV. 1 adalah sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin dalam suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses

belajar mengajar, atau tempat interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dengan siswa yang menerima pelajaran. Adapun tugas-tugas kepala sekolah adalah sebagai berikut :

- a. Kepala sekolah sebagai pimpinan bertugas menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan, melaksanakan pengawasan, melaksanakan evaluasi, mengambil keputusan, mengatur proses belajar –mengajar, mengatur administrasi, mengatur organisasi siswa, mengatur hubungan sekolah dengan pemerintah dan masyarakat.
- b. Kepala sekolah sebagai administrator mempunyai tugas memahami adanya komponen-komponen pendidikan disekolah dan bagaimana mengola komponen tersebut, yang berguna untuk tercapainya pendidikan yang diharapkan.
- c. kepala sekolah sebagai suvervisor bertugas menyelenggarakan supervise meliputi kegiatan belajar, bimbingan dan penyuluhan, ekstrakurikuler, ketatausahaan, kerja sama dengan pemerintah dan masyarakat.

## 2. Wakil Kepala Sekolah

Tugas dan tanggung jawabnya antarlain membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas kepala sekolah.

## 3. Komite Sekolah

Tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan masukan dan pertimbangan kepada kepala sekolah.
- b. Melakukan pengawasan terhadap keputusan-keputusan kepala sekolah.



c. Komite sekolah bertanggungjawab kepada kepala sekolah.

#### 4. Kepala Urusan Tata Usaha

a. Membantu kepala sekolah dalam urusan-urusan administrasi sekolah.

b. Membuat dan menulis buku induk.

c. Mengurus perlengkapan, sarana dan prasarana.

d. Agentaris surat.

e. Ekspedisi.

#### 5. Penanggung Jawab Labor.

Bertugas dan bertanggung jawab atas barang-barangan yang ada di labor.

Menjaga dan memelihara alat-alat yang ada di laboratorium dan media belajar.

#### 6. Penanggung Jawab Perpustakaan.

Bertanggung jawab atas buku-buku dan barang-barang yang ada diperpustakaan. Menjaga, memelihara dan mengatur semua buku-buku yang ada diperpustakaan.

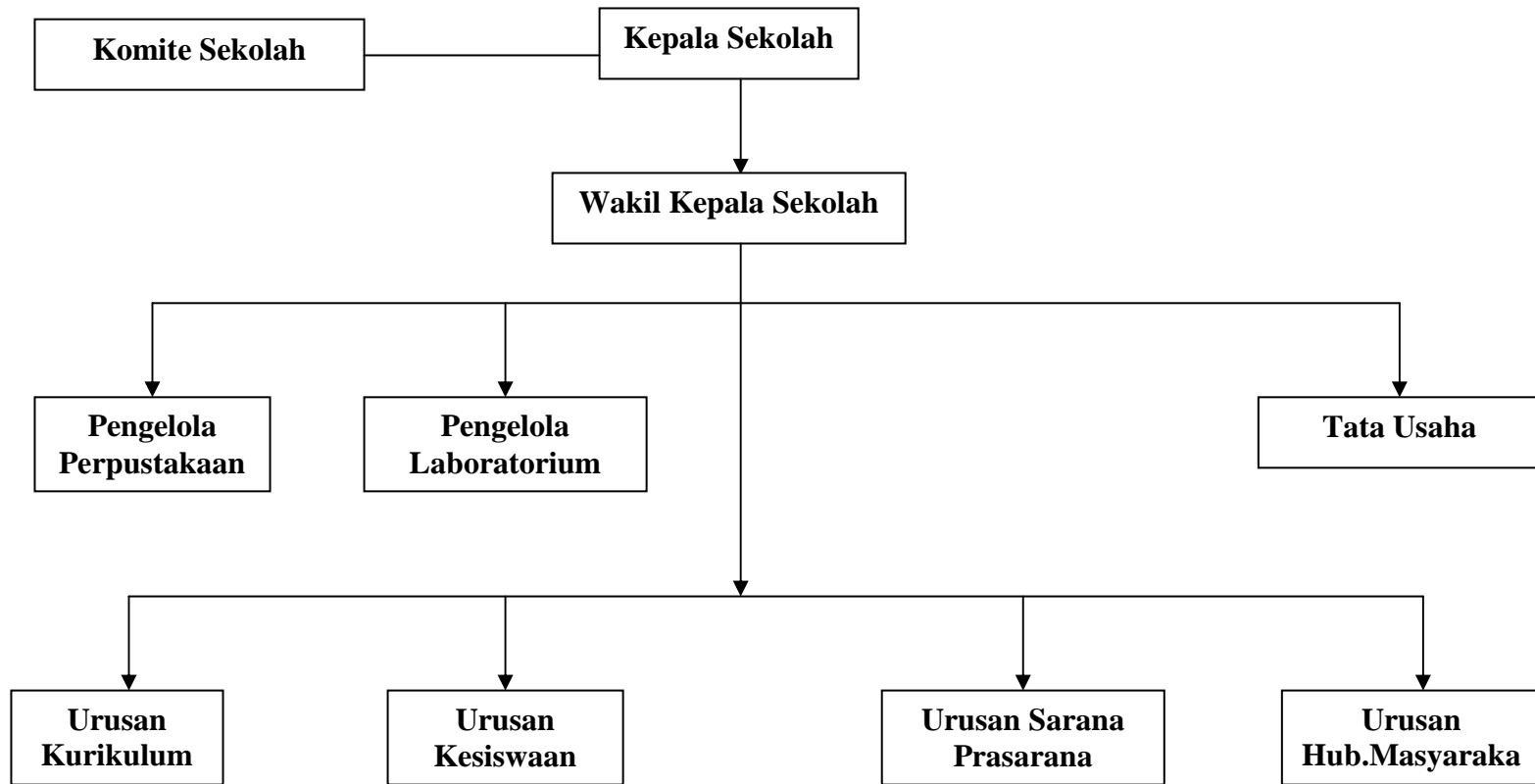
#### 1. Guru.

Guru sebagai pelaksan pendidikan mempunyai peranan dalam rangka menciptakan manusia-manusia yang berkualitas dan berintelektual tinggi, adapu tugas-tugas guru sebagai berikut :

a. Tugas professional yaituberusaha mendidik dalam rangka mengembangkan kemampuan berfikir atau kecerdasan dan melatih dalam rangka membina ketrampilan.

- b. Tugas manusiawi yaitu membina anak didik dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan martabat diri sendiri, kemampuan manusiawi yang optimal serta pribadi yang mandiri.
- c. Tugas kemasyarakatan yaitu dalam rangka mengembangkan terbentuknya masyarakat Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

**Gambar IV.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**  
**STLPN 3Koto-Tuo XIII Koto-Kampar**





## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Identitas Responden**

Suksesnya suatu lembaga pendidikan dilakukan tidak hanya tergantung kepada kualitas pemimpin atau kepala sekolah yang dihasilkan. Kebijakan yang tepat serta menyikapi suatu masalah dengan cepat, dapat meningkatkan mutu pendidikan dan disiplin guru. Karena kompleksnya masalah kurangnya kedisiplinan guru dan kurangnya pengawasan kepala sekolah terhadap guru maka penulis dapat menyajikan suatu permasalahan yaitu adanya sejumlah guru yang tidak hadir atau tanpa keterangan (alpa) dan menurunnya persentase kelulusan di SLTPN3 Koto-tuo XIII koto kampar.

Dalam hal ini penulis mencoba menemukan jawaban dari beberapa sampel yang telah ditentukan dan mereka adalah yang menjabat sebagai kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dan Guru akan diminta penjelasannya tentang permasalahan diatas. Karena penelitian ini dilakukan di sekolah lanjut tingkat pertama negeri 3 di koto-tuo XIII koto Kampar maka sampel yang penulis ambil disini adalah guru yang mengajar di seolah tersebut, dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaanserta identitas responden seperti Jenis kelamin, alamat, pendidikan terakhir, dan bidang studi yang diajarkan serta jenis kepegawaian pada lembar jawaban untuk diisi responden.

Sekolah lanjut tingkat pertama negeri 3 di koto-tuo XIII koto kampar mempunyai tenaga kerja guru sebagai pengajar berdasarkan jenis kelamin dan bidang studi mata pelajaran hal ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel : 5.1. Daftar Jumlah Guru Yang Mengajar Dan Yang Memberikan Penilaian Terhadap Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah SLTPN3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.**

No	Jurusan Bidang Studi mata pelajaran	Jenis kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1	IPA	3	
2	Bahasa Inggris	2	1
3	Matematika	2	1
4	IPS	1	1
5	Bahasa Indonesia	1	2
6	Agama dan KTK		1
7	PPKN	1	
8	Mulok		1
9	Biologi	1	
10	Pendidikan jasmani	1	
11	TIK	1	
12	Seni dan Budaya		1
13	BK		1
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>9</b>

*Sumber Data : Data Olahan Penelitian*

Dari Tabel 5.1. diatas dapat dilihat bahwa terdapat 13 mata pelajaran yang diajarkan oleh guru. Dari jenis mata pelajaran tersebut, Mata pelajaran IPA guru laki-laki yang mengajar berjumlah 3 orang sedangkan guru perempuan tidak ada. MP Bahasa Inggris, guru laki-laki yang mengajar berjumlah 2 orang dan perempuan 1 orang. MP matematika, guru laki-laki yang mengajar berjumlah 2 orang dan perempuan berjumlah 1 orang. MP IPS, guru laki-laki yang mengajar berjumlah 1 orang dan perempuan 1 orang. MP bahasa Indonesia, guru laki-laki yang mengajar berjumlah 1 orang dan perempuan 2 orang. MP Agama dan KTK, guru laki-laki yang mengajar tidak ada dan perempuan 1 orang. Mata pelajaran

PPKN, guru laki-laki yang mengajar berjumlah 1 orang dan perempuan tidak ada. MP muatan lokal, guru laki-laki yang mengajar tidak ada tetapi perempuan 1 orang. MP biologi, guru laki-laki yang mengajar 1 orang dan perempuan tidak ada. MP pendidikan jasmani, guru laki-laki yang mengajar 1 orang dan perempuan tidak ada. MP TIK, guru laki-laki yang mengajar berjumlah 1 orang dan perempuan tidak ada. MP seni dan budaya, guru laki-laki yang mengajar tidak ada tetapi perempuan ada 1 orang. MP BK, guru laki-laki yang mengajar tidak ada sedangkan perempuan ada 1 orang. Jadi jumlah responden laki-laki berjumlah 13 orang sedangkan perempuan berjumlah 9 orang.

## **5.2. Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **5.2.1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

*Leadership styles* kita artikan dengan gaya kepemimpinan. Maksudnya cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat dipelajari dan dipraktekkan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.

Kepemimpinan adalah cara seorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam institusi pendidikan khususnya sekolah yang memimpin sebuah lembaga pendidikan itu adalah kepala sekolah yang bertanggung jawab dalam sebuah lembaga pendidikan dan juga yang dapat memberi dorongan serta peranan

yang dapat membantu meningkatnya mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinya.

Gaya kepemimpinan yang akan mempengaruhi disiplin kerja guru atau karyawan. Ada pemimpin yang hanya menerapkan gaya instruksi saja, ada yang bersifat karismatik yang membuat bawahannya merasa segan. tetapi disini gaya kepemimpinannya cenderung kepada gaya yang tidak peduli, yaitu gaya kepemimpinan yang acuh kepada kepentingan orang lain.

Berikut ini tanggapan guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.

**Tabel. 5.2. Tanggapan Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	1	4,5 %
2	Baik	4	18,2 %
3	Kurang Baik	6	27,3 %
4	Tidak Baik	7	31,8 %
5	Sangat Tidak Baik	4	18,2 %
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan dari tabel 5.2. diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, yang mana dari 22 jumlah guru 1 orang atau 4,5 % yang memberikan penilaian Sangat Baik, 4 orang atau 18,2 % yang memberikan penilaian Baik, 6 orang atau 27,3 % yang memberikan penilaian Kurang Baik, 7 orang atau 31 % yang memberikan penilaian Tidak Baik, dan 4 orang yang memberikan penilaian Sangat Tidak Baik atau 18,2 %.

Gaya kepemimpinan Kepala sekolah SLTPN 3 Koto-tuo Kampar berdasarkan interview dengan beberapa guru yang mengajar disekolah tersebut



mengatakan bahwa kepala sekolah sangat jarang mengawasi guru pada hari jam kerja mengajar, sehingga guru sering absen. Bukan hanya itu saja, kepala sekolah juga jarang berkomunikasi kepada guru sehingga guru yang mengajar di sekolah tersebut merasa tidak diperhatikan sehingga guru cenderung malas untuk hadir mengajar disekolah tersebut. Kepala sekolah juga jarang sekali mengikut sertakan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah SLTPN 3 koto-tuo kampar, seperti menerapkan kebijakan dalam peningkatan mutu dan kebijakan mensejahterakan guru.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat dikatakan tidak baik atau tidak berpihak kepada guru maupun kemajuan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang cenderung bersifat tidak peduli atau acuh terhadap bawahannya. Dalam hal ini juga dapat dibuktikan dari wawancara langsung kepada guru yang mengajar di sekolah SLTPN 3 koto-tuo Kampar.

### **5.2.2. Sanksi Hukum**

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai maupun guru. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan di Instansi pemerintahan, sikap, dan perilaku indsipliner guru akan berkurang.

Berat ringannya sanksi hukum yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan guru. Sanksi hukum harus ditetapkan

berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan di informasikan. Sanksi hukum itu tetap mendidik guru untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukum hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang insipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam institusi pendidikan.

Pemimpin harus berani, tegas dalam mengambil keputusan dan bertindak memberi hukuman bagi guru yang melanggar hukum kedisiplinan.

Dalam penelitian ini Kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar kurang begitu tegas dan berani dalam memberi hukuman terhadap guru yang melanggar peraturan khususnya kedisiplinan dalam waktu proses belajar mengajar maupun di luar jam belajar mengajar. Hal ini terlihat adanya guru yang jarang hadir dan tingkat absensi guru tiap tahunnya terus bertambah.

Berdasarkan interview dari kepala sekolah Sanksi hukuman yang ada di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar yang dibuat oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut :

1. Menegur guru untuk yang melanggar hukuman
2. Menskorsing guru
3. Memecat guru, bagi guru honorer
4. Memutasikan guru kesekolah lain baik guru pegawai negeri maupun guru honorer.
5. Tidak memberikan guru tersebut dapat mengajar.

Berikut ini tanggapan guru terhadap sanksi hukuman kepada guru yang dibuat oleh Kepala Sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.

**Tabel.5.3. Tanggapan Guru Terhadap Sanksi Hukuman Yang Dibuat Kepala Sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	5	22,7 %
2	Baik	3	13,6 %
3	Kurang Baik	10	45,5 %
4	Tidak Baik	2	9,1 %
5	Sangat Tidak Baik	2	9,1 %
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan dari tabel 5.3. diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan guru terhadap sanksi hukum yang dibuat kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, yang mana dari 22 jumlah guru 5 orang atau 22,7 % yang memberikan penilaian Sangat Baik, 3 orang atau 13,7 % yang memberikan penilaian Baik, 10 orang atau 45,4 % yang memberikan penilaian Kurang Baik, 2 orang atau 9,1 % yang memberikan penilaian Tidak Baik, dan 2 orang yang memberikan penilaian Sangat Tidak Baik atau 9,1 %.

Berdasarkan interview terhadap beberapa guru di sekolah tersebut mengatakan bahwa kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar tidak berani dan tidak tegas dalam memberi hukuman kepada guru. Dan bahkan sebagian guru tidak tahu hukuman seperti apa yang ada di sekolah tersebut karena kepala sekolah tersebut tidak pernah mensosialisasikan tentang peraturan-peraturan yang di buat oleh kepala sekolah.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sanksi hukum yang dibuat kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar sudah bagus tetapi pelaksanaan sanksi itu kurang tegas dan tidak berani serta ragu-ragu dalam

mengambil tindakan hal itu dapat dikatakan tidak terlaksana dengan baik sehingga guru juga sewenang- sewenangnyanya dalam mengajar dan tidak mengajar. Hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi tentang kebijakan sanksi hukum tersebut dan kepala sekolah hanya mementingkan pribadinya dari pada kesejahteraan guru dan kemajuan sekolah tersebut. Kepala sekolah bertindak hanya atas kehendaknya sendiri tanpa adanya musyawarah terhadap kebijakan sanksi tersebut kepada guru.

### **5.2.3. Dorongan atau Motivasi**

Motivasi yang berarti dorongan atau mengerakkan. Motivasi dalam ilmu manajemen hanya di tujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sam secara produktif berhasilnya mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dalam hal ini kepala sekolah adalah pemimpin yang harus dapat memotivasi bawahannya yaitu guru dalam meningkatkan kinerja serta kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar siswa-siswi untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dalam wawancara dengan penulis mengatakan bahwa memotivasi guru sangat sulit untuk di terapkan hal ini dikarenakan kondisi dan kesejahteraan guru tidak ada apalagi untuk memberi kepuasan kepada guru karena anggaran di sekolah tersebut sangat terbatas yang diberikan oleh pemerintah dan juga fasilitas di sekolah tersebut juga terbatas, seperti ruangan guru yang tidak sepadan dengan jumlah guru, dan fasilitas meja untuk guru dan semakin berkurangnya minat siswa yang ingin masuk ke sekolah tersebut.

Kepala sekolah hanya memotivasi bawahannya yaitu guru dengan memberikan kepada mereka yang sifatnya umum yaitu seperti fujian, dan bintang jasa. Tetapi dalam hal khusus kepuasan dan kesejahteraan seperti bonus, tunjangan, fasilitas, dan penghargaan atas prestasi untuk tidak mereka dapatkan. Sehingga guru yang mengajar kehilangan kegairahan. Kepala sekolah hanya berharap kepada pemerintah daerah setempat dan provinsi.

Berikut ini tanggapan guru terhadap motivasi kepala sekolah terhadap semangat kerja guru.

**Tabel.5.4. Tanggapan Guru Terhadap motivasi Kepala Sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru.**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	2	9,1 %
2	Baik	3	13,6 %
3	Kurang Baik	6	27,3 %
4	Tidak Baik	8	36,4 %
5	Sangat Tidak Baik	3	13,6 %
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan dari tabel 5.4. diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan guru terhadap motivasi atau dorongan semangat kerja guru yang dibuat kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, yang mana dari 22 jumlah guru 2 orang atau 9,1 % yang memberikan penilaian Sangat Baik, 3 orang atau 13,6 % yang memberikan penilaian Baik, 6 orang atau 27,3 % yang memberikan penilaian Kurang Baik, 8 orang atau 36,4 % yang memberikan penilaian Tidak Baik, dan 3 orang yang memberikan penilaian Sangat Tidak Baik atau 13,6 %.

Penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa guru bahwa mereka mengatakan motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah belum efektif dan belum royal dalam mendorong semangat kerja karyawan, karena tidak adanya penghargaan atas prestasi yang di dapat oleh guru tersebut dan kurang terpenuhinya kebutuhan guru serta kesejahteraan guru.

Guru yang pegawai negeri sipil aja yang sejahtera karena mereka yang gaji pemerintah dan tunjangan juga pemerintah yang memberikan. Jadi kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar belum dapat memotivasi bawahannya yaitu guru untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja guru dalam proses belajar mengajar.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar tidak baik. Hal ini dikarenakan kurangnya penghargaan atas prestasi guru dan fasilitas serta tunjangan untuk memberi semangat kerja guru.

Jadi motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak baik atau belum memberi dorongan guru untuk lebih semangat dalam bekerja. Guru jadi lebih malas untuk datang dan untuk mengajar para siswa-siswi.

#### **5.2.4. Hubungan Antara Kepala Sekolah dengan Guru**

Hubungan atau komunikasi yang harmonis di antara sesama pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu institusi pendidikan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Pimpinan harus berusaha menciptakan Suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikuti, vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada institusi tersebut. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Hubungan antara manusia ataupun pimpinan dengan bawahannya adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, terciptanya kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya

adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Pimpinan dalam menciptakan hubungan antara manusia yang harmonis memerlukan kecakapan dan keterampilan tentang komunikasi, psikologi, sosiologi, antropologi, dan etologi, sehingga dia memahami serta dapat mengatasi masalah-masalah dalam hubungan kemanusiaan.

Disini kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga institusi di sekolah haruslah mampu berkomunikasi dengan para bawahan yaitu guru dan karyawan. Kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dalam berkomunikasi dengan para guru dan karyawan dikatakan belum bagus karena komunikasi itu jarang sekali di lakukan kepala sekolah.

Terkadang antara pemimpin dan bawahannya seringkali terjadi kesalahpahaman dalam menjalankan suatu pekerjaan. Salah satu yang menyebabkan kurangnya komunikasi dari pimpinan kepada bawahannya sehingga menyebabkan hasil pekerjaan yang kurang sesuai dengan yang diinginkan. Dan juga antara pemimpin dan bawahan memiliki pola fikir yang berbeda.

**Tabel.5.5. Tanggapan Guru Terhadap Hubungan Kepala Sekolah dengan Guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	1	4,5 %
2	Baik	4	18,2 %
3	Kurang Baik	5	22,7 %
4	Tidak Baik	9	41 %
5	Sangat Tidak Baik	3	13,6 %
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian



Berdasarkan dari tabel 5.5. diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan guru terhadap hubungan kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dengan guru, yang mana dari 22 jumlah guru 1 orang atau 4,5 % yang memberikan penilaian Sangat Baik, 4 orang atau 18,2 % yang memberikan penilaian Baik, 5 orang atau 22,7 % yang memberikan penilaian Kurang Baik, 9 orang atau 40,9 % yang memberikan penilaian Tidak Baik, dan 3 orang yang memberikan penilaian Sangat Tidak Baik atau 13,6 %.

Berdasarkan interview dengan beberapa guru di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar mengatakan bahwa hubungan dan komunikasi kepala sekolah dengan guru masih belum berjalan dengan baik, hal ini disebabkan karena kepala sekolah sangat jarang membawa guru dalam rapat mengenai peningkatan mutu pendidikan dan kebijakan dalam meningkatkan jumlah siswa yang ingin masuk ke sekolah tersebut.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan serta komunikasi yang di jalin kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat dikatakan tidak baik. Hal ini dikarenakan kepala sekolah tidak pernah membawa para guru dalam rapat maupun acara-acara resmi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kesejahteraan para guru serta fasilitas yang kurang juga dapat membuat komunikasi antara kepala sekolah dengan guru.

Jadi hubungan serta komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak baik atau belum menjalin hubungan yang harmonis dengan guru ataupun dilingkungan disekolah tersebut. Sehingga Guru jadi acuh tak acuh untuk

mengajar dan lebih malas untuk datang sehingga dapat merugikan mutu pendidikan terutama siswa-siswi.

#### **5.2.5. Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Mengambil Keputusan**

Pemimpin adalah orang yang paling bertanggung jawab atas apa yang terjadi dengan sebuah lembaga yang dipimpinnya. Untuk itu pemimpin haruslah bijaksana dan tepat serta cepat dalam mengambil keputusan dan membuat suatu kebijakan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Program yang dilakukan kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar adalah sebagai berikut :

1. Dapat bekerja secara professional
2. Dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat
3. Masuk kerja tepat waktu
4. Dapat menjaling komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan
5. Dapat mengajarkan ilmu yang baik kepada para siswa
6. Melengkapi fasilitas-fasilitas baru yang dibutuhkan dan mensejahterakan guru.
7. Dan Lain-lain.

Kebijakan kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar kalau dilihat sudah bagus tetapi pada pelaksanaannya masih kurang baik dan masih belum dapat efektif. Hal ini bisa dapat dilihat dari penjelasan yang diatas bahwa komunikasi antar bawahan masih kurang, dan fasilitas yang belum lengkap serta lingkungan kerja yang tidak sehat.

**Tabel.5.6. Tanggapan Guru Terhadap Kebijakan Kepala Sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	3	13,6 %
2	Baik	3	13,6 %
3	Kurang Baik	7	31,9 %
4	Tidak Baik	5	22,7 %
5	Sangat Tidak Baik	4	18,2 %
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan dari tabel 5.6. diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan guru terhadap kebijakan kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, yang mana dari 22 jumlah guru 3 orang atau 13,6 % yang memberikan penilaian Sangat Baik, 3 orang atau 13,6 % yang memberikan penilaian Baik, 7 orang atau 31,9 % yang memberikan penilaian Kurang Baik, 5 orang yang memberikan penilaian Tidak Baik atau 22,7 %, dan 4 orang yang memberikan penilaian Sangat Tidak Baik atau 18,2 %.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kebijakan yang di buat kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dikarenakan kepala sekolah tidak pernah mengikut sertakan guru dalam membuat kebijakan kedisiplinan dan kurangnya sosialisasi tentang kebijakan tersebut serta kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik.

#### **1.2.6. Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Kinerja Guru**

Pengawasan merupakan suatu usaha rangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang untuk menjaga agar proses pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan pengawasan suatu pekerjaan, untuk menghindari terjadinya penyimpangan baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan dilakukan. Memperbaiki kesalahan serta penyimpangan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta.

Sehubungan dengan penjelasan diatas, SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, khususnya kepala sekolah sebagai yang bertanggung jawab harus melakukan pengawasan kepada guru terhadap kedisiplinan kinerja guru.

Tabel berikut ini menjelaskan tanggapan responden tentang pengawasan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kinerja guru.

**Tabel.5.7. Tanggapan Guru Tentang pengawasan Kepala Sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar Terhadap Kedisiplinan Kinerja Guru.**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	3	13,6 %
2	Baik	3	13,6 %
3	Kurang Baik	5	22,7 %
4	Tidak Baik	7	31,9 %
5	Sangat Tidak Baik	4	18,2 %
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan dari tabel 5.7. diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan guru terhadap pengawasan kepala sekolah yang lakukan kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, yang mana dari 22 jumlah guru 3 orang atau 13,6 % yang memberikan penilaian Sangat Baik, 3 orang atau 13,6 % yang memberikan penilaian Baik, 5 orang atau 22,7 %, yang memberikan penilaian Kurang Baik, 7

orang yang memberikan penilaian Tidak Baik atau 31,9 %, dan 4 orang yang memberikan penilaian Sangat Tidak Baik atau 18,2 %.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan yang di lakukan kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dikarenakan kepala sekolah kurang aktifnya kepala sekolah dalam memantau guru yang melanggar kedisiplinan.

Pengawasan yang dilakukan dan dilaksanakan oleh kepala sekolah kurang baik atau pengawasan tersebut tidak rutin dilakukan kepala sekolah. Sehingga kedisiplinan guru kurang. Hal ini dapat menimbulkan guru sering absen dan kurangnya tingkat kesadaran guru dalam mengajar.

Dari tanggapan responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar diatas maka didapat hasil penelitian berdasarkan rekapitulasi dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.8. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.**

No	Daftar pertanyaan kedua variabel	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total Responden
a.	Kepemimpinan gaya kepemimpinan.	1,(4,5 %)	4 (18,2%)	6 (27,3%)	7 (31,8%)	4 (18,2%)	22
b.	Sanksi Hukum.	5 (22,7%)	3 (13,6%)	10 (45,5%)	2 (9,1%)	2 (9,1%)	22
c.	Dorongan dan motivasi.	2 (9,1%)	3 (13,6%)	6 (27,3%)	8 (36,4)	3 (13,6%)	22
d.	Hubungan kepala sekolah dengan bawahannya.	1 (4,5%)	4 (18,2%)	5 (22,7%)	9 (41%)	3 (13,6%)	22
e.	Kebikan kepalasekolah dalam mengambil keputusan	3 (13,6%)	3 (13,6%)	7 (31,9%)	5 (22,7%)	4 (18,2%)	22
f.	Pengawasan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kinerja guru.	3 (13,6%)	3 (13,6%)	5 (22,7%)	7 (31,9%)	4 (18,2%)	22
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>110</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>2,5</b>	<b>3,3</b>	<b>6,5</b>	<b>6,4</b>	<b>3,3</b>	<b>22</b>
	<b>Persentase</b>	<b>11,4%</b>	<b>15%</b>	<b>29,6%</b>	<b>29%</b>	<b>15%</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan tabel 5.8. rekapitulasi tanggapan responden terhadap kepemimpinan kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, jawaban responden terhadap kepemimpinan kepala sekolah kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden bahwa yang menyatakan sangat baik adalah rata-rata 2,5 orang atau 11,4 %, yang menyatakan baik adalah rata-rata 3,3 orang atau 15 %, dan yang menyatakan kurang baik adalah rata-rata 6,5 orang atau 29,6 %, sedangkan yang menyatakan tidak baik adalah rata-rata 6,4 orang atau 29 %, serta yang menyatakan sangat tidak baik adalah rata-rata 3,3 orang atau 15 %.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa peranan kepemimpinan kepala sekolah di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat dikatakan kurang baik, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang tidak peduli serta hanya mementingkan kepentingan pribadi, sanksi hukum yang tidak berjalan dengan baik, dorongan atau motivasi kepala sekolah masih dianggap kurang dan hubungan serta komunikasi kepada guru juga jarang terjadi serta kebijakan kepala sekolah yang tidak berpihak kepada kesejahteraan guru dan terhadap fasilitas yang diberikan kepala sekolah masih kurang di sekolah tersebut.

### **5.3. Analisis Kedisiplinan Kerja**

#### **5.3.1. Kedisiplinan Dalam Mematuhi Peraturan-Peraturan Sekolah**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah sesuatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan dalam institusi pendidikan sangat diterapkan sekali karena kedisiplinan itu sudah menjadi landasan bagi pegawai untuk mematuhi agar pekerjaan dan tugas serta wewenang yang diberikan dapat berjalan dengan sesuai peraturan yang ada. Dalam sekolah kedisiplinan sangatlah ditegakkan hal ini demi menjamin suatu pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Hal ini dipegang oleh peran kepala sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang membuat kebijakan tentang kedisiplinan selain itu juga pemerintah yaitu dinas pendidikan.

Adapun peraturan-peraturan yang harus dipatuhi guru dalam sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar sebagai berikut :

1. Masuk kerja pada jam waktunya.
2. Menciptakan Ketentraman.
3. Memberikan pengajaran kepada siswa.
4. Dapat menjaga nama baik sekolah.
5. Menjalin hubungan kerja sama antara sesama guru

Kepatuhan guru dalam kedisiplinan dan menaati peraturan-peraturan di sekolah sangatlah penting hal ini untuk dapat bekerja dengan baik. Tapi hal ini harus adanya pengawasan oleh kepala sekolah untuk dapat menjaga kestabilan kedisiplinan yang sempurna. Dalam hal ini kedisiplinan guru yang mengajar di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar berikut ini tanggapan guru mengenai kedisiplinan guru yang mengajar disekolah tersebut.

**Tabel.5.9. Tanggapan Guru Terhadap Kedisiplinan Peraturan-Peraturan yang ada di Sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	3	13,6 %
2	Baik	5	22,7 %
3	Kurang Baik	7	31,9 %
4	Tidak Baik	4	18,2 %
5	Sangat Tidak Baik	3	13,6 %
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan dari tabel 5.9. diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan guru terhadap Kedisiplinan Peraturan-Peraturan di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, yang mana dari 22 jumlah guru 3 orang atau 13,6 % yang memberikan penilaian Sangat Baik, 5 orang atau 22,7 % yang memberikan penilaian Baik, 7 orang atau 31,9 % yang memberikan penilaian Kurang Baik, 4 orang yang memberikan penilaian Tidak Baik atau 18,2 %, dan 3 orang yang memberikan penilaian Sangat Tidak Baik atau 13,6 %..

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kedisiplinana yang di buat kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dikarenakan kepala sekolah tidak pernah kurang tegas dan berani dalam bertindak serta mengambil keputusan bagi guru yang melanggar peraturan tersebut. Guru juga tidak pernah ikut dalam membuat peraturan



kedisiplinan dan kurangnya sosialisasi tentang peraturan tersebut serta peraturan tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik.

Jadi peraturan yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah baik tetapi pelaksanaannya kurang baik atau peraturan tersebut kurang sosialisasi sehingga kedisiplinan guru kurang. Hal ini dapat menimbulkan guru sering absen dan kurangnya tingkat kesadaran guru dalam mengajar karena pengawasan terhadap guru kurang dan kepala sekolah tidak tegas serta kurang berani dalam bertindak.

### **5.3.2. Analisis Tanggung Jawab Guru Terhadap Tugas**

Tugas adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu tugas. Tanggung jawab terhadap tugas sangatlah penting hal ini dikarenakan tugas merupakan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan atau pun tugas yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab dalam dunia pekerjaan menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kedisiplinan para pegawai untuk mereka dapat mengerjakan tugas dengan baik.

Dalam institusi pendidikan tanggung jawab terhadap tugas sangatlah berhubungan sekali. Guru yang selaku para pegawai atau yang mengajar para siswa adalah tugas rutin bagi seorang guru, selain itu guru juga mempunyai tugas lain yaitu guru harus mampu membimbing para murid untuk dapat merubah pola pikir dan tingkah laku siswa serta membuat para siswa menjadi lebih baik dan lebih pintar.

Dalam sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar guru mempunyai tugas dan tanggung jawab di antaranya :

1. Memberikan pengajaran kepada siswa dengan baik
2. Membimbing para siswa untuk lebih giat lagi belajar.
3. Dapat menjalin komunikasi dengan siswa secara baik
4. Dapat menjadikan siswa menjadi lebih baik
5. Dapat memberikan motivasi kepada siswa untuk menghadapi berbagai tantangan global.
6. Dapat memperbaiki tingkah laku siswa menjadi lebih baik
7. Dapat menjadi orang tua wali siswa selama berada di sekolah.
8. Memberikan siswa pelajaran yang mudah di cerna dan sesuai dengan kurikulum serta membuat siswa mampu bersaing dengan sekolah lain.

Tetapi tidak hanya guru saja yang mengemban tugas ini, orang tua murid juga harus dapat membantu para guru yang mengajar di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, karena waktu guru di sekolah lebih singkat di bandingkan dengan orang tua yang berada dirumah yang mempunyai banyak waktu untuk dapat merubah tingkah laku para siswa. Tapi hal ini tidak lah cukup untuk membantu guru dalam menyelesaikan tugasnya, guru harus juga dibantu oleh fasilitas-fasilitas yang cukup untuk dapat memberi pengajaran kepada para siswa, karena tugas guru yang paling penting adalah mengajar para siswa dengan sungguh-sungguh serta memberikan perilaku yang baik bagi para siswa untuk dapat bertanggung jawab kepada tugasnya.

Berikut ini tanggapan guru mengenai tanggung jawab guru terhadap tugas yang diberikan.

**Tabel.5.10. Tanggapan Guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar Terhadap Tanggung Jawabnya Kepada Tugas Yang Diberikan.**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	5	22,7 %
2	Baik	4	18,2 %
3	Kurang Baik	8	36,4 %
4	Tidak Baik	3	13,6 %
5	Sangat Tidak Baik	2	9,1 %
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan dari tabel 5.10. diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar terhadap tanggung jawabnya kepada tugas yang diberikan, yang mana dari 22 jumlah guru 5 orang atau 22,7 % yang memberikan penilaian Sangat Baik, 4 orang atau 18,2 % yang memberikan penilaian Baik, 8 orang atau 36,4 % yang memberikan penilaian Kurang Baik, 3 orang yang memberikan penilaian Tidak Baik atau 13,6 %, dan 2 orang yang memberikan nilai sangat tidak baik atau 9,1 %.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggung jawab guru terhadap tugasnya pada SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dikarenakan guru masih kurang rasa tanggung jawab guru terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan interview kepada beberapa guru menyatakan bahwa tanggung jawab guru terhadap tugas memang kurang karena fasilitas yang ada kurang mendukung para guru dalam menyelesaikan tugasnya dan juga kepala sekolah yang kurang bijak dalam mengambil keputusan mengenai fasilitas yang ada. Tidak itu aja, para orang tua siswa juga masih kurang dalam membimbing anaknya untuk dapat belajar dirumah dengan giat. Untuk karena itu tiap tahunnya tingkat kelulusan para siswa berkurang walaupun tidak signifikan.

Jadi tanggung jawab guru terhadap tugas masih dikatakan kurang baik. Hal ini dikarenakan fasilitas dan para pemimpin sekolah serta orang tua siswa tidak turut mendukung guru dalam membantu tugasnya. untuk dapat memberikan dampak yang negative bagi para siswa yaitu tingkat kelulusan para siswa tiap

tahunnya berkurang. Hal ini bisa dapat dilihat di bab 1 pada tabel tingkat kelulusan para siswa SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.

### **5.3.3. Tingkat Kehadiran Guru di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.**

Kalau kehadiran pegawai sangat di perlukan bagi suatu lembaga institusi pemerintah dan juga bagi perusahaan. Hal ini dapat meingkatkan dan dapat menimbulkan dampak positif bagi pegawai maupun karyawan di perusahaan karena apabila pegawai hadir setiap hari kerja sungguhlah itu sebagai cermin bahwa dia memang bertanggung jawab sama tugasnya dan dia sangat disiplin waktu dan tidak korupsi sama waktu.

Di perusahaan apabila karyawan jarang hadir tentu akan merugikan perusahaan, karena di perusahaan jumlah produksi itu di tentukan oleh karyawan. Coba bayangkan apabila buruh itu mogok kerja sehari saja pasti perusahaan itu akan rugi besar.

Dalam institusi pendidikan kehadiran pegawai khususnya guru sangatlah penting karena SDM di sekolah itu adalah guru. Guru merupakan faktor utama baik tidaknya mutu pendidikan di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar. tingkat absensi guru sangat berpengaruh bagi kedisiplinan dan peraturan di sekolah. Di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar tingkat absensi guru sangat tidak baik sekali. Setiap tahunnya terus meningkat. Hal ini dapat dilihat dalam tabel V.10. di bawah ini :

**Tabel 5.11. Tingkat Absensi atau Tanpa Keterangan Guru di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto-Kampar Tahun 2004- 2008.**

Tahun	Jumlah Guru (Orang)	Hari Kerja yang Hilang (alpha guru selama setahun)	Jumlah Hari Kerja (pertahun)	Rata-rata alpha Guru (pertahun)
2004	21	120	340	6
2005	20	180	340	9
2006	18	105	340	6
2007	20	175	340	9
2008	22	220	340	10

*Sumber Data : SLTPN 3 Koto-Tuo*

Jika dilihat dari tabel 5.11 diatas dapat kita ketahui bahwa tingkat absensi guru selama 2004 adalah sebanyak 6 hari dengan jumlah guru 21 orang. Pada tahun 2005 tingkat absensi guru naik menjadi 9 hari dengan jumlah guru 20 orang. Pada tahun 2006 tingkat absensi guru turun menjadi 6 hari dengan jumlah guru 18 orang. Tetapi tahun 2007 tingkat absensi guru kembali naik menjadi 9 hari dengan jumlah guru 20 orang.. sedangkan tahun 2008 tingkat absensi guru kembali naik lagi menjadi 10 hari.

Terlihat pada penjelasan di atas bahwa tingkat absensi guru sangat tinggi di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar. Hal ini dapat merugikan pihak sekolah dan pada umumnya hal ini dapat berakibat fatal bagi mutu pendidikan di sekolah itu dan ini akan membuat para siswa-siswi menjadi tidak terarah dan akan mengurangi tingkat ilmu pengetahuan siswa di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.

Untuk lebih jelasnya berikut ini tabel mengenai tanggapan responden atau guru dalam tingkat kehadiran guru di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.

**Tabel.5.12. Tanggapan Guru Terhadap Tingkat Kehadiran Guru di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	5	22,7 %
2	Baik	5	22,7 %
3	Kurang Baik	5	22,7 %
4	Tidak Baik	3	13,6 %
5	Sangat Tidak Baik	4	18,2 %
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan dari tabel 5.12. diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan guru terhadap tingkat kehadiran guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, yang mana dari 22 jumlah guru 5 orang atau 22,7 % yang memberikan penilaian Sangat Baik, 5 orang atau 22,7 % yang memberikan penilaian Baik, 5 orang atau 22,7 % yang memberikan penilaian Kurang Baik, 3 orang yang memberikan penilaian Tidak Baik atau 13,6 %, dan 4 Orang yang memberikan nilai Sangat Tidak Baik atau 18,2 %.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kehadiran guru pada SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dikarenakan guru masih kurang disiplin dalam tingkat kehadiran untuk datang kesekolah mengajar para siswa-siswi.

Berdasarkan interview kepada beberapa guru menyatakan bahwa tingkat absensi guru pada SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar memang terus meningkat, hal ini dikarenakan kurangnya ketegasan kepala sekolah dalam memimpin dan juga peraturan sekolah yang kurang sosialisasi serta kurang ditegakkannya sanksi hukum yang tegas.

Jadi intinya adalah pelaksanaan tentang pengawasan dan kurang tegasnya pemimpin serta kurang sosialisasi tentang peraturan yang ada disekolah

lah yang membuat tingkat kehadiran guru meningkat. Pelaksanaan terhadap sanksi hukum juga jarang diberlakukan.

#### **5.3.4. Tingkat Kenyamanan Guru Dalam Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jika kondisi lingkungan tempat mereka bekerja baik maka akan menghasilkan citra yang baik pula. Dan apabila kondisi lingkungan tempat mereka bekerja kurang baik atau jorok maka akan menghasilkan citra kerja yang kurang baik pula (**Nitisemito. 1995: 199**).

Apabila lingkungan kerja bagi guru tidak nyaman dan tidak aman bagi mereka maka akan mengakibatkan guru tersebut menjadi malas bekerja dan malas hadir. Kenyamanan lingkungan kerja sangat lah penting, persaingan yang ketat mempunyai dampak yang positif dan negatif. Dampak positifnya guru akan merasa termotivasi akan persaingan kerja yang semakin kompetitif, sedangkan dampak negatifnya guru akan merasa tidak nyaman dan merasa bahwa mereka dibebankan pada kerja yang berat.

Adapun kenyamanan lingkungan yang dibutuhkan oleh guru adalah sebagai berikut :

1. Lokasi sekolah yang mudah di jangkau oleh guru atau pun masyarakat.

2. Terdapatnya fasilitas-fasilitas yang mendukung guru dalam proses belajar mengajar, seperti gedung sekolah dan ruang guru, dan fasilitas olah raga.
3. Suasana yang aman di sekitar lingkungan sekolah, seperti masyarakatnya yang berada di daerah sekolah tersebut.

Lingkungan kerja yang nyaman dan stabil dapat menciptakan kepuasan kerja dan semangat bekerja bagi guru semakin bertambah. Kenyamanan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting bagi pegawai untuk dapat meningkatkan kedisiplinan.

**Tabel.5.13. Tanggapan Guru Tentang Tingkat Kenyamanan Lingkungan Kerja Sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	3	13,6 %
2	Baik	9	41 %
3	Kurang Baik	4	18,2 %
4	Tidak Baik	3	13,6 %
5	Sangat Tidak Baik	3	13,6 %
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan dari tabel 5.13. diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan guru terhadap kenyamanan lingkungan kerja di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, yang mana dari 22 jumlah guru 3 orang atau 13,6 % yang memberikan penilaian Sangat Baik, 9 orang atau 41 % yang memberikan penilaian Baik, 4 orang atau 18,2 % yang memberikan penilaian Kurang Baik, 3 orang yang memberikan penilaian Tidak Baik atau 13,6 %, dan 3 Orang yang memberikan nilai Sangat Tidak Baik atau 13,6 %.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kenyamanan lingkungan kerja di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat dikatakan baik.



Hal ini dikarenakan daerah sekolah yang mudah di jangkau dan fasilitas gedung tempat mengajar memadai serta masyarakat di sekitar sekolah sangat mendukung kenyamanan sekolah.

Berdasarkan interview kepada beberapa guru mengatakan bahwa kenyamanan lingkungan kerja di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar sudah baik, hal ini dikarenakan guru tidak pernah mengeluh dengan suasana lingkungan kerja dan guru juga merasa nyaman berada di sekolah tersebut, tetapi dengan kurang adanya kejelasan dengan kebijakan dari kepala sekolah, guru merasa kurang puas dengan kenyamanan yang ada.

Jadi kenyamanan guru yang ada di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto sudah baik pelaksanaannya. Hal ini dapat membuat guru merasa nyaman bekerja dan semangat bekerja. Tanggapan guru sebagian besar menyatakan baik terhadap kenyamanan lingkungan kerja.

#### **5.3.5. Keakraban Guru Dalam Pergaulan Sehari-hari di lingkungan SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.**

Dalam ilmu manajemen hal ini disebut pengintegrasian. Pengintegrasian adalah kegiatan menyatupadukan keinginan pegawai dengan kepentingan Institusi, agar terciptanya kerjasama yang memberikan kepuasan.

Keakraban dalam pergaulan bagi setiap orang sangatlah penting dilakukan hal ini akan membuat suatu hubungan antara manusia menjadi lebih baik. Dalam dunia bisnis dan juga dunia pendidikan pergaulan juga dibutuhkan antara pegawai dengan pegawai lainnya. Keakraban antara pegawai akan

membawa dampak yang sangat penting di dunia bisnis dan juga dunia pendidikan untuk dapat bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan juga permasalahan.

Dalam dunia pendidikan menjalin hubungan antara guru-dengan guru dan juga lingkungan di sekitarnya juga akan membuat suatu dampak positif atau negatif bagi dunia pendidikan. Tujuan dalam menjaga keakraban adalah untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Pada prinsipnya hal ini menciptakan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan. Keakraban juga akan membuat suatu institusi itu dapat mengurangi konflik internal dan juga akan menimbulkan imez yang baik di mata masyarakat.

Guru sebagai pegawai haruslah menjalin keakraban dengan sesama guru lain agar terciptanya kerjasama yang baik dan dapat membantu pemimpin dalam mencapai tujuannya. Lingkungan yang sehat juga dapat mendukung keakraban guru dengan guru karena suasana yang nyaman dan tentram akan membuat seseorang lebih enak dalam bekerja.

Guru- guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar merupakan faktor utama yang menjamin pendidikan itu lebih bermutu. Keakraban yang dilakukan guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar sudah baik dengan sesama guru lain.

Berdasarkan pengamatan penulis, di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar bahwa beberapa guru memang terlihat suatu keakraban dan kekompakan seperti menyelesaikan masalah yang terjadi pada siswa-siswi. Mereka cepat tanggap dalam siswa-siswi yang bermasalah. Dalam sehari-hari keakraban guru dengan lingkungan sekitarnya sudah cukup bagus. Guru juga sering melakukan sering dengan guru lain dengan materi pelajaran dan juga berdiskusi mengenai

mutu pendidikan disekolah. Tapi hal ini kurang ditanggapi oleh kepala sekolah yang selaku pemimpin sekolah untuk dapat memotivasi guru agar dapat lagi menjalin kerjasama dalam mendidik anak-anak dan juga dalam memecahkan masalah.

Berikut ini tanggapan guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dalam menjalin keakraban dengan guru lain dan juga lingkungan disekitarnya.

**Tabel.5.14. Tanggapan Guru Tentang keakraban sesama guru dan lingkungan di Sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	4	18,2 %
2	Baik	7	31,9 %
3	Kurang Baik	5	22,7 %
4	Tidak Baik	2	9,1 %
5	Sangat Tidak Baik	4	18,2 %
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan dari tabel 5.14. diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan guru terhadap keakraban sesama guru di sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, yang mana dari 22 jumlah guru 4 orang atau 18,2 % yang memberikan penilaian Sangat Baik, 7 orang atau 31,9 % yang memberikan penilaian Baik, 5 orang atau 22,7 % yang memberikan penilaian Kurang Baik, 2 orang yang memberikan penilaian Tidak Baik atau 9,1 %, dan 4 orang yang memberikan nilai Sangat Tidak Baik atau 18,2 %.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa keakraban guru dengan guru lain di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat dikatakan baik. Hal ini dikarenakan tingkat persaingan kerja yang sehat dan juga guru lain tidak mementingkan individu tetapi juga mementingkan kerjasama dalam menyelesaikan masalah.

Keakraban yang terjadi di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar menunjukkan bahwa tingkat persaingan kerja yang positif dan sehat antara guru dengan guru. Hal ini akan memberikan dampak yang sangat bagus bagi SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, karena tujuan suatu institusi itu atau pun organisasi itu adalah menjalin keakraban dan menjaga kekompakan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan.

Jadi keakraban yang dilakukan oleh guru sudah baik pelaksanaannya. Hal ini sebenarnya bisa menjadi momentum oleh kepala sekolah untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan dan juga dapat memecahkan masalah secara bersama-sama serta kerjasama yang bagus demi tercapainya tujuan bersama. Keakraban ataupun komunikasi adalah cara yang memang harus dilakukan bagi setiap pegawai karena keakraban menunjukkan bahwa konflik di organisasi itu ataupun lembaga-lembaga pendidikan sangat kecil dan bersifat positif.

#### **1.3.6. Pemanfaatan Jam Kerja Guru Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Guru dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaannya tentu harus dibantu dengan fasilitas-fasilitas yang memadai. Tanpa adanya fasilitas maka tugas guru akan terhambat atau lambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pemanfaatan jam kerja sangatlah di perlukannya kesadaran seorang pegawai dalam hal ini adalah guru dalam memanfaatkan jam kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam proses belajar mengajar, karena hal ini sangat

berdampak bagi sekolah khususnya siswa SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar, apabila seorang guru tidak memanfaatkan jam kerjanya dengan baik maka akan sangat fatal akibatnya. Siswa akan mengalami kemunduran pada tingkat kemauanya dalam belajar dan siswa akan kalah dalam bersaing dengan sekolah lain serta siswa akan mengalami kemungkinan tingkat kelulusan akan mengalami semakin tinggi.

**Tabel.5.15. Tanggapan Guru Tentang Memanfaatkan Jam Kerja dalam Menyelesaikan Pekerjaannya pada SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	5	22,7 %
2	Baik	4	18,2 %
3	Kurang Baik	8	36,4 %
4	Tidak Baik	3	13,6 %
5	Sangat Tidak Baik	2	9,1 %
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan dari tabel 5.15. diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar terhadap pemanfaatan jam kerja untuk menyelaesaikan pekerjaannya, yang mana dari 22 jumlah guru 5 orang atau 22,7 % yang memberikan penilaian Sangat Baik, 4 orang atau 18,2 % yang memberikan penilaian Baik, 8 orang atau 36,4 % yang memberikan penilaian Kurang Baik, 3 orang yang memberikan penilaian Tidak Baik atau 13,6 %, dan 2 orang yang memberikan nilai sangat tidak baik atau 9,1 %.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jam kerja guru pada SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dikarenakan guru masih kurang rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan interview kepada beberapa guru menyatakan bahwa pemanfaatan jam kerja guru terhadap tugas memang kurang karena fasilitas yang ada kurang mendukung para guru dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga kepala sekolah yang kurang bijak dan sanksi hukum yang kurang di tegakkan serta dalam mengambil keputusan mengenai fasilitas yang ada.

Jadi tanggung jawab guru terhadap tugas masih dikatakan kurang baik. Hal ini dikarenakan fasilitas dan para pemimpin sekolah serta kesadaran guru dalam memanfaatkan jam kerja yang masih kurang.

Secara garis besar kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru yang dilakukan masih kurang baik dan belum dapat meningkatkan kedisiplinan dan juga belum dapat menciptakan kedisiplinan tersebut. Hal ini terlihat tingkat absensi guru tiap tahunnya terus meningkat dan guru juga sering keluar pada jam kerja, serta tanggung jawab kepala sekolah masih kurang sehingga guru dalam menciptakan kedisiplinan di sekolah tersebut kurang karena peraturan-peraturan yang di berikan kepala sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Dari tanggapan responden diatas maka didapat hasil penelitian berdasarkan rekapitulasi dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.16. Rekapitulasi Kedisiplinan Kerja Guru**

No	Daftar pertanyaan kedua variable	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Total Responden
----	----------------------------------	-------------	------	-------------	------------	-------------------	-----------------

a	<b>Kedisiplinan</b> Kedisiplinan Kerja	3 (13,6%)	5 (22,7%)	7 (31,9%)	4 (18,2%)	3 (13,6%)	22
b	Tanggung jawab Guru terhadap tugas	5 (22,7%)	4 (18,2%)	8 (36,4%)	3 (13,6%)	2 (9,1%)	22
c	Tingkat Kehadiran Guru	5 (22,7%)	5 (22,7%)	5 (22,7%)	3 (13,6%)	4 (18,2%)	22
d	Tingkat Knyamanan Guru terhadap lingkungan kerja	3 (13,6%)	9 (41%)	4 (18,2%)	3 (13,6%)	3 (13,6%)	22
e	Keakraban sesama Guru di lingkungan sekolah.	4 (18,2%)	7 (31,9%)	5 (22,7%)	2 (9,1%)	4 (18,2%)	22
f	Pemanfaatan jam kerja guru	5 (22,7%)	4 (18,2%)	8 (36,4%)	3 (13,6%)	2 (9,1%)	22
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>110</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,1</b>	<b>5,8</b>	<b>6,1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>22</b>
	<b>Persentase</b>	<b>18,7%</b>	<b>26,4%</b>	<b>27,7%</b>	<b>13,6%</b>	<b>13,6%</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data* : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan tabel 5.16. rekapitulasi hasil penelitian, jawaban responden mengenai kedua variabel tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru dikatakan kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden bahwa yang menyatakan sangat baik adalah rata-rata 4,1 orang atau 18,7 %, yang menyatakan baik adalah rata-rata 5,8 orang atau 26,4 %, dan yang menyatakan kurang baik adalah rata-rata 6,1 orang atau 27,7 %, sedangkan yang menyatakan tidak baik adalah rata-rata 3 orang atau 13,6 %, serta yang menyatakan sangat tidak baik adalah rata-rata 1,6 orang atau 13,6 %.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat dikatakan kurang baik, hal ini dikarenakan fasilitas dan kesadaran guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masih kurang. Kesiediaan guru juga masih kurang mematuhi peraturan dan kedisiplinan serta memanfaatkan jam kerja dengan baik yang ada disekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.

#### **1.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Kerja Guru Pada SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.**

#### 1.4.1. Pembuktian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, penulis menggunakan uji korelasi product momen dimana untuk mengetahui adanya pengaruh atau untuk menentukan besarnya koefisien korelasi antar dua variabel atau lebih maka digunakan analisis korelasi.

Untuk mengetahui apakah korelasi ini signifikan atau tidak maka dibandingkan dengan “r” tabel product momen, dengan kriteria sebagai berikut. Jika “r” hitung > “r” tabel, maka koefisien korelasi signifikan. Jika “r” hitung < “r” tabel maka koefisien korelasi tidak signifikan.

Berdasarkan data hasil penelitian yang di peroleh dari responden diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}N &= 22 \\ \sum x &= 372 \\ \sum y &= 427 \\ \sum x^2 &= 6372 \\ \sum y^2 &= 7836 \\ \sum x \cdot y &= 7232\end{aligned}$$

Mencari Nilai b dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}b &= \frac{n (\sum x \cdot y) - [ (\sum x) (\sum y) ]}{n (\sum x^2) - (\sum x)^2} \\ b &= \frac{22 (7232) - [ (372) (427) ]}{22 (6372) - [ (372)^2 ]}\end{aligned}$$



$$b = \frac{159104}{140184} - \frac{158844}{138384}$$

$$b = \frac{260}{1800} = 0,14$$

Mencari nilai a dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)}{n} - b(\frac{\sum x}{n})$$

$$a = \frac{427}{22} - 0,14(372)$$

$$a = \frac{427}{22} - 52,08$$

$$a = \frac{374,92}{22}$$

$$a = 17,1$$

Setelah nilai a dan b diketahui jumlahnya maka diperoleh bentuk persamaan  $y = 17,1 + 0,14x$  yang berarti x dan y mempunyai hubungan positif dimana setiap kenaikan variable x (peningkatan kepemimpinan atasan) maka akan di iringi kenaikan variable y (tingkat kedisiplinan kerja guru).

#### 1.4.2. Analisis Korelasi (r)

Analisis ini digunakan untuk melihat seberapa kuat atau lemah hubungan antara variable x dan variable y dengan perhitungan sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum x.y) - [(\sum x)(\sum y)]}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{22(7232) - [(327)(427)]}{\sqrt{[22(6835) - (372)^2][22(7836) - (427)^2]}}$$

$$r = \frac{159104 - 158844}{\sqrt{[150370 - 138384] \cdot [172392 - 182329]}}$$

$$r = \frac{2,60}{\sqrt{(11986) \cdot (9937)}}$$

$$r = \frac{2,60}{10,913,5} = 0,2$$

Dari hasil perhitungan yang menggunakan rumus koefisien produk moment, maka dilihat hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,2 untuk menentukan signifikan antara peranan kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan kerja guru maka harus diadakan perbandingan antara perolehan dengan rumus koefisien korelasi product moment dengan “r” pada table. Jika dilihat pada “r” table koefisien korelasi product moment dengan taraf signifikan 5 % untuk N=22 di peroleh nilai “r” = 0,423

Jika dibandingkan dengan nilai “r” yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus koefisien korelasi product moment maka dapat dilihat bahwa “r” yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan “r” table koefisien koerelasi product moment (0,423) dengan demikian Ho ditolak, dan Ha di terima, maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara peranan pemimpin kepala sekolah dan kedisiplinan kinerja guru pada SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.

Selanjutnya untuk mengetahui adanya hubungan antara kedua variable berdasarkan nilai “r” (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi angka yang dikemukakan oleh sugiyono (2004: 214) yaitu :

**Tabel 5. 18**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.**

Nilai r	Kategori
0	Tidak Berkorelasi
0,01 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Cukup Kuat
0,81 – 0,99	Kuat
1	Sangat Kuat/ Sempurna

Dari hasil korelasi product moment sebesar 0,2 terdapat diantara 0,2 – 0,399. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh peranan kepemimpinan terhadap kedisiplinan kinerja guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar berada pada kategori Lemah

#### **1.4.3. Kofesien Determinan.**

Untuk mengetahui beberapa besar pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) dapt dihitung dengan rumus determinan sebagai berikut :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan : D = Determinan

Diketahui :

$$r_{xy} = 0,2$$

jadi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$D = (0,2)^2 \times 100 \%$$

$$D = 0.04 \times 100 \%$$

$$D = 4 \%$$

Dari hasil perhitungan tersebut di atas maka dapat di ketahui bahwa besarnya pengaruh peranan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kinerja guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar adalah 4 %

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan product moment dan pengujian hipotesis yang dilakukan terhadap variable terikat yaitu peranan kepemimpinan kepala sekolah serta variable bebas yaitu kedisiplinan kinerja guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar sebesar 4 %, sedangkan sisanya sebesar 96 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam pembahasan ini.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan teori-teori yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan :

SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar adalah sekolah yang pertama sekali di bangun di daerah itu yang berlokasi di kabupaten kampar Koto-Tuo. Berdasarkan letak lokasi lingkungan SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar sangat baik karena mudah dijangkau oleh para siswa dan juga orang tua siswa serta masyarakat.

Kepemimpinan kepala sekolah dan juga kedisiplinan guru dalam melaksanakan disiplin kerja sangat rendah sekali, hal ini berdasarkan tanggapan responden melalui kuisioner yang penulis sebar kebanyakan meraka mengatakan kurang baik

Yang membuat kepemimpinan kepala sekolah tidak baik serta tidak efektif dan juga kedisiplinan guru yang kurang baik adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya ketegasan dari kepala sekolah
2. Kurang beraninya kepala sekolah dalam memberikan sanksi hukum kepada guru yang melanggar peraturan.
3. Kurangnya motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru.
4. Kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru
5. Kebijakan kepala sekolah yang tidak berpihak kepada guru.

Sedangkan yang membuat kedisiplinan guru kurang baik adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya fasilitas yang ada disekolah tersebut.
2. Kurangnya kesadaran guru terhadap disiplin kerja.
3. Kurangnya kesediaan guru dalam melaksanakan kedisiplinan dan mematuhi peraturan di sekolah tersebut.
4. Kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru. Dan juga kurang perhatiannya kepala sekolah terhadap guru yang berprestasi.
5. Kurangnya tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas serta pemanfaatan jam kerja guru.

Sedangkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar sangat kecil yaitu : 4 %, dan sisanya 96 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

## **6.2. Saran**

Pemimpin adalah seorang yang bertanggung jawab atas baik dan buruknya sutau institusi yang dipimpinnya. Pemimpin haruslah dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan dapat menjalin kerjasama dengan bawahannya agar tujuan organisasi itu dapat tercapai.

Pemimpin haruslah tegas dan adil dalam mengambil tindakan dan keputusan kepada bawahannya agar dapat membuat bawahannya disiplin. Berikut

ini penulis mencoba memberikan saran kepada kepala sekolah SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar yang berupa :

1. Kepala sekolah harus bisa dapat memotivasi bawahannya agar dapat bekerja dengan disiplin dan penuh rasa tanggung jawab.
2. Kepala sekolah harus tegas dalam memberikan sanksi kepada guru yang melanggar peraturan.
3. Kepala sekolah haruslah terbuka kepada guru
4. Kepala sekolah haruslah dapat menumbuhkan kesadaran guru untuk mau melaksanakan kedisiplinan dan juga membuat guru bersedia dalam menjalankannya.
5. Kepala sekolah haruslah dapat memahami kemauan guru dan juga lebih memperhatikan kesejahteraan guru baik guru yang berprestasi.
6. Kepala sekolah mesti dapat membawa guru dalam rapat membuat kebijakan-kebijakan tentang peraturan yang ada di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar.
7. Kepala sekolah harus dapat menjalin komunikasi yang baik kepada para guru untuk dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan sekolah tersebut.
8. Guru seharusnya dapat memegang tanggung jawabnya sebagai guru yang mengajar para muridnya walaupun terjadi suatu konflik di sekolah tersebut karena tanggung jawab kepada tugas adalah wajib hukumnya.

9. Guru hendaknya dapat memberikan masukan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan mutu dan citra sekolah, jangan menunggu kebijakan dari kepala sekolah.

Demikianlah saran-saran yang penulis sampaikan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan juga kedisiplinan. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi saya sendiri dan universitas saya maupun SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar itu sendiri. Dengan hasil penelitian ini semoga SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar dapat menciptakan kedisiplinan yang baik dan juga kepala sekolah dapat membina bawahannya dengan cara kerjasama untuk dapat mencapai tujuan. *Amin.*



## DAFTAR PUSTAKA

Furtwengler, Dale, 2002, *Penilaian Kinerja*, Andi, Yogyakarta

Hasibuan, Melayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2005

Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Haji Mas Agung, 2000.

Hendri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, 2004

H. Malayu S.P Hasibuan, *Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003

[http://www.google.co.id/search?hl=id&client=firefox-a&channel=s&rls=org.mozilla%3Aid%3Aofficial&hs=JZQ&q=hubungan+analisis+kepemimpinan+kepala+sekolah+dengan+kedisiplinan+kerja&btnG=Telusuri&meta=,](http://www.google.co.id/search?hl=id&client=firefox-a&channel=s&rls=org.mozilla%3Aid%3Aofficial&hs=JZQ&q=hubungan+analisis+kepemimpinan+kepala+sekolah+dengan+kedisiplinan+kerja&btnG=Telusuri&meta=)

[http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/07/18/profesionalismekepemimpinankepala-sekolah/.](http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/07/18/profesionalismekepemimpinankepala-sekolah/)

Ishandi,B, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Global*, Penerbit Undri Pres, 2004

Martoyo,2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet IV. BPFE, Yogyakarta.

Mangkunegara, AP, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004

Mangu Negara, P. Anwar A. A, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Mathis, Robert T. dan Jackson Jhon, H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, isi Pertama, Jakarta

- Nitisemito, S. Alex. *Manajemen Suatu Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia 1999
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka cipta, 2003
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, 2003
- Siagian, Sondang P, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, 2003
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara 2005.
- Simamora, Hendri, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yokyakarta.
- Terry,R, George, 2000, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit PT. Grasindo, 2001

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
I.1. Tingkat Absensi Guru .....	3
I.2. Menurunnya Tingkat Kelulusan Siswa .....	4
5.1. Daftar Jumlah Guru Yang Mengajar .....	40
5.2. Tanggapan Guru terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	42
5.3. Tanggapan Responden Terhadap Sanksi Hukum .....	45
5.4. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kepala Sekolah .....	48
5.5. Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Kepala Sekolah Dengan Guru .....	50
5.6. Tanggapan Responden Terhadap Kebijakan Kepala Sekolah .....	53
5.7. Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Kepala Sekolah .....	54
5.8. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan kepala Sekolah .....	55
5.9. Tanggapan Responden Terhadap Peraturan-Peraturan Sekolah .....	58
5.10. Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawabnya Kepada Tugas .....	60
5.11. Tingkat Absensi Guru .....	63
5.12. Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kehadiran Guru .....	64
5.13. Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kenyamanan Lingkungan Kerja .....	66
5.14. Tanggapan Responden Terhadap Keakraban Sesama Guru .....	69
5.15. Tanggapan Responden dalam Memanfaatkan Jam Kerja .....	71
5.16. Rekapitulasi Kedisiplinan Kinerja Guru .....	73
5.17. Tabel Interpersi Kuat Rendahnya Suatu Hubungan Antara Variabel .....	77

## **DAFTAR GAMBAR**

IV.I.Gambar Struktur Organisasi Sekolah SLTPN 3 Koto-Tou XIII Koto Kampar	38
---	----

## KUISIONER

Kepada Yth;  
Bapak/Ibu Responden  
Di-

Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Jamil

Nim : 10571001833

Fak/JurEkonomi/Manajemen

Semester :VIII (Delapan)

Mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktunya untuk dapat mengisi kuesioner ini sesuai dengan apa yang bapak/ibu ketahui tentang analisis kepemimpinan dalam mempengaruhi disiplin kerja selama ini.

Dimana hasil dari kuesioner ini akan penulis gunakan untuk melengkapi data yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “ ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI SLTPN 3 KOTO-TUO XIII KOTO-KAMPAR”

Atas kerja sama dan waktu yang diberikan penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Peneliti

(Muhammad Jamil)

#### DAFTAR RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pekerjaan :

Pilihlah salah satu jawaban yang benar menurut saudara lingkari jawaban a, b, c, d, atau e yang saudara anggap benar.

#### A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

1. Bagaimana tanggapan saudara, tentang profesionalisme kepala sekolah SLTPN 3 koto-tuo XIII koto-kampar dalam mengawasi kedisiplinan guru ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
2. Bagaimana tanggapan saudara, tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberian tugas kepada guru ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik

3. Bagaimana tanggapan saudara, kepala sekolah dalam memberikan sanksi kepada guru yang melanggar peraturan ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
4. Bagaimana menurut saudara, kepala sekolah dalam memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja guru di SLTPN 3 Koto-tuo XIII Koto-kampar ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
5. Bagaimana menurut saudara, komunikasi antara kepala sekolah dengan guru di SLTPN 3 koto-tuo XIII koto-kampar ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
6. Bagaimana menurut saudara, keharmonisan antara guru di lingkungan SLTPN 3 koto-tuo XIII koto-kampar ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
7. Bagaimana menurut saudara, kepala sekolah dalam memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik

8. Bagaimana menurut saudara, kepala sekolah dalam memberikan contoh yang baik terhadap pekerjaan ?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Kurang baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

9. Bagaimana menurut saudara, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru mengeluarkan pendapat ?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Kurang baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

10. Bagaimana tanggapan saudara, tentang kebijakan kepala sekolah dalam mengambil keputusan ?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Kurang baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

## B. DISIPLIN KERJA GURU

1. Bagaimana tanggapan saudara, kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah di SLTPN 3 koto-tuo XIII koto-kampar ?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Kurang baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

2. Bagaimana ketepatan waktu guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya ?



- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
3. Bagaimana menurut saudara, kesungguhan dan tanggung jawab guru dalam menyelesaikan tugasnya ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
4. Bagaimana menurut saudara, ketepatan guru pada saat masuk dan keluar sekolah di SLTPN 3 koto-tuo XIII koto-kampar?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
5. Bagaimana menurut saudara, guru dalam memanfaatkan jam kerjanya ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
6. Bagaimana menurut saudara, tingkat absensi kehadiran guru di SLTPN 3 Koto-Tuo XIII Koto Kampar ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
7. Bagaimana menurut saudara, tentang tingkat kenyamanan antara guru dalam lingkungan kerjanya ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik



**Lampiran I**  
**Variabel Kepemimpinan**

<b>No Kusioner</b>	<b>Skor Variabel X</b>						<b>Jumlah Nilai</b>
<b>No Responden</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	
<b>1</b>	5	5	3	2	1	1	17
<b>2</b>	4	5	3	2	1	1	16
<b>3</b>	4	5	3	2	1	1	16
<b>4</b>	4	5	3	2	1	1	16
<b>5</b>	4	5	3	2	3	2	19
<b>6</b>	3	4	3	2	3	2	17
<b>7</b>	3	4	4	2	3	2	18
<b>8</b>	3	4	4	2	3	2	18
<b>9</b>	3	3	4	2	3	2	17
<b>10</b>	3	3	2	1	3	2	14
<b>11</b>	3	3	2	1	3	2	14
<b>12</b>	2	3	2	1	4	3	15
<b>13</b>	2	3	2	4	4	3	18
<b>14</b>	2	3	2	4	4	3	18
<b>15</b>	2	3	2	4	2	3	18
<b>16</b>	2	3	2	4	2	3	18

<b>17</b>	2	3	2	5	2	4	18
<b>18</b>	2	3	1	3	2	4	15
<b>19</b>	1	2	1	3	5	4	16
<b>20</b>	1	2	5	3	5	5	21
<b>21</b>	1	1	5	3	5	5	20
<b>22</b>	1	1	1	3	2	5	13
<b>Jumlah</b>							<b>372</b>

**Lampiran II**  
**Variabel Kedisiplinan Kinerja Guru**

<b>No Kusioner</b> <b>No Responden</b>	<b>Skor Variabel Y</b>						<b>Jumlah</b> <b>Nilai</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	
<b>1</b>	5	1	4	5	2	1	18
<b>2</b>	5	1	4	5	2	1	18
<b>3</b>	5	2	4	5	1	2	19
<b>4</b>	4	2	4	3	1	2	16
<b>5</b>	4	2	4	3	1	2	16
<b>6</b>	4	3	3	3	1	3	17
<b>7</b>	4	3	3	3	5	3	21
<b>8</b>	4	3	3	2	5	3	20
<b>9</b>	3	3	3	2	5	3	19
<b>10</b>	3	3	3	2	5	3	19
<b>11</b>	3	3	5	1	3	3	18
<b>12</b>	3	3	5	1	3	3	18

<b>13</b>	3	3	5	1	3	3	19
<b>14</b>	3	4	5	4	3	4	23
<b>15</b>	3	4	5	4	3	4	23
<b>16</b>	2	4	2	4	4	4	20
<b>17</b>	2	4	2	4	4	4	20
<b>18</b>	2	5	2	4	4	5	22
<b>19</b>	2	5	1	4	4	5	21
<b>20</b>	1	5	1	4	4	5	20
<b>21</b>	1	5	1	4	4	5	20
<b>22</b>	1	5	1	4	4	5	20
<b>Jumlah</b>							<b>427</b>

### Lampiran III

<b>No Responden</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>X.Y</b>
<b>1</b>	17	18	289	324	306
<b>2</b>	16	18	256	324	288
<b>3</b>	16	19	256	361	304
<b>4</b>	16	16	256	256	256
<b>5</b>	19	16	361	256	304
<b>6</b>	17	17	289	289	289
<b>7</b>	18	21	324	441	378
<b>8</b>	18	20	324	400	360
<b>9</b>	17	19	289	361	323
<b>10</b>	14	19	196	361	266
<b>11</b>	14	18	196	324	252

<b>12</b>	15	18	225	324	270
<b>13</b>	18	19	324	361	342
<b>14</b>	18	23	324	529	414
<b>15</b>	18	23	324	529	414
<b>16</b>	18	20	324	400	360
<b>17</b>	18	20	324	400	360
<b>18</b>	15	22	225	484	330
<b>19</b>	16	21	256	441	336
<b>20</b>	21	20	441	400	420
<b>21</b>	20	20	400	400	400
<b>22</b>	13	20	169	400	260
<b>Jumlah</b>	<b>372</b>	<b>427</b>	<b>6372</b>	<b>7836</b>	<b>7232</b>

#### Lampiran IV

#### Nilai-nilai "r" Product Moment

<b>N</b>	<b>Taraf Signifikan</b>	
	<b>5 %</b>	<b>1 %</b>
3	0,997	0,999
4	0,95	0,99
5	0,878	0,959
6	0,811	0,917

7	0,754	0,874
8	0,707	0,834
9	0,666	0,798
10	0,632	0,765
11	0,602	0,735
12	0,576	0,708
13	0,553	0,684
14	0,532	0,661
15	0,514	0,641
16	0,497	0,623
17	0,482	0,606
18	0,468	0,59
19	0,456	0,575
20	0,444	0,561
21	0,433	0,549
<b>22</b>	<b>0,423</b>	0,537
23	0,413	0,526
24	0,404	0,515
25	0,396	0,505
100	0,062	0,081