ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Crossref, Garuda, Google Scholar, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i5.3699

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN DISIPLIN KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE KECAMATAN KOTO XI TARUSAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

The Relationship Between School Principal Leadership and Teacher Work Discipline in Public Elementary Schools in Koto XI Tarusan District, Pesisir Selatan Regency

Melati Saputri & Nellitawati
Universitas Negeri Padang
melati.saputri05@gmail.com; nellitawati@fip.unp.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Aug 8, 2024	Aug 11, 2024	Aug 14, 2024	Aug 17, 2024

Abstract

Based on the phenomenon that emerged in educational institutions indicating that teacher work discipline is still low. This is thought to be influenced by the leadership of the principal. The purpose of this study was to analyze the relationship between principal leadership and teacher work discipline. This type of research is correlational research. Populasi are all teachers in SDN se Kecamatan Koto XI Tarusan with number 471. A large sampel of 44 people who are determinand by cluster random sampling technique. The research instrument was a questionnaire likert scale models that have been tested for validity and reliability. Data were analyzed using product moment correlation technique. The results of the data analysis showed that: leadership in SDN se Kecamatan Koto XI Tarusan are in good categories (3,4) and work discipline teacher in SDN se Kecamatan Koto XI Tarusan in good category (3,5). There is a significant relationship between leadership at work discipline teacher at SDN se Kecamatan Koto

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

XI Tarusan with correlation coefficients at the level of 95% with t count = 2,385 > t table = 1,680. From the result it can be concluded that leadership is one of the factors that influence teacher work discipline.

Keywords : Leadership ; Discipline

Abstrak: Berdasarkan fenomena yang muncul dilembaga pendidikan yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja guru masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasioanal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDN se Kecamatan Koto XI Tarusan dengan jumlah 471 orang. Besarnya sampel sebanyak 44 orang yang ditentukan dengan teknik *cluster random sampling*. Instrument dalam penelitian ini berupa angket model skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SDN se Kecamatan Koto XI Tarusan berada pada kategori baik (3,4) dan disiplin kerja guru di SDN se Kecamatan Koto XI Tarusan berada pada kategori baik (3,5). Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SDN se Kecamatan Koto XI Tarusan dengan koefisien korelasi pada taraf kepercayaan 95% dengan t hitung = 2,385 > t tabel = 1,680. Dari hasil peneltian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru

Kata Kunci : Kepemimpinan ; Disiplin

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam upaya mempercepat proses pembangunan Negara dan bangsa. Oleh karena itu pendidikan menjadi salah satu usaha manusia untuk memperluas pengetahuan dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku.untuk mencapai tujuan tersebut tentunya memerlukan peran serta dari berbagai pihak, salah satunya adalah guru. Keberadaan guru adalah salah satu perangkat penyelenggara pendidikan yang sangat berperan penting, karena guru berhubungan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran.

Guru sebagai faktor kunci utama kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran, maka seorang guru dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaanya dengan baik. Dalam menjalankan tugasnya guru harus memiliki disiplin yang tinggi. Sikap disiplin sangat penting karena disiplin adalah kunci untuk mencapai tujuan, tanpa adanya disiplin maka sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Natisemo dalam Hafidulloh (2021:39) disiplin adalah sikap, tingkah laku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalah keaadan ketertiban dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk dan

mematuhi peraturan yang ada dengan senang hati. Disiplin kerja guru erat kaitannya dengan kepatuhan dalam melaksanakan peraturan sekolah.

Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat dilihat dengan datang dan pulang tepat waktu, mematuhi dan menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku, dan mengerjakan semua tugas dengan baik. Hafidulloh (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat ketepatan waktu dan tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Sedangkan Sekartini (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan kerja, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, teliti dalam bekerja, dan bekerja secara etis.

Dari beberapa pendapat diatas yang mengemukakan indikator disiplin kerja, maka pada penelitian ini indikator yang penulis pakai untuk mengukur disiplin kerja di SD Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan adalah tepat waktu, bertanggung jawab, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Indikator tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut:

1. Tepat waktu

Sastrohadiwiryo (2005) menyatakan bahwa frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimilikinya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Anoraga (2001) seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian pula pulang tepat waktu, dan selalu taat pada tata tertib. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tepat waktu merupakan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu dan aturan yang telah ditentukan sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan benar.

2. Tanggung jawab

Masalah tanggung jawab menjadi syarat utama dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan, (2001) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah kewajiban untuk melaksanakan segala kewajiban atau tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tanggung jawab adalah suatu kewajiban dalam memikul, menanggung segala sesuatunya, dan menanggung akibatnya dari segala perbuatan maupun kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya. Dapat dikatakan seseorang yang bertanggung jawab adalah seseorang yang mampu menanggung segala akibat bahkan berani mengambil resiko atas tindakan yang dilakukannya.

Jadi dapat dikatakan bahwa guru yang memiliki tanggung jawab dapat dilihat dari sikap serta kemauannya dalam bekerja, melakukan semua kewajiban dan tugas yang diberikan kepadanya, serta berani menanggung segala resiko atas perbuatan dan kesalahan yang dilakukannya dalam bekerja. Jika semua sikap tersebut dimiliki oleh seorang guru maka guru tersebut dapat dikatakan guru yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

3. Taat terhadap peraturan

Sastrohardiwiryo (2005) berpendapat bawha ketaatan pada peraturan dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran saat bekerja. Rivai (2004) menyatakan bahwa pegawai yang menaati peraturan tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan. Jadi dapat dikatakan seseorang yang menaati peraturan yang berlaku mempunyai sikap ketaatan yang tinggi dan menaati segala ketentuan yang ada serta selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan.

Ekosiswoyo (2007) kepemimpinan adalah seseorang yang mempengaruhi dan menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Afriansyah (2020) menyatakan, kepemimpinan secara umum didefenisikan sebagai kemapuan dalam kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya terbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Syahril & Sulastri (2022) mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang menduduki jabatan tertinggi dalam suatu organisasi, dimana individu tersebut memiliki kompetensi (kemampuan dan keterampilan) untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi orang-orang yang dipimpinnya untuk selalu berfikir, bertindak, berbuat, dan berperilaku yang menunjang pencapaian tujuan organisasi. Handayani (2023) mengemukakan kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, melindungi, membina, memberi teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan kepada guru, murid, orang tua, pegawai sekolah dan komponen sekolah lainnya. Amaliah (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan memotivasi orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat dirumuskan bahwa indikator dari kepemimpinan kepala sekolah adalah mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan

memotivasi. Secara lebih rinci masing-masing indicator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

4. Mempengaruhi

Mempengaruhi merupakan suatu proses atau tindakan yang bertujuan untuk merubah, mempengaruhi, atau mengarahkan pikiran, sikap dan perilaku orang lain. Husnah (2021) menyatakan bahwa kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang mampu mempengaruhi guru agar mau melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepadanya sehingga visi dan misi sekolah dapat dicapai. Hanim (2020) kepala sekolah yang bertindak sebagai manajer dalam mempengaruhi guru harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas dengan baik.

5. Menggerakkan

Penggerakan atau actuating adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota organisasi berusaha untuk mencapai tujuan sesaui dengan perencanaan dan usaha-usaha organisasi. Menurut Terry dalam Sagala (2009) menggerakkan berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang lebih baik. Menurut Hasan (2018) agar dapat menggerakkan bawahan, seorang pemimpin harus bisa melakukan koordinasi dengan cara menghubungkan, menyatupadankan serta menyelaraskan hubungan antara orang-orang, pekerjaan-pekerjaan, dan satuan-satuan organisasi yang satu dengan yang lain, sehingga semuanya berjalan dengan harmonis. Sagala (2009) mengatakan bahwa tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakkan personel untuk melaksanakan pogram kerja sekolah.

6. Mengarahkan

Terry (2012) mengemukakan bahwa mengerahkan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota dari suatu kelompok, sehingga melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan pribadi dan kelompoknya. Wahyudi (2012) mengatakan bahwa keterampilan kepemimpinan (skill in leadership) yaitu kepala sekolah dapat mengarahkan guru-guru untuk mencapai tujuan sekolah melalui kegiatan-kegiatan; 1) meningkatkan partisipasi anggota dalam menyusun program sekolah, 2) menciptakan iklim kerja yang kondusif, 3) mendelegasikan sebagian tanggung jawab dan

mengiktsertakan guru-guru untuk mebuat keputusan, 4) mendorong kreativitas anggota dan memberikan kesempatan guru untuk tampil.

7. Memotivasi

Hasibuan (2010) mengemukakan motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Sedangkan menurut Purwanto dalam Hasan (2018) motivasi merupakan segala sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu. Seorang pegawai akan melakukan pekerjaan dengan baik apabila ada faktor pendorong atau motivasi. Memberikan motivasi kepada guru bisa dilakukan kapan saja oleh kepala sekolah. Motivasi yang diberikan bisa berupa membangkitkan semangat guru untuk disiplin, baik disiplin ketika menggunakan waktu maupun disiplin dalam menaati peraturan yang ada. Dalam hal ini kepala sekolah harus mempunyai strategi untuk memotivasi warga sekolah. Pemberian motivasi dapat berupa pemberian reward atau penghargaan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan.

Rendahnya disiplin kerja guru diduga karena masih kurang efektifnya sikap kepemimpinan yang diterapkan disekolah. Kepala sekolah harus mampu meningkatkan disiplin di sekolah sehingga guru, karyawan dan siswanya merasa cinta kepada peraturan-peraturan yang berlaku di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah merupakan 'motor' bagi suatu sekolah yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis di lapangan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah disiplin kerja guru. Permasalahan ini terlihat dari fenomena-fenomena: 1) masih adanya guru yang belum mematuhi aturan-aturan yang ada di sekolah, 2) masih ada guru yang tidak mempersiapkan perangkat ajar, tidak membuat RPP atau modul, sering tidak tepat waktu datang ke sekolah dan terlambat masuk kelas, 3) masih ada guru yang kurang memberikan contoh teladan yang baik kepada siswa dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu.

Sementara itu dari segi kepemimpinan kepala sekolah dirasakan terdapat masalah, hal ini terlihat dari fenomena-fenomena: 1) Kepala sekolah masih belum menindak tegas guru, jika ada guru yang terlambat kepala sekolah hanya menegur guru tersebut namun tidak memberikan sanksi tegas bagi yang berulang kali terlambat sehingga guru tidak jera dan masih mengulangi kesalahan yang sama, 2) Masih kurangnya pengawasan dari kepala sekolah, hal ini dapat terlihat dari kepala sekolah jarang mengawasi atau mengunjungi guru saat proses belajar mengajar sehingga kepala sekolah tidak tahu bahwa guru mengajar sesuai dengan

perangkat ajar atau tidak, 3) Kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru, hal ini terlihat dari kepala sekolah yang jarang memotivasi guru untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sehingga guru lalai dalam menyelesaikan tugasnya.

Fenomena-fenomena diatas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat merembes pada tujuan organisasi dan kualitas atau mutu sekolah itu sendiri. Kurang efektifnya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan berdampak pada rendahnya disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru pada Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan dengan jumlah keseluruhan sebanyak 471 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Cluster Random Sampling*. Pada kecamatan Koto XI Tarusan terdapat 45 Sekolah Dasar yang dibagi atas 6 gugus. Dengan menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*, penulis mengambil satu gugus di Kecamatan Koto XI Tarusan yaitu gugus VI sebagai sampel dalam penelitian ini. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 44 orang guru. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber (responden). Analisis data dilakukan dengan teknik korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*

HASIL

Distribusi Data Disiplin Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan

Skor maksimum ideal disiplin kerja guru adalah 164 dan skor minimal 41. Sedangkan dari jawaban responden diperoleh skor tertinggi 164 dan skor terendah 123 dengan skor rata-rata (Mean) 141,75, median 140, modus 123, dan standar deviasi 14,2.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentasi	FKum	%FKum
1	123-129	11	25	11	**25**
2	130-136	5	11	16	**36,4**
3	137-143	11	25	27	**61,4**
4	144-150	6	14	33	**75**
5	151-157	1	2	34	**77,3**
6	158-165	10	23	44	**100**
		44	100		

Berdasarkan tabel 1 diatas, tergambar jelas tentang frekuensi tertinggi 123-129 dengan frekuensi relatif sebanyak 11, sedangkan frekuensi terendah sebanyak 1. Berdasarkan pengolahan data angket variabel disiplin kerja guru (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi di kali 4, yaitu 141,75 dibagi 164 dikali 4, maka diperoleh skor 3,5. Dari perolehan skor ini, dapat di interpretasikan bahwa variabel disiplin kerja berada pada interpretasi "baik" dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan berada pada kategori "baik".

Distribusi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan

Skor maksimum kepemimpinan kepala sekolah adalah 168 dan skor minimal 42. Sedangkan dari jawaban responden diperoleh skor terendah 103 dan skor tertinggi 168 dengan rata-rata (mean) 144,9, modus 168, median 146,5 dan standar deviasi 19,35.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentasi	FKum	%FKum
1	103-113	3	7	3	**6,8**
2	114-124	5	11	8	**18,2**
3	125-135	7	16	15	**34**
4	136-146	7	16	22	**50**
5	147-157	7	16	29	**65,9**
6	158-168	15	34	44	**100**
		44	100		

Berdasarkan tabel 2 diatas menggambarkan tentang frekuensi tertinggi 158-168 dengan frekuensi relatif sebanyak 15, sedangkan sedangkan frekuensi relatif terendah sebanyak 3. Berdasarkan pengolahan data angket variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan cara

dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi di kali 4, yaitu 144,90 dibagi 168 dikali 4, maka diperoleh skor 3,4. Dari perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berada pada interpretasi "baik" dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan berada pada kategori "baik".

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru di SD Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan

Berdasarkan analisis data antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan diperoleh hasil t hitung sebesar 2,385. Nilai t tabel pada Alpha 0,5 dengan derajat kebebasan (df = N-2). T tabel dengan N = 44 pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95% adalah 1,680. Dari hasil perhitungan uji keberartian korelasi, maka diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 2,385 > 1,680. Jadi didapatkan t hitung > t tabel pada taraf kepercayaan 95%.

Tabel 3. Pengujian Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan tabel uji t

t hitung	t tabel pada taraf kepercayaan 95%
2,385	**1,680**

PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan mempunyai hubungan yang berarti dengan disiplin kerja guru pada taraf signifikansi 95% dengan koefieisen korelasi 0,345 dan keberartian korelasi 2,385 dengan menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing-masing variabel.

Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi di kali 4, yaitu 141,75 dibagi 164 dikali 4, maka diperoleh skor 3,5. Dari perolehan skor ini, dapat di interpretasikan bahwa variabel disiplin kerja berada

pada interpretasi "baik" dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan berada pada kategori "baik".

Guru yang mempunyai disiplin kerja yang baik adalah guru yang menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, agar pekerjaan yang dilakukan selesai sesuai dengan yang dibutuhkan maka guru haruslah melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditugaskan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi di kali 4, yaitu 144,90 dibagi 168 dikali 4, maka diperoleh skor 3,4. Dari perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berada pada interpretasi "baik" dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan berada pada kategori "baik". Dengan berada pada kategori baik, maka seorang kepala sekolah perlu mempertahankan kepemimpinannya karena sikap kepemimpinan akan mempengaruhi disiplin kerja guru. Apabila kepemimpinan kepala sekolah baik, maka disiplin kerja guru akan menjadi lebih baik.

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi, diperoleh sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan pada taraf signifikansi 5% dengan koefisiensi korelasi 0,345 dan uji keberartian korelasi 0,385. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja guru.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2009) yang menyatakan bahwa teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan atau bawahan. Pendapat diatas menjelaskan bahwa guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan melakukan pekerjaan dengan baik pula serta tepat waktu untuk pencapaian tujuan sekolah kearah yang lebih baik. Apabila kepemimpinan baik maka akan menjadi pendorong dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang hungan kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru sebagai berikut: 1) Disiplin kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian skor 3,5. 2) Kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian skor 3,4. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Koto XI Tarusan. Besarnya koefisiensi korelasi yang diperoleh adalah 0,345 dan uji keberartian korelasi 2,385 pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%.

Dari kesimpulan diatas maka dapat diambil saran sebagai berikut: 1) Guru diharapkan untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerjanya supaya berada pada tingkat interpretasi sangat baik. 2) Kepala sekolah diharapkan untuk mempertahankan kepemimpinannya yang berada pada interpretasi baik serta meningkatkan juga pada interpretasi sangat baik. 3) Kepala sekolah diharapkan dapat lebih meningkatkan kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Afriansyah. (2020). Kepemimpinan Pendidikan. Universitas Negeri Padang. 1-5

Amaliah, S. (2020). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Disiplin Kerja Guru Di Smp Dua Mei Ciputat. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Anoraga, P. (2001). Perilaku Organisasi. Jakarta: Pustaka Jaya.

Ekosiswoyo, R. (2007). Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan. Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 14(KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG EFEKTIF KUNCI PENCAPAIAN KUALITAS PENDIDIKAN), 76–82. http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/download/24/322

Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, SE., M. M., & Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., M. . (2021). Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. In Bintang Pustaka Madani (Vol. 1, Issue 1).

Handayani, N. (2023). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Daar El-Qolam Gintung, Jayanti, Tangerang.

Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe'oed, R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan, 2(1), 43–60. https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30672

Hasan, S. (2018). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMK Se-Kabupaten Boalemo. Jurnal Riset Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan, 03(2), 158–168. http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/JPS/article/view/297

Hasibuan, M. S. . (2001). Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. . (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Husnah, A., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas. Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan, 3(1), 19–30. https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38599

Melayu Hasibuan. (2010). Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Melayu Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Jakarta:Bumi Aksara.

Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sagala, S. (2009). Administrasi Pendidikan Kontemporer. Bandung: Alfabeta.

Sastrohadiwiryo, B. S. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja,Disiplin Ker- Ja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra- Si Universitas Warmadewa. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 3(2), 1–12. https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75

Syahril, S., & Sulastri, S. (2022). Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di era pandemi. 10(2), 227–232.

Terry, G. R. (2012). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyudi. (2012). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization). Bandung: Alfabeta.