

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1
KECAMATAN PUNCAK SOREK MARAPI
KABUPATEN MANDAILING NATAL**



Skripsi

*Diajukan sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam*

Oleh

AFIFAH LUBIS

NIM. 19 201 00196

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMP NEGERI 1
KECAMATAN PUNCAK SORIK MARAPI
KABUPATEN MANDAILING NATAL**



Skripsi

Diajukan sebagai Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

dalam Bidang Pendidikan Agama Islam

Oleh:

AFIFAH LUBIS

NIM. 19 201 00196



PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

PEMBIMBING I

Dr. Lelya Hilda, M.Si.
NIP. 19720920 200003 2 002

PEMBIMBING II

Dr. Erna Ikawati, M.Pd
NIP. 19791205 200801 2 012

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY

PADANGSIDIMPUAN

2023

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

Hal : Skripsi
a.n. Afifah Lubis
Lampiran : 7 (Tujuh) Exemplar

Padangsidempuan, November 2023
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan UIN Syekh Ali Hasan
Ahmad Addary Padangsidempuan
di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan sepenuhnya terhadap skripsi a.n Afifah Lubis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal”**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana pendidikan (S.Pd) dalam bidang Ilmu Program Studi Pendidikan Agama Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut dapat menjalani sidang munaqosyah untuk mempertanggung jawabkan skripsi ini.

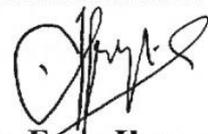
Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I


Dr. Lely Hilda, M.Si
NIP. 197220920 200003 2 002

PEMBIMBING II


Dr. Erna Ikawati, M.Pd
NIP. 19791205 200801 2 012

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afifah Lubis

NIM : 19 201 00196

Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/Pendidikan Agama Islam

JudulSkripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

Menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa meminta bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 7 November 2023
Saya yang menyatakan,



Afifah Lubis
NIM. 19 201 00196

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afifah Lubis
NIM : 19 201 00196
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni, menyetujui untuk memberikan kepada pihak UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif atas karya ilmiah Saya yang berjudul: *Peran Guru Dalam Meningkatkan Minat Membaca Kitab kuning Santri Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas* bersama perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini pihak Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat, dan mempublikasikan karya ilmiah Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Padangsidempuan, 7 November 2023
Pembuat Pernyataan



Afifah Lubis
NIM. 19 201 00196



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Afifah Lubis
NIM : 19 201 00196
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal

Ketua

Dr. Abdusima Nasution, M.A
NIP.19740921 200501 1 002

Sekretaris

Dr. Erna Ikawati, M.Pd
NIP.19791205 200801 2 012

Anggota

Dr. Abdusima Nasution, M.A
NIP.19740921 200501 1 002

Dr. Erna Ikawati, M.Pd
NIP.19791205 200801 2 012

Nursri Hayati, M.Pd
NIP.19850906 202012 2 003

Irsal Amln, M.Pd
NIP.19880312 201903 1 006

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Ruang Ujian Munaqasyah Prodi PAI
Tanggal : 28 November 2023
Pukul : 09:00 WIB s/d 12:00 WIB
Hasil/Nilai : 83,75/A
Indeks Prestasi Kumulatif : Cukup/Baik/Amat Baik/ Cumlaude



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Kota Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal

Ditulis oleh : Afifah Lubis

NIM : 1920100196

Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/ PAI

Telah dapat diterima untuk memenuhi sebagai persyaratan
Dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Padangsidimpuan, 07 November 2023



UIN-PAI Padangsidimpuan, M. Si.

NIP. 197203202000032002

ABSTRAK

Nama : Afifah Lubis
NIM : 1920100196
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Smp Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

Latar belakang masalah penelitian ini adalah disiplin kerja guru SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi masih kurang yang disebabkan kurangnya kesadaran guru terhadap tugas dan tanggung jawab guru sehingga menimbulkan disiplin kerja yang rendah. Rumusan masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal. Sedangkan Tujuannya untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

Metodologi yang digunakan adalah metodologi penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *ex-post facto*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang. Menurut Suharsimi Arikunto populasi di bawah 100 semua dijadikan sampel, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Untuk memperoleh data penelitian ini adalah menggunakan instrumen angket dengan skala likert. Sedangkan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear dan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi yang diperoleh r_{hitung} $0,661 > r_{tabel}$ $0,349$ dan dari perhitungan regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 24,972 = 0,422 X$. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana pada penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,807 > 1,697$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal. Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru sebesar 43,6% yang artinya disiplin kerja guru dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepala Sekolah*

ABSTRACT

Name : Afifah Lubis
NIM : 1920100196
Study Program : Islamic Education
Title : The Influence Of Principal Leadership on Teacher Work Discipline at Smp Negeri 1 Puncak Sorik Marapi District, Mandailing Natal Regency.

The background of the research problem is that the work discipline of teachers at SMP Negeri 1 Puncak Sorik Marapi District is still lacking due to the lack of teacher awareness of the teacher's duties and responsibilities resulting in low work discipline. The formulation of the research problem is whether there is a significant influence between the leadership of the school principal on the work discipline of teachers at SMP Negeri 1 Puncak Sorik Marapi District, Mandailing Natal Regency. While the goal is to determine the effect of the leadership of the school principal on the work discipline of teachers at SMP Negeri 1 Puncak Sorik Marapi District, Mandailing Natal Regency.

Leadership is an activity of influencing other people so that that person wants to work together (collaborate on their potential) to achieve the goals that have been set. Discipline requires a person's ability to live up to the rules of conduct that apply so that he will consciously comply with these rules.

The methodology used is a quantitative research methodology using an ex-post facto approach. The total population in this study were 32 people. According to Suharsimi Arikunto, populations under 100 were all sampled, so this study was a population study. To obtain the data of this research is to use a questionnaire instrument with a Likert scale. As for testing the hypothesis using linear regression analysis and t test.

Based on the results of the study, the correlation coefficient was obtained $r_{\text{count}} 0.661 > r_{\text{table}} 0.349$ and from simple linear regression calculations the regression equation $Y = 24.972 = 0.422 X$. By comparing t_{count} with t_{table} where in this study $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ or $4.807 > 1.697$ therefore H_0 is rejected and H_a accepted. Thus there is a significant influence between the principal's leadership on the work discipline of teachers at SMP Negeri 1 Puncak Sorik Marapi District, Mandailing Natal Regency.

Keywords: Leadership, Work Discipline

ملخص البحث

الاسم	: عفيفة لوبيس
رقم القيد	: ١٩٢٠١٠٠١٩٦
الكلية/الشعبة	: كلية التربية وعلوم التعليم/شعبة دراسة التربية الإسلامية
موضوع البحث	: تأثير القيادة الرئيسية على انضباط عمل المعلمين في المدرسة المتوسطة الحكومية ١ منطقة بونجك صوريك مراي محافظة منديلينج ناتل.

خلفية مشكلة البحث هذه هي أن انضباط العمل لدى المعلمين في المدرسة المتوسطة الحكومية ١ منطقة بونجك صوريك مراي محافظة منديلينج ناتل. لا يزال غير موجود بسبب نقص وعي المعلمين بواجبات المعلم ومسؤولياته، مما يؤدي إلى انخفاض الانضباط في العمل. تتمثل صياغة مشكلة البحث في ما إذا كان هناك تأثير كبير بين قيادة المدير على انضباط عمل المعلمين في المدرسة المتوسطة الحكومية ١ منطقة بونجك صوريك مراي محافظة منديلينج ناتل. وفي الوقت نفسه، فإن الهدف هو تحديد تأثير قيادة المدير على انضباط عمل المعلمين في المدرسة المتوسطة الحكومية ١ منطقة بونجك صوريك مراي محافظة الدراسة ٣٢ شخصا.

وفقاً لسوهارسمي أريكونتو، تم أخذ عينات من السكان الذين تقل أعمارهم عن ١٠٠ عام، لذا فإن هذا البحث هو بحث سكاني. وللحصول على بيانات هذا البحث تم استخدام أداة الاستبيان بمقياس ليكرت. وفي الوقت نفسه، يستخدم اختبار الفرضيات تحليل الانحدار الخطي واختبار ت.

بناءً على نتائج البحث، كان معامل الارتباط الذي تم الحصول عليه هو $0,661 < \text{ص}$ الجدول ٠,٣٤٩. ومن حسابات الانحدار الخطي البسيط تم قبول معادلة الانحدار $Y = 24,972 + 0,422X$ و هـ ١. وبالتالي، هناك تأثير كبير بين قيادة المدير على انضباط عمل المعلمين في المدرسة المتوسطة الحكومية ١ منطقة بونجك صوريك مراي محافظة منديلينج ناتل. ومن نتائج اختبار الفرضيات يمكن استنتاج أن تأثير قيادة المدير على انضباط عمل المعلم هو $43,6\%$ ، مما يعني أن انضباط عمل المعلم يتأثر بقيادة المدير و $56,4\%$ يتأثر بعوامل أخرى.

الكلمات المفتاحية: القيادة، الانضباط العملي، مدير المدرسة

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT. Yang telah senantiasa memberikan rahmat dan karuanianya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan, serta shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dimana safaatnyalah yang selalu kita harapkan dihari kemudian kelak.

Skripsi yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal”, ini disusun untuk memenuhi syarat mencapai gelar sarjana pendidikan (S.Pd) dalam pendidikan islam.

Dalam menyusun skripsi ini penulis banyak menemui hambatan dan kendala-kendala yang di hadapi karena kurangnya ilmu pengetahuan yang ada dalam diri penulis. Akan tetapi berkat kerja keras dan disertai bimbingan dan arahan pembimbing dan bantuan dari semua pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dengan selesainya penulisan skripsi ini penulis berterima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, beserta seluruh Civitas Akademik UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan dukungan moral penulis selama dalam perkuliahan.
2. Dr. Erawadi, M.Ag. selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga. Bapak Dr. Anhar, M.A. sebagai Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum Perencana dan Keuangan. Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag. Sebagai Wakil Rektor III Bidang

Kemahasiswaan dan Kerjasama, Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

3. Dr. Lelya Hilda, M.Si selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Dr. Hj. Lis Yulianti Syafrida Siregar, S. Psi., M.A. sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik. Bapak Ali Asrun Lubis, S. Ag., M. Pd. sebagai Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencana dan Keuangan. Bapak Dr. Hamdan Hasibuan, M. Pd. sebagai Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
5. Dr. Abdusima Nasution, M.A selaku Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI). Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
6. Dr. Lelya Hilda, M.Si. sebagai pembimbing I dan Dr. Erna Ikawati, M.Pd. sebagai pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan terhadap penulis dalam menyusun skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Bapak/Ibu Dosen, staf dan pengawas, serta seluruh Civitas Akademika Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan dukungan moral kepada penulis dalam penelitian ini.
8. Bapak Kepala perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. serta staf perpustakaan yang telah

memberikan fasilitas bagi penulis untuk mendapatkan buku-buku yang sesuai dengan kebutuhan penulis dalam penelitian ini.

9. Saharni S.Sos,I, S.Pd. selaku kepala sekolah, Hamsaruddin S.Pd selaku wakil kepala sekolah dan para guru serta seluruh staf tata usaha dan siswa yang ada di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailaing Natal yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dalam pemberian atau informasi yang diperlukan penulis.
10. Teristimewa kepada ayahanda dan ibunda tercinta (Gusnar Lubis dan Nilam Rangkuti) yang selalu memberikan bimbingan, motivasi, mengasuh, mendidik dan mengarahkan penulis dalam belajar dan memberikan bantuan moril dan material yang tidak dapat dihitung sehingga penulis dapat menyelesaikan studi perkuliahan ini.
11. Seluruh keluarga, terutama kepada abang dan kakak yang saya sayangi (Mukhtar Eddi Lubis, Abdul Rasyid Lubis, Masitoh Lubis, Khoiriah Lubis, Mahdi Ma'arif Lubis, dan adek saya Muhammad Mar'ie Lubis dan Luthfiah Lubis) yang selalu memberikan saya motivasi dan dukungan serta material yang tak terhitung.

Kepada semua pihak yang telah tersebut di atas, mudah-mudahan segala bantuan yang di berikan menjadi amal baik dan mendapatkan ganjaran yang setimpal dari Allah SWT. Di samping itu penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini masih banyak kesalahan maupun kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna yang di sebabkan oleh keterbatasan penulis dalam berbagai hal. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan menumbuhkan kesempurnaan skripsi ini. semoga

skripsi ini bermanfaat dan baerguna bagi penulis khususnya bagi kita semua serta mendapatkan ridha dari allah SWT, Aamiin Allahumma Aamiin....

Padangsidimpuan, November 2023
Penulis

AFIFAH LUBIS
1920100196

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	
DEWAN PENGUJI SIDANG MUNAQASYAH	
LEMBAR PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Defenisi Operasional Variabel	5
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Kegunaan Penelitian.....	8
H. Sistematika Pembahasan	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori.....	10
1. Kepemimpinan	10
a. Pengertian Kepemimpinan.....	10
b. Teori-teori Kepemimpinan	14
c. Syarat-syarat Kepemimpinan.....	17
d. Tipe-tipe Kepemimpinan.....	18
e. Indikator Kepemimpinan Kepala sekolah	27
2. Kepala Sekolah	29
a. Pengertian Kepala Sekolah	29
b. Kompetensi Kepala Sekolah.....	30
3. Disiplin Kerja	32
a. Pengertian Disiplin kerja	32
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	38
c. Indikator Disiplin Kerja	40
4. Guru	42
a. Pengertian Guru	42
b. Tugas dan Fungsi Guru.....	43
B. Penelitian yang Relevan	46
C. Kerangka Berpikir	48
D. Hipotesis	49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
B. Jenis dan Metode Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel	51
D. Instrumen Penelitian.....	52
E. Pengembangan Instrumen	53
F. Teknik Pengumpulan Data.....	59
G. Teknik Analisis Data.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	66
B. Pengujian Persyaratan Penelitian	69
C. Uji Hipotesis.....	71
D. Pembahasan Hasil Penelitian	78
E. Keterbatasan Penelitian	80

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	81
B. Saran-saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	52
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja Guru.....	53
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)	54
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Disiplin Kerja Guru)	56
Tabel 4.1 Hasil Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah	66
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah	67
Tabel 4.3 Hasil Distribusi Disiplin Kerja Guru	68
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru	69
Tabel 4.5 Hasil Deskripsi Normalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	70
Tabel 4.6 Hasil Deskripsi Normalitas Disiplin Kerja Guru	70
Tabel 4.7 Interpretasi Koefesien Korelasi Xdengan Y	72
Tabel 4.8 Perhitungan Persamaan Regresi.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	49
Gambar 4.1 Gambar Persamaan Regresi	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu lembaga atau organisasi tidak akan terlepas dengan yang namanya pemimpin. Setiap lembaga atau organisasi berdiri dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan perlu adanya aturan, sistem, manajemen, dan orang-orang yang menjalankan hal-hal tersebut. Begitu juga di lembaga pendidikan ada warga sekolah yang terdiri dari siswa, guru, staf dan kepala sekolah.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.¹

Pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar dalam rangka memajukan instansi yang dipimpinnya. Kualitas dari suatu instansi merupakan cerminan dari pola atau cara kepemimpinan seseorang. Suatu instansi akan bermutu tinggi jika seorang pemimpin mengetahui dengan jelas visi, misi, tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan bersama.

¹Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010) hlm 1.

Kepala sekolah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari dan memahami tiga hal: mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah; apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan bagaimana mengelola dan memimpin sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kemampuan menjawab ketiga pertanyaan tersebut dapat dijadikan tolak ukur sebagai standar kelayakan apakah seorang dapat menjadi kepala sekolah yang efektif atau tidak.²

Oleh sebab itu, selain kepala sekolah, warga sekolah yang terdiri dari guru, staf dan peserta didik juga memiliki peran penting dalam memajukan kualitas sekolah yaitu siswa yang tugasnya menerima pembelajaran harus belajar dan mendengarkan pelajaran dengan baik dan benar merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kualitas sekolah. Selain itu ruh pendidikan sesungguhnya terletak pada pundak guru. Bahkan baik buruknya kualitas pendidikan ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu guru juga diharapkan melaksanakan tugasnya dengan benar, mencurahkan segala potensinya untuk memajukan pendidikan.

Dalam mengarahkan anggotanya, kepala sekolah membuat peraturan-peraturan serta sanksi jika terjadi pelanggaran. Kepala sekolah tidak sendirian dalam merancang peraturan, akan tetapi kepala sekolah mengajak anggotanya untuk memusyawarahkan aturan-aturan yang akan ditetapkan. Sanksi yang dibuat bukan tanpa tujuan, melainkan untuk membentuk karakter disiplin baik

² E. Mulyasa, *Managemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015) hlm 19.

bagi guru maupun peserta didik dan memberikan efek jera terhadap anggota yang melanggar.

Kedisiplinan dalam bekerja sangat berpengaruh dalam rangka pencapaian tujuan. Kedisiplinan merupakan kataatan guru dalam menjalankan aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku. Apabila guru tidak mengikuti aturan yang berlaku sama saja ia sudah keluar dari jalur mencapai tujuan bersama.

Kesadaran seorang guru dalam mengikuti aturan dan menunaikan tanggung jawab semaksimal mungkin akan membentuk pribadi yang disiplin yang kemudian akan dicontoh peserta didik karna dalam menyampaikan pembelajaran tidak hanya dengan ucapan, akan tetapi juga dengan tingkah laku yang bisa dicontoh oleh peserta didik.

Dalam disiplin dituntut adanya kesanggupan seseorang untuk menghayati aturan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar ia akan menaati aturan-aturan tersebut. Disiplin erat hubungannya dengan sikap mental dan moral yang melekat pada diri seseorang. Sikap mental dan moral mengandung unsur pengendalian diri. Dengan adanya pengendalian diri dalam diri individu akan tertanam sikap mental dan moral yang terpuji.³ Lebih lanjut disiplin dapat diidentifikasi sebagai suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah diberikan kepadanya.

³ Hamzah B. uno dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018) hlm 36.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi sering rapat kerja di luar sekolah dengan berbagai instansi guna memajukan sekolah. Dengan keadaan kepala sekolah yang tidak dapat hadir setiap hari disekolah dan tidak dapat berpartisipasi dalam setiap kegiatan memungkinkan kurangnya komunikasi dan arahan antara guru dan kepala sekolah. Sementara itu, jika kepala sekolah tidak hadir di sekolah banyak guru yang mengikuti disiplin kerja yang berlaku, namun ada juga guru yang tidak disiplin baik dari disiplin waktu dan pelaksanaan tugas. Padahal tujuan sekolah dapat tercapai salah satunya dengan faktor disiplin kerja guru yang baik.

Sesuai dengan kasus yang terjadi di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal, masih ada hal yang perlu ditingkatkan baik dari disiplin kerja guru maupaun kepemimpinan kepala sekolah. Ada beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Majidah yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Hj. Haniah Maros. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Hj. Haniah Maros. Perbedaan diantara kedua penelitian ini adalah dimana objek yang dipengaruhi kepemimpinan itu berbeda, dimana objek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru**

di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini

1. Masih ada sebagian guru yang kurang menaati peraturan yang ditetapkan kepala sekolah.
2. Kurangnya kesadaran guru dan kecintaan guru terhadap profesi sehingga mengakibatkan disiplin kerja yang rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dibatasi pada masalah yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Disini hanya membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi.

D. Defenisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam pembahasan ini, maka dibuat defenisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Pengertian Pengaruh

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang,benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.⁴

Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang dapat timbul dari sesuatu, baik itu watak, orang, benda, kepercayaan dan perbuatan seseorang yang dapat mempengaruhi lingkungan disekitarnya.⁵

Adapun pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap dan perbuatan yang dilakukan kepala sekolah untuk mempengaruhi rekan kerjanya.

2. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.⁶

Kepala sekolah adalah orang yang diberi wewenang dan diberi kepercayaan untuk memimpin, membina dan mengembangkan salah satu

⁴ Pius Abdillah dan Danu Prasetya, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, (Surabaya: Arloka 2003)hlm 256

⁵ Yusnita Ulfah Munthe dan Fauzi Arif Lubis, Pengaruh dan Efektivitas Media Sosial pada Proses Pengumpulan Zakat, Infaq dan Sedekah, Jurnal ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen, Vol 2, No 2 Tahun 2022, hlm 2541.

⁶ Abdul Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm 89.

sekolah, baik sekolah negeri maupaun swasta supaya sekolah tersebut maju, berkembang, berjalan sesuai harapan orang tua murid, masyarakat maupun pemerintah sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan tercapai dengan baik.⁷

Jadi kepala sekolah adalah seorang guru yang dipilih atau diangkat yayasan atau lembaga pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas administrasi dan mengatur sebagian program sekolah. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah adalah kegiatan yang dilakukan dalam membimbing kelompok semaksimal mungkin sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan indikator: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bilamana seseorang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁸

Adapun yang menjadi indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah, pengendalian diri, mengikuti norma, taat terhadap aturan dan ketentuan, kesediaan melakukan pekerjaan, tanggung jawab melaksanakan tugas dan kesadaran atas tugas.

⁷ Thabrani Rusyan, *Profesionalisme Kepala Sekolah*, (Jakarta: Dhanama Kreatif Mandiri, 2013), hlm 71.

⁸ Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan", *Jurnal Akutansi dan Manajemen*, Volume 18, No. 01, April 2021, hlm 24.

E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dan praktis sebagai berikut:

1. Secara teoretis

Manfaat penelitian ini secara teoretis adalah:

- a. Memberikan kontribusi dan masukan-masukan untuk pengembangan penelitian terutama dalam bidang pendidikan.
- b. Dapat dijadikan sumber informasi ilmiah penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi guru dan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja dan bahan evaluasi maupun pengembangan kualitas kepemimpinan kepala sekolah di

SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penulis dalam menyelesaikan proposal ini maka penulis mencantumkan sistematika pembahasan yang mencakup 5 bab yaitu:

BAB I berisi pendahuluan meliputi: latar belakang masalah, identifikasi masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan

BAB II berisi landasan teori meliputi: kerangka teori, penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan hipotesis

BAB III berisi metodologi penelitian meliputi: lokasi dan waktu penelitian, jenis dan metode penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV merupakan hasil penelitian yang terdiri dari deskriptif data, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

BAB V merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang dianggap baik dan membangun perbaikan kedepannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*). Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya, karena tidak jarang kegagalan dalam pendidikan dan pembelajaran disekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa berhasil tidaknya suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam mengerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah.¹

Dalam Islam ada beberapa kata yang identik dengan kepemimpinan diantaranya *khalifah*, *ulil amri* dan *auliya* sebagaimana tertera dalam hadits:

¹ E. Mulyasa *Managemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015) hlm. 5.

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 :كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
 وَالرَّجُلُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا
 وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ
 رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ
 فَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه البخارى)

Artinya: “Dari Ibnu Umar r.a dia berkata: bahwa Rasulullah SAW telah bersabda: Setiap orang adalah pemimpin dan setiap kamu akan bertanggungjawab atas kepemimpinannya, seorang imam adalah pemimpin dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, seorang laki-laki (suami) adalah pemimpin dan dia bertanggungjawab atas kepemimpinannya, seorang perempuan (istri) adalah pemimpin di dalam rumah suaminya dan dia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya, dan pembantu adalah pemimpin (pemelihara) harta benda tuannya dan dia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya (pemeliharaannya), maka (sekali lagi), setiap orang diantara kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan bertanggungjawab atas kepemimpinannya.”. (H.R. Bukhari)²

Dari uraian hadits di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa komponen dalam kepemimpinan yaitu:

- 1) Adanya pemimpin dan orang yang dipimpin.
- 2) Adanya upaya atau proses mempengaruhi dari pemimpin kepada orang lain melalui berbagai kekuatan.
- 3) Ada tujuan akhir yang ingin dicapai bersama dengan adanya kepemimpinan itu.
- 4) Kepemimpinan bisa timbul dalam suatu organisasi atau tanpa adanya organisasi tertentu.

² Abu Abdullah bin Muhammad Ismail al-Bukhara, *Shahih Bukhari Muslim Kitab Jum'at Bab Shalat Jum'at di Desa dan Kota, No Hadits 844* (Beirut: Dar As-Sabu'tt) hlm 139.

5) Kepemimpinan Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT.³

Kepemimpinan dalam Islam pada hakekatnya adalah berkhidmad atau menjadi pelayan umat. Kepemimpinan yang pada awalnya adalah hak Allah diberikan kepada manusia sebagai khalifah di bumi. Juga bukan karena ridho-Nya, taka da seorangpun yang akan mendapat amanah kepemimpinan, baik kecil maupun besar. Oleh karena itu setiap amanah kepemimpinan harus dipertanggungjawabkan dihadapan Allah nantinya.⁴

Sudarwan Danim menuliskan dalam bukunya “Visi Baru Manajemen Sekolah” bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁵

Menurut Mulyadi kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-

³Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010) hlm 19.

⁴ Iskandar Syukur, *Kriteria pemimpin teladan dalam islam* (Analisis kritis terhadap ayat-ayat al-Qur'an dan Hadits-hadits nabi), (Bandar Lampung:Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, 2015) hlm 16.

⁵ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah (dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm 204.

aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dengan orang-orang diluar kelompok atau organisasi.⁶

Menurut Vaughan dan Hogg sebagaimana dikutip oleh Bedjo Sujanto menyatakan bahwa “*leadership is getting other people to achieve the group’s goal*”. Kepemimpinan adalah usaha untuk mengerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi, untuk secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi sebagai bentuk tujuan bersama (kelompok).⁷

Secara umum Taty Rosmiati dan Dedy Achmad Kurniady mendefenisikan “kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengerahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan”.⁸

Jadi ciri adanya kepemimpinan adalah apabila terdapat elemen-elemen seperti keberadaan anggota organisasi (orang lain) yang dipimpinnnya, ada orang yang menjadi pemimpin, dan adanya kesepakatan bersama tentang tujuan yang akan dicapai.

⁶ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm 1.

⁷ Bedjo Soejanto, *Pengelolaan Sekolah (Permasalahan dan Solusi)*, (Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2018), hlm 101.

⁸ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 125.

b. Teori-teori Kepemimpinan

1) Teori Sifat

Menurut teori ini, kepemimpinan ditentukan oleh sifat dan pribadi orang yang dapat mempengaruhi para anggota kelompok. Ada empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi yaitu:

- a) Kecerdasan, pada umumnya pemimpin memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- b) Kedewasaan, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta perhatian yang lebih luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
- c) Motivasi diri dan berprestasi, pemimpin cenderung mempunyai motivasi yang kuat untuk berprestasi.
- d) Sikap hubungan kemanusiaan, pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan bawahan.

2) Teori Prilaku

Teori prilaku memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku dan bukan dari sifat-sifat (*traits*). Sorotan teori ini adalah tingkah laku para pemimpin pada saat mereka berupaya mempengaruhi para anggota kelompok, baik secara perseorangan maupun kolektif.

3) Teori Situasional (Kontingensi)

Teori kontingensi sebenarnya masih tergolong dalam teori prilaku, karena yang disoroti adalah prilaku kepemimpinan dalam

situasi tertentu. Menurut teori kontingensi, kepemimpinan merupakan hasil dari kombinasi yang tepa antara fungsi (*favorability*) situasional dan gaya kepemimpinan. Teori kontingensi menggabungkan gaya pemimpin dan fungsi situasional untuk memprediksi keefektifan pemimpin. Teori ini memfokuskan diri pada faktor-faktor, tuntutan tugas, harapan dan tingkah laku karyawan, budaya organisasi dan kebijakannya,

4) Teori Transformasional tentang Kepemimpinan

Teori ini merupakan teori yang relatif baru dalam ilmu manajemen, khususnya tentang kepemimpinan dalam suatu organisasi. Teori ini lahir akibat diperlukannya transformasi secara cepat dalam suatu organisasi yang didukung pengaruh besar oleh tokoh yang kharismatik. Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan melakukan transformasi aneka sumber daya organisasi dimutlakan dalam kerangka kepemimpinan organisasi. Istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifers, dan sebagainya. Transformasional, karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat menubah sesuatu menjadi bentuk lain misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. Dengan demikian, seorang kepala sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional,

jika dia mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrumen maupun situasi untuk mencapai tujuan reformasi sekolah.

5) Teori Kepemimpinan Pendekatan Kecerdasan Emosional

Dalam teori ini, bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk meyakinkan orang lain untuk bekerja keras menuju sasaran bersama. Kepemimpinan yaitu mempengaruhi dan menjalin hubungan dengan orang lain untuk mencapai tujuan.

Kepemimpin dengan dengan pendekatan kecerdasan emosional merupakan kepemimpinan yang berdasarkan pada upaya maksimalisasi kemampuan interpersonal dan intrapersonal seorang pemimpin, kemampuan interpersonal merupakan kemampuan untuk membangun hubungan sosial yang efektif dalam organisasi berupa mengelola kritik yang membangun, mengelola keragaman, mengelola kecerdasan kelompok. Sedangkan kemampuan intrapersonal merupakan individual pemimpin dalam mengelola kepriadiannya untuk organisasi berupa kejujuran, integritas dan kepercayaan.

6) Teori Kepemimpinan Berbasis Budaya Jawa

Jawa adalah salah satu etnis terbesar di Indonesia, yang memiliki banyak kearifan lokal, salah satunya dalam konsep kepemimpinan. Bahkan soal ini mendapat perhatian yang cukup serius, karena selalu dikaitkan dengan nilai-nilai ideal yang berorientasi pada kepada dunia supranatural. Hal ini antara lain tercermin dalam pandangan orang Jawa terhadap kepemimpinan. Di antara nilai-nilai kepemimpinan berbasis budaya Jawa seringkali

melalui ungkapan-ungkapan yang bersifat padat makna, sehingga untuk mengungkapkan kandungannya perlu ada penafsiran-penafsiran oleh para ahlinya. Di antara nilai-nilai kepemimpinan berbasis budaya Jawa sebagaimana diungkapkan Mulyono yaitu *ojo gumunan, ojo kagetan, ojo dhumeh*. Maksudnya sebagai pemimpin jangan terheran-heran (*gumun*) terhadap sesuatu yang baru, tidak menunjukkan sikap kaget jika ada hal-hal diluar dugaan, dan tidak mudah terkejut ketika menerima berita. Dan tidak sombong (*dhumeh*) dan *aji mumpung* ketika menjadi seorang pemimpin. Sebab orang yang mudah kagum dan kaget adalah ciri orang yang mudah tertipu dan mudah ditakut-takuti. Inti falsafah ini adalah mengajarkan tentang menjaga sikap dan emosi bagi orang yang menjadi pemimpin.⁹

c. Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Slamet yang dikutip oleh Syaiful Sagala merekomendasikan tujuh belas karakteristik pemimpin yang tangguh:

- 1) Memiliki visi, misi, dan startegi dengan memahami cara untuk mencapainya.
- 2) Memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan sumberdaya sekolah.
- 3) Keputusan yang cepat, tepat, dan akurat.
- 4) Toleran terhadap perbedaan dan tegas terhadap pencapaian tujuan
- 5) Memobilisasi sumberdaya sekolah.
- 6) Mengeliminasi pemborosan dan memotivasi anggotanya.

⁹ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala*...hlm 14.

- 7) Pola pikir menggunakan pendekatan sistem memiliki indikator kejelasan tugas pokok dan fungsi.
- 8) Memahami dan menghayati perannya sebagai manajer sekolah.
- 9) Mengembangkan kurikulum, membina personalia, manajemen peserta didik, perlengkapan fasilitas, keuangan, dan hubungan masyarakat.
- 10) Melakukan analisis SWOT.
- 11) Membangun team working yang cerdas dan kompak.
- 12) Mendorong kreativitas dan inovasi.
- 13) Mendorong tipikal perilaku sekolah yang ideal dan bermutu.
- 14) Menggunakan manajemen berbasis sekolah.
- 15) Fokus kegiatan pada proses pembelajaran; dan
- 16) Memberdayakan dengan prinsip-prinsip demokrasi pendidikan.¹⁰

d. Tipe-tipe Kepemimpinan

Kemampuan seseorang dalam memimpin suatu kelompok itu berbeda. Hal ini disebabkan faktor-faktor konstektual, kondisi kelompok subjek yang dipimpin dan faktor individual kepala sekolah itu sendiri. Tipe kepemimpinan itu dapat dianalisis dari tiga sisi yaitu secara teoretis, jenis, dan sifatnya:

Pertama, secara teoretis kepemimpinan terdiri atas tipe:

a. Otoriter

Gaya ini adalah gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan

¹⁰ Syaiful Sagala, *Manajemen Stratejik Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 89.

dipegang oleh si pemimpin yang bergaya otoriter tersebut, sedangkan para bawahannya hanya sekedar melaksanakan tugas yang sudah diberikan.¹¹

b. Laissez Faire

Kepemimpinan bentuk ini memberikan kebebasan sepenuhnya kepada bawahan untuk mengambil keputusan secara perorangan, pemimpin hanya bertindak sebagai penasehat saja dan memberikan kesempatan bertanya bila dianggap perlu. Kelemahan kepemimpinan ini adalah kegiatan menjadi tidak terarah, kebijaksanaan menjadi simpang siur, wewenang bertumpang tindih. Kepemimpinan seperti ini tidak dapat diterapkan dalam bidang pendidikan.

c. Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menetapkan manusia sebagai faktor utama dan kegiatan yang dijalin atas kerjasama. Seluruhnya diikutsertakan, memikirkan, merencanakan, menggerakkan dan menilai kegiatan yang dilaksanakan. Dalam proses ini dilakukan pelimpahan dan pembagian tanggung jawab. Pemimpin yang demokratis tidak takut jika ada ide dan inisiatif dari bawah karna dalam model kepemimpinan tipe ini, kegiatan memimpin justru menumbuhkan kreatifitas dan kemampuan serta sikap pembantunya. Ia hanya melakukan pengarahan.

Kedua, tipe kepemimpinan menurut jenisnya dibagi kepada:

¹¹ Beta Salsabilla dkk, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 6, No. 2, 2022, hlm 9983.

a. Pemimpin Formal

Pemimpin formal legitimasinya ditentukan oleh otoritas/badan tertentu yang lebih tinggi. Diangkat berdasarkan peraturan/hukum yang ditetapkan oleh lembaga itu. Pangkatnya disahkan dengan adanya surat keputusan lembaga resmi dari aparat yang lebih tinggi di lembaga itu. Dalam dunia pendidikan pemimpin formal itu seperti kepala sekolah, kankadep ataupun kakanwil

b. Pemimpin Nonformal

Pemimpin yang diberikan wewenang secara jelas oleh anggota kelompoknya untuk mengatur dan mengendalikan usaha kerjasama dalam kelompoknya. Penabalannya tidak pakai SK (Surat Keputusan) tapi kehadirannya diakui jelas.

c. Pemimpin Informal

Pemimpin informal adalah pemimpin yang memiliki pengaruh yang besar terhadap organisasi ataupun kelompok walaupun ia tidak memiliki wewenang untuk mengendalikan atau mengatur kelompoknya. Pendapatnya sangat berpengaruh dan selalu didengar. Di sekolah juga pemimpin tersebut selalu ada. Misalnya ada seorang guru yang mampu mempengaruhi temannya yang lain untuk melaksanakan ataupun untuk tidak melaksanakan perintah yang diberikan kepala sekolah, demikian juga di dalam kelas ada juga diantara siswa yang seperti itu.

Ketiga, kepemimpinan menurut sifatnya antara lain:

- a. Kharismatik, yaitu memiliki kelebihan kepribadian yang kuat sehingga pengaruhnya sangat besar dan mampu menggerakkan orang yang dipimpinnya menjadi pengikut yang fanatik.
- b. Simbol, yaitu pimpinan yang hanya ditetapkan namanya saja tanpa ikut aktif membuat keputusan ataupun menentukan berbagai kebijakan, semua dilakukan oleh orang lain atau anggotanya.
- c. Headmanship, yaitu pimpinan yang ditunjuk hanya sebagai penghormatan saja. Seperti kakanwil setempat sebagai ketua Hardiknas atau lain sebagainya.
- d. Expert, yaitu ditunjuk karena keahliannya dalam bidang tertentu yang tidak mungkin dijabat orang lain sesuai dengan kepentingan lembaga.
- e. Organisator/Administrator, yaitu dipilih karena kecakapannya mengorganisir sejumlah orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Misalnya pemimpin organisasi guru.
- f. Agiator, pemimpin tipe ini sangat pandai menarik simpatik untuk kepentingan dirinya atau kelompok.
- g. Peternalistik, yaitu menjalankan kepemimpinan dengan sikap penuh kebapaan.¹²

Sebagai seorang pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan, wibawa, kemampuan, kepekaan yang lebih tinggi dari guru-guru lainnya. Karena selain sebagai pemimpin kepala sekolah juga berperan sebagai inovator, motivator, manager,

¹² Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala*... hlm 91-98.

evaluator, pendidik, dan administrator. Dengan demikian kepala sekolah bisa dijadikan sebagai role model atau panutan bagi guru maupun siswa.

e. Fungsi Kepala Sekolah

Orang yang menjabat sebagai kepala sekolah adalah seorang guru juga yang mengajar di suatu sekolah namun dengan derajat profesionalitas tertentu. Kepala sekolah mengemban tugas dan fungsi yang lebih luas dari guru biasa. Kepala sekolah bisa memerankan banyak peran bisa sebagai guru, motivator, edukator, leader, administrator dan sebagainya.

Departemen Pendidikan Nasional (Kemendiknas) mengembangkan paradigma baru administrasi atau manajemen pendidikan, dimana kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai *educator, meneger, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator*, yang disingkat menjadi EMASLIM. Jika merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah, kepala sekolah juga harus berjiwa wirausaha atau *entrepreneur*. Atas dasar ini, dalam kerangka menjalankan fungsinya, kepala sekolah harus memerankan diri dalam *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator*, dan *entrepreneur*. Fungsi- fungsi itu dijelaskan sebagai berikut:

1) Kepala Sekolah Sebagai Edukator

Sebagai educator kepala sekolah berfungsi menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk berbuat serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Sebagai educator kepala sekolah harus mampu menginisiasi pengajaran tim, *moving class*, pengembangan sekolah bertaraf internasional, kelas unggulan dan mengadakan program akselerasi bagi siswa yang cerdas di atas normal.

Sebagai edukator juga kepala sekolah perlu berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai *educator*, khususnya dalam peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan serta prestasi belajar siswa dapat dideskripsikan sebagai berikut. Pertama, menyertkan guru dalam penataran atau pelatihan untuk menambah wawasannya. Kedua, memberikan kesempatan pada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang yang lebih tinggi. Ketiga, menggerakkan tim evaluasi hasil belajar siswa agar giat bekerja. Keempat, menggunakan waktu belajar secara efektif disekolah dengan cara mendorong guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan. Kelima, mengoptimasi ruang kerja guru sebagai wahana tukar pengalaman antarsesama mereka demi perbaikan kinerja masing-masing.

2) Kepala Sekolah Sebagai Meneger

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manager, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru dan tenaga kependidikan melalui persaingan dalam kebersamaan, memberikan kesempatan guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, mendorong keterlibatan seluruh guru dan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Sebagai manager kepala sekolah harus mampu mengoptimasi dan mengakses sumber daya sekolah untuk mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya. Dalam rangka pengelolaan sekolah, sebagai manger kepala sekolah berpedoman pada asas-asas tujuan, keunggulan, mufakat, kesatuan, persatuan, antusiasme, keakraban dan asas integritas. Kepala sekolah juga perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, yang diwujudkan dengan penyusunan program, mengorganisasikan personalia, memberdayakan guru dan tenaga kependidikan, serta mendayagunakan sumber daya sekolah secara unggul. Untuk itu sebagai manager kepala sekolah harus mampu mendelegasikan tugas, mengalokasikan pekerjaan, menetapkan standard kualiatas, memonitor hasil, mengontrol biaya dan lain-lain.

3) Kepala Sekolah Sebagai Adminstrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas administrasi sekolah, baik dilihat dari pendekatan fungsional maupun pendekatan substansional. Secara

fungsi, kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, menata staf, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melakukan tindak lanjut. Secara substansional kepala sekolah harus mampu mengelola kurikulum, ketenagaan, kesiswaan, hubungan kemsyarakatan, layanan khusus, administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Tugas-tugas administratif itu dilakukan secara logis dan sistematis, yang kesemuanya berpusat pada kepentingan proses pendidikan dan pembelajaran demi peningkatan mutu lulusan, dengan indikator antara lain peningkatan nilai siswa dan akses mudah melanjutkan studi.

4) Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan guru dan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Mereka harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus memiliki sifat yang jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.

5) Kepala Sekolah sebagai Inovator

Administrator sekolah yang bermutu selalu melakukan inovasi secara berkelanjutan. Inovasinya diarahkan untuk memenuhi tuntutan

“mutu masa depan” sesuai kebutuhan Masyarakat, local dan global. Tindakan inovatif administrator sekolah dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki atau dapat diperoleh dari lingkungan.

6) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dan staf untuk melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Hal ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan sentra belajar

7) Kepala Sekolah sebagai Enterpreneur

Sebagai administrator, kepala sekolah harus menjadi wirausaha atau *Enterpreneur* sejati. Istilah wirausaha disini merujuk kepada usaha dan sikap mental, tidak selalu dalam tafsir komersial. Wira usaha esensinya adalah usaha dalam menciptakan nilai lewat pengakuan terhadap peluang bisnis, manajemen pengambilan resiko sesuai dengan peluang yang ada, dan melalui keterampilan komunikasi dan manajemen untuk memobilisasi manusia, keuangan dan sumber daya yang diperlukan untuk membawa sebuah proyek sampai berhasil.

f. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok, sebagai berikut: pertama: komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. kedua: menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah. ketiga: senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas. Ungkapan tersebut sesuai dengan temuan Hock dkk bahwa prestasi akademik dapat diprediksi berdasarkan pengetahuan terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Hal tersebut dapat dipahami karena proses kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan.¹³

Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah pengukuran kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari, kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.¹⁴

Selain itu, terdapat indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai berikut:

- 1) Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka.

¹³ E, Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm 19.

¹⁴ Arhipen Yapentra, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta "X" Pekanbaru", *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, Volume 8, No.2, Desember 2018, hlm 244.

- 3) Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.
- 4) Menekankan kepada setiap guru dan warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- 5) Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala, dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.
- 6) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
- 7) Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya.
- 8) Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
- 9) Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
- 10) Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua, dan masyarakat sekitar sekolah.
- 11) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan dan model bagi guru, peserta didik, dan warga sekolah.
- 12) Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

- 13) Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
- 14) Membangun kerja kelompok yang aktif, kreatif, dan produktif.
- 15) Menjamin kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua, dan masyarakat sebagai pusat kebijakan.
- 16) Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.
- 17) Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.¹⁵

Indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2007 yang terdiri dari kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

2. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagaimana dikutip oleh Wahjosumidjo, kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga dimana tempat memberi dan menerima pelajaran. Jadi, secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat memberi dan menerima pelajaran.

Wahjosumidjo sendiri mengartikan kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat

¹⁵ E, Mulyasa, *Manajemen dan ...* hlm 20-21.

dilaksanakannya proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹⁶

Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga sekolah. Sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai tempat pendidikan formal bagi masyarakat. Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas mengelola sekolah atau madrasah dalam upaya meningkatkan mutu sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orangtua siswa dan pihak yang lain yang terkait untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷

Kepala sekolah adalah sebagai pemimpin sekaligus manajer dari sebuah lembaga sekolah, yang diamanahi untuk menjalankan tugas sebagai pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu aktivitas (kegiatan) bukan suatu posisi. Dengan makna seperti itu maka kepala sekolah harus terus berusaha keras meningkatkan berbagai pengetahuan dan keterampilannya agar ia menjadi sosok panutan yang handal ditengah lingkup kerjanya.¹⁸

b. Kompetensi Kepala Sekolah

Ketika seseorang dimanahkan untuk menjadi seorang menjadi pemimpin maka ia harus memiliki kompetensi dalam memimpin sebuah

¹⁶ Azharuddin, “Peran dan Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru,” *Jurnal Jihafas*, Volume 2, No. 1, Desember 2020, hlm 159.

¹⁷ Akhmad Said, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah,” *Jurnal Evaluasi*, Volume 2, No.1, Maret 2018, hlm 259.

¹⁸ Bedjo Sujanto, *Pengelolaan Sekolah*...hlm 141.

lembaga yang ia kelola tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga sebagai penanggung jawab penyelenggaraan pendidikan kepala sekolah harus memiliki kompetensi sebagai berikut:

1) Kompetensi Kepribadian

Untuk menjadi pemimpin yang berhasil sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin salah satunya kepribadian yang dicontohkan oleh Rasulullah yaitu kepemimpinan yang efektif yang memiliki pribadi yang santun dan lembut.

2) Edukator

Selain berperan sebagai pemimpin kepala sekolah juga menentukan keberhasilan belajar mengajar, kepala sekolah juga harus mampu membimbing guru, siswa, karyawan serta mampu mengembangkan langkah-langkah yang lebih baik.

3) Manajer

Manajer yang dimaksud adalah kepala sekolah bertanggung jawab atas jalannya perkembangan sekolah dan kegiatannya, kepala sekolah disini menentukan keberhasilan tercapainya visi dan misi sekolah.

4) Administrator

Kepala sekolah harus memiliki kompetensi administrasi dimana kepala sekolah itu harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi administrasi pendidikan.

5) Supervisor

Kepala sekolah harus mampu mengawasi jalannya organisasi sekolah dan memberikan pengaruh terhadap kualitas profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar.¹⁹

Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai perencana, pelaksana dan pengevaluasi kegiatan belajar mengajar. Apabila kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan dengan baik, tentu guru akan memiliki persepsi yang baik terhadap kepemimpinan yang dilaksanakannya. Seorang guru yang memiliki persepsi yang baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan sebaik-baiknya. Guru akan berusaha melaksanakan perencanaan program, penyajian pelajaran, dan evaluasi belajar secara maksimal.²⁰

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan seseorang untuk mengikuti segala aturan yang dibuat suatu lembaga dan dilakukan secara sukarela. Kata disiplin sendiri berasal dari bahasa latin yaitu “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian atau pengendalian tabiat. Disiplin muncul sebagai suatu usaha untuk

¹⁹ Basidin Mizal dan Yuli Triwia Handayani, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesional Guru di SMAN 2 Simulele Tengah”, *Jurnal Intelektualita Prodi MPI UIN Ar-Raniry*, Volume 10, No. 1, Januari-Juni 2021, hlm 184-185.

²⁰ Longga Sari Simatupang, Zulhammi, Lelya Hilda, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Pengawas terhadap Kinerja guru Pendidikan agama islam di Smp negeri se-kabupaten padang lawas” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 7 No 2, 2023, hlm 11287.

memperbaiki perilaku individu sehingga taat asas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Dalam Al-Qur'an Allah menyuruh kita taat kepada Allah, Rasul, dan *ulil amri* (pemimpin) sebagai mana kandungan surah QS. an-Nisa (5) : 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا آتِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَالْأَمْرَ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ إِنَّ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad) dan *ulil amri* (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnah), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.²¹

Pada ayat ini Allah menyuruh kita untuk menaati Allah dan Rasulnya dan *ulil amri* (pemegang kekuasaan), namun jika terjadi perbedaan maka dikembalikan kepada Allah (Al-Qur'an). Dalam lembaga persekolahan kepala sekolah menjadi pemegang kekuasaan/pemimpin yang eksistensinya untuk mengarahkan anggotanya kepada kebaikan dan kebenaran agar semakin mudah untuk mencapai tujuan bersama jadi dengan ketaatan para guru kepada peraturan merupakan bentuk kemulusan jalan untuk mencapai tujuan dan merupakan gambaran disiplin dan bentuk penghormatan guru kepada kepala sekolah. Namun jika terjadi penyelewengan bukan berarti guru tidak mempunyai

²¹ Kementerian Agama, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013) hlm 87.

kebebasan untuk menegur kepala sekolah untuk memusyawarahkan kembali agar tidak menyalahi langkah-langkah mencapai tujuan bersama.

Terkait dengan pengertian disiplin para ahli pendidikan banyak memberikan batasan diantaranya menurut Siswanto memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya²²

Menurut Fathoni kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu yang ditentukan oleh kepala manajer, pemimpin dari masing-masing instansi.

Disamping itu Depdiknas mendefenisikan disiplin atau tertib adalah suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Menurut pandangan ini disiplin sebagai suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Displin sebagai sikap yang taat terhadap sesuatu aturan yang menjadi kesepakatan atau telah menjadi ketentuan.

Newstron dan Davis mengemukakan bahwa terdapat dua tipe disiplin, yakni sebagai berikut:

- 1) *Disiplin Preventif*, yaitu suatu tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai dalam menaati standar dan peraturan sehingga

²² Sri Indra Wahyuni dan Ema Fitri Lubis, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru", *Jurnal Valuta*, Vol. 6 No 1, April 2020, hlm 57.

tidak terjadi pelanggaran. Disiplin preventif bertujuan untuk mendorong pegawai untuk memiliki disiplin diri. Dengan cara semacam itu, para pegawai akan berusaha menegakkan disiplin diri sendiri ketimbang pemaksaan dari pemimpin. Lebih lanjut ditegaskan agar disiplin preventif dapat terjadi, pemimpin bertanggung jawab untuk untuk menciptakan ikatan organisasi yang kondusif dan berusaha agar pegawai mengetahui standar. Jika pegawai tidak mengetahui standar yang diharapkan untuk dipenuhi, mereka cenderung berperilaku keliru dan salah. Di samping itu pegawai lebih mungkin mendukung suatu aturan jika mereka berpartisipasi menyusunnya. Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah suatu sistem yang terkait dengan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pimpinan harus bekerja sama dengan semua bagian didalam organisasi untuk mengembangkannya.

- 2) *Disiplin Korektif*, yaitu tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran terhadap suatu aturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih jauh sehingga tindakan dimasa akan datang sesuai dengan standar. Tindakan korektif biasanya berupa jenis hukuman tertentu dan disebut tindakan disipliner (*disciplinary action*)

Disiplin kerja guru meliputi ketaatan dalam melakukan tugas pekerjaannya terutama dalam menaati dan melaksanakan tanggung jawabnya dalam bidang proses belajar mengajar dan pembinaan siswa. Disiplin kerja selain memiliki dampak penting bagi terciptanya proses

pembelajaran yang kondusif, namun juga menjadi teladan yang ditunjukkan dapat dirasakan secara langsung oleh anak didik sekolahnya. Oleh sebab itu, tidak tertutup kemungkinan bahwa perilaku guru yang indisipliner berdampak negatif bagi pada kelancaran proses pembelajaran dan citra pendidikan, tetapi juga menyakut pengembangan intelektual anak didik, aspek moralitas, dan mentalitas.²³

b. Teori-teori tentang Disiplin Kerja Guru

Ada beberapa teori atau pendekatan yang dapat digunakan untuk mengkaji variabel disiplin kerja. Menurut Seifert setidaknya terdapat tiga pendekatan yang berkaitan dengan disiplin kerja, yakni pendekatan humanisme, pendekatan negoisasi, dan pendekatan modifikasi perilaku.

Pendekatan humanisme terhadap disiplin kerja didasarkan atas keyakinan bahwa pada dasarnya manusia memiliki tanggungjawab serta keinginan untuk mengendalikan diri. Apabila terdapat perilaku mereka yang mengganggu atau tidak sesuai, mereka dapat memperbaiki perilakunya dan menyelesaikan masalah-masalahnya sendiri tanpa mengganggu orang lain. Oleh karena itu, bila disiplin kerja dikenakan kepada guru, hendaknya mereka diberikan sedikit kontrol agar dapat mengatur apa yang harus dilakukan. Guru hendaknya lebih banyak didengar daripada dipaksakan untuk melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan. Pendekatan ini beranggapan bahwa guru tidak perlu diberi banyak arahan atau petunjuk terlebih aturan-aturan, karena pada dasarnya

²³ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru dalam Pembelajaran (Aspek yang Mempengaruhi)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018) hlm 39.

mereka dapat berinisiatif untuk mengatur jadwal kegiatan mereka sendiri secara bertanggung jawab.

Pendekatan negoisasi mengatakan bahwa meskipun guru memiliki tanggung jawab atas prilaku mereka dan memiliki kemampuan untuk memperbaiki prilaku-prilaku mereka yang tak sesuai, namun tetap diperlukan kontrol dan intervensi dari pimpinan. Pimpinan hendaknya memberikan pengawasan terhadap prilaku guru dan bila terjadi prilaku yang menyimpang, pimpinan harus segera mengintervensi dengan menegakkan aturan yang ada. Menurut pendekatan ini, guru akan mendisiplinkan diri dalam kegiatan-kegiatan baik disekolah maupun diluar sekolah apabila mereka diberi tanggung jawab dan kontrol dari pimpinan ataupun pihak luar.

Pendekatan modifikasi prilaku menekankan pentingnya penguatan-penguatan positif dan negatif untuk mengontrol prilaku. Menurut pendekatan ini, apabila pemimpin ingin menegakkan disiplin kerja kepada guru, mereka hendaknya menilai akibat-akibat yang positif dan negatif dari prilaku guru, Guru yang memiliki prilaku yang sesuai dengan aturan atau guru yang disiplin kerja hendaknya diberi penguatan berupa penghargaan atau pujian. Selanjutnya, terhadap guru yang melanggar disiplin kerja hendaknya diberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku. Menurut pandangan ini, guru akan secara perlahan-lahan mengubah prilaku mereka sesuai dengan akibat-akibat yang diterimanya. Apabila akibat itu menyenangkan tentu mereka mempertahankan prilakunya.

Sebaliknya apabila berakibat menyakitkan, tentu mereka akan menghindari perilaku itu dikemudian hari.

Sementara itu Hurlock mengemukakan unsur-unsur disiplin kerja adalah peraturan sebagai pedoman perilaku, konsistensi dalam pelaksanaan peraturan, hukuman untuk pelanggaran peraturan dan penghargaan untuk perilaku yang baik.²⁴

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan

Menurut Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan antara lain:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Artinya bahwa tujuan pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk melaksanakannya. Suatu pekerjaan yang diberikan haruslah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

2) Teladan Kepemimpinan

Dalam hal ini pemimpin menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Oleh karena itu dia harus berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatannya. Dengan demikian kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Oleh sebab itu,

²⁴ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru...* hlm 33-34.

seorang pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan yang baik dari bawahannya jika dia kurang berdisiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa (Gaji/Kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawannya terhadap perusahaannya/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawannya semakin baik, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan yang dimaksudkan disini adalah keadilan dalam pemberian balas jasa dan hukuman. Dengan demikian akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Karena itu setiap pemimpin senantiasa bersikap adil bagi setiap bawahannya.

5) Waskat (Pengawasan)

Waskat merupakan suatu tindakan nyata yang akhir-akhir ini dianggap paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan/pegawai baik dalam lembaga swasta terlebih-lebih lagi dalam instansi pemerintah. Dalam hal ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral dan sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi

Dengan sanksi atau hukuman yang semakin berat, karyawan/pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan/instansi sehingga sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan/pegawai akan berkurang. Agar sanksi atau hukuman tersebut bersifat mendidik, maka harus ditetapkan berdasarkan

pertimbangan yang logis, adil, dan sesuai dengan tingkatannya. Sanksi/hukuman jangan terlalu berat dan jangan pula terlalu ringan.

7) Ketegasan

Dalam hal ini pemimpin harus berani dan tegas dan bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pemimpin tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan/pegawai dalam perusahaan/instansi yang dipimpinnya.

8) Hubungan Kemanusiaan

Dalam hal ini pemimpin harus dapat menciptakan sesuai hubungan kemanusiaan yang baik, dalam arti serasi, harmonis dan mengikat, baik vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Jika hal ini tercipta dalam suatu organisasi, maka akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.²⁵

d. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk memenuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. sebenarnya ada banyak indikator yang

²⁵ Sri Indra Wahyuni dan Ema Fitri Lubis, "Analisis Disiplin... hlm 58-59.

mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator kerja sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan kerja dengan unit lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan pegawai dalam perusahaan.²⁶

Aspek disiplin kerja berdasarkan teori Levine dan Lateiner adalah kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang sangat baik. Menurut M. Hasibuan aspek disiplin kerja meliputi ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁷

Menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo aspek disiplin kerja terdiri dari pengendalian perilaku, mengikuti norma, taat terhadap aturan, kesadaran melakukan pekerjaan, tanggung jawab melaksanakan

²⁶ Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan", *Jurnal Akutansi dan Manajemen*, Volume 18, No. 01, April 2021, hlm 26.

²⁷ Farikha Astri Fauzia dkk, "Gambaran dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja Karyawan dan Sales Force CV Perkasa Telkomselindo Salatiga", *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akutansi)*, Volume 4, No.2, 2020, hlm 515.

tugas, dan kesadaran atas tugas.²⁸ Pendapat ini dijadikan indikator dalam penelitian ini.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah proses yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mempengaruhi, mengajak, mengarahkan warga sekolah bahkan memaksa anggotanya untuk mengikuti norma dan aturan-aturan tertentu guna mencapai tujuan bersama. kemampuan kepala sekolah sangat berpengaruh penting dalam pencapaian tujuan.

Guru maupun warga sekolah lainnya membutuhkan motivasi/dorongan dan pantauan dari atasannya agar semua kegiatan berjalan dengan baik. Prilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan. Kesediaan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sangat berpengaruh terhadap seluruh kinerja sekolah, begitu juga terhadap disiplin kerja guru.

4. Guru

a. Pengertian Guru

Guru adalah setiap individu yang memberikan pelajaran, mengarahkan, membimbing kepada kebenaran baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Secara umum guru adalah pendidik dan pengajar untuk anak usia dini jalur sekolah ataupun pendidikan formal, dasar, dan menengah. Guru dalam proses belajar mengajar adalah orang yang memberikan

²⁸ Hamzah B. Uno, dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru*., hlm 41.

pelajaran. Dalam kamus Bahasa Indonesia, guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya mengajar. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses mengajar, yang ikut berperan serta dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.²⁹

Guru merupakan orang yang secara langsung berhadapan dengan siswa, dengan sistem pembelajaran guru dapat berperan sebagai perencana, desainer pembelajaran sebagai implementator atau mungkin keduanya.³⁰

Dalam pengertian yang sederhana guru adalah, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. kemudian guru dalam sudut pandang masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus di lembaga pendidikan formal, tetapi juga bisa di mesjid, di suaru atau mushalla, di rumah dan sebagainya.³¹

b. Tugas dan Fungsi Guru

Berikut ini akan dijelaskan berbagai tugas dan fungsi guru:

1) Guru sebagai Pendidik

Guru adalah contoh yang menjadi panutan, dan identifikasi bagi peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus

²⁹ Hamzah B. Uno, dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru*,..hlm 2.

³⁰ Maulana Akbar Sanjani, "Tugas dan Peranan Guru dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar", *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, Volume 6, No. 1, Juni 2020, hlm 36.

³¹ Nur Illahi, "Peranan Guru Profesional dalam peningkatan Prestasi Siswa dan Mutu Pendidikan di Era Milenial", *Jurnal Asy-Syukriyyah*, Volume 21, No. 1, Februari 2020. hlm 3.

mempunyai standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, kewibawaan, kemandirian, dan kedisiplinan. Guru harus memahami berbagai nilai, norma moral dan sosial, serta berusaha berperilaku untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap tindakannya dalam proses pembelajaran di sekolah. Guru dalam tugasnya sebagai pendidik harus berani mengambil keputusan secara mandiri berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan.

2) Guru sebagai pengajar

Guru membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari. Guru sebagai pengajar harus terus mengikuti perkembangan teknologi sehingga apa yang disampaikan kepada peserta didik merupakan hal-hal yang terus diperbaharui.

3) Guru sebagai pembimbing

Guru sebagai pembimbing dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya yang bertanggung jawab. Sebagai pembimbing guru harus merumuskan tujuan yang jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan yang ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancarannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan

peserta didik. Semua kegiatan yang dilakukan oleh guru harus berdasarkan kerja sama yang baik antara guru dengan peserta didik. Guru memiliki hak dan tanggung jawab dalam setiap perjalanan yang direncanakan dan dilaksanakannya.

4) Guru sebagai pengarah

Guru adalah seorang pengarah bagi peserta didik bahkan bagi orang tua. Sebagai pengarah guru harus mampu mengajarkan peserta didik dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi, mengarahkan peserta didik dalam mengambil suatu keputusan, dan menemukan jati dirinya. Guru juga dituntut untuk mengarahkan peserta didik dan mengembangkan potensi dirinya sehingga peserta didik dapat membangun karakter yang baik bagi dirinya dalam menghadapi kehidupan nyata di masyarakat.

5) Guru sebagai pelatih

Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan dan keterampilan, baik intelektual maupun motorik, sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih. Guru bertugas melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dasar sesuai dengan potensi masing-masing peserta didik. Selain harus memerhatikan kompetensi dasar dan materi standar, pelatihan yang dilakukan juga harus mampu memerhatikan perbedaan individual peserta didik dan lingkungannya. Untuk itu, guru harus memiliki pengetahuan yang banyak, meskipun tidak mencakup semua hal secara sempurna.

6) Guru sebagai penilai

Penilaian atau evaluasi merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang tidak mungkin dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses menetapkan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran peserta didik. Sebagai suatu proses, penilaian dilaksanakan dengan prinsip-prinsip dan dengan teknik yang sesuai, baik tes atau nontes. Teknik apapun yang dipilih, penilaian harus dilakukan dengan prosedur yang jelas meliputi tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan dan tindak lanjut.³²

B. Penelitian yang Relevan

Untuk menguatkan penelitian ini, peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Skripsi Lanni Sopiana Harahap “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Guru Di SMA Negeri 1 Halongonan Kecamatan Halongonan Kabupaten Padang Lawas Utara”. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dan perbedaannya adalah variabel terikat penelitian yaitu karakter

³² Hamzah B. Uno, dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru...* hlm 3-4.

guru, sementara dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah disiplin kerja guru. Pengujian hasil hipotesis menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap pembentukan karakteristik guru dengan hasil regresi diperoleh dengan persamaan $y = a + bx$ yaitu $y = 23837,32 + 0,574X$, dan di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,1779 > 1,714$.³³

2. Majidah, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Hj. Haniah Maros”. Persamaan dari penelitian ini sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dan perbedaannya adalah variabel bebasnya adalah partisipasi masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan sementara dalam penelitian ini disiplin kerja guru. Dalam penelitian terdahulu pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap partisipasi masyarakat dengan taraf signifikansi 0,05 dan ditemukan r_{hitung} sebesar 0,992 sedangkan r_{tabel} sebesar 0,396.³⁴
3. Jurnal Kaiman, Yasir Arafat, dan Mulyadi “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah pengawasan pengawas terhadap kinerja guru”. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dan perbedaannya pada penelitian terdahulu memiliki dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan pengawasan pengawas,

³³ Lanni Sopiana Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Guru Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Halongonan Kecamatan Halongonan Kabupaten Padang Lawas Utara”, *Skripsi*, (Padang sidimpuan: IAIN Padangsidimpuan, 2017), hlm 60.

³⁴ Majidah, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Hj. Haniah Maros” *Skripsi*, (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2016), hlm 65.

sementara dalam penelitian ini hanya memiliki satu variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Dalam penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang di tunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,932 > 0,450$ dengan taraf signifikansi $0,05$ begitu juga dengan pengawasan pengawas $1,257 > 0,336$.³⁵

4. Jurnal Muhamad Romadhon dan Zulela MS “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Sunter Jaya 03 Jakarta Utara. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti kepemimpinan kepala sekolah dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun perbedaannya adalah kedua penelitian ini dilakukan di tempat yang berbeda dan variabel terikat penelitian terdahulu adalah kinerja guru sedangkan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja guru.”³⁶

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir disebut juga dengan kerangka konsep atau kerangka teoretik yaitu penjelasan dengan dukungan data teoretis atau data empiris yang yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel-variabel penelitiannya, serta keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya.³⁷ Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah kepemimpinan kepala sekolah (X) yang memberikan pengaruh kepada variabel terikat yaitu disiplin

³⁵ Kaiman, Yasir Arafat, dan Mulyadi (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Pengawasan Pengawas Terhadap Kinerja Guru” *jurnal Education Research* volume 1 (3) hlm 283.

³⁶ Muhamad Romadhon dan Zulela MS (2021), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” *jurnal basicedu* volume 5 (2), hlm 478.

³⁷ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK dan Penelitian Pengembangan)*, (Bandung: Ciptastaka Media, 2016). hlm 37.

kerja guru (Y) yang akan dilakukan analisis adakah pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal. Untuk itu dapat jelaskan kerangka berfikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Secara etimologis, kata “hipotesis” terbentuk dari susunan dua kata yaitu *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti di bawah dan *Tesa* berarti kebenaran. kemudian kedua kata itu digabungkan menjadi *hypothesis* yang dalam Bahasa Indonesia banyak orang yang menyebutnya dengan hipotesa dan mengalami perubahan lagi dalam pengucapannya menjadi hipotesis. Hipotesis sendiri mengandung makna dugaan sementara, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah kebenaran penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau apa yang ingin kita pelajari. Hipotesis adalah keterangan sementara fenomena-fenomena yang kompleks.³⁸

Adapun hipotesis penelitian ini adalah “Ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi”.

³⁸ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian...* hlm 40.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Desember 2022 sampai September 2023.

B. Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini digolongkan kepada penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif (data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan). Metode penelitian ini dikatakan metode tradisional, karena metode ini sudah mentradisi sebagai metode penelitian. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

Adapun metode yang digunakan adalah kuantitatif melalui pendekatan *ex post facto* yang secara harfiah berarti “sesudah fakta” karena kausa atau

¹ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK dan Penelitian Pengembangan)*, (Bandung: Cipustaka Media, 2016). hlm 17

sebab yang diselidiki tersebut sudah berpengaruh terhadap variabel lain. Penelitian ini disebut juga penelitian kausal komperatif karena dimaksud untuk menyelidiki kausa yang mungkin untuk suatu pola perilaku yang dilakukan dengan cara membandingkan subjek dimana pola tersebut ada dengan subjek yang serupa dimana pola tersebut tidak ada atau berbeda.²

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti. Sementara itu menurut Sugiyono mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.³ Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal yang berjumlah 32 orang guru.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang mewakili populasi yang dipilih secara tertentu. Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴ Penetapan sampel yang dilakukan oleh peneliti berpedoman pada pendapat Suharsimi Arikunto

² Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian...* hlm 84

³ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian...* hlm 46.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*, (Bandung: Afabeta, 2017), hlm 118.

bahwa subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Oleh sebab itu peneliti mengambil seluruh guru menjadi sampel penelitian yang berjumlah 32 orang dan ini merupakan penelitian populasi.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁵ Dalam penelitian ini digunakan angket sebagai instrument penelitian. Angket ini menggunakan skala likert, dengan tingkat sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dengan skor pertanyaan positif 4,3,2, dan 1.

Adapun analisis instrumen untuk pengujian instrumen ini menggunakan analisis kolerasi bivariat dengan teknik penghitungan kolerasi *product moment*.⁶ Berikut ini peneliti merumuskan kisi-kisi pengisian angket sebagai berikut:

Tabel 3.1

Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	Butir Item
1	Kepribadian	1,4,7,11,14,16,30
2	Manajerial	2,3,5,8,10,13,20,22,24,33
3	Kewirausahaan	9,18,24,29
4	Supervisi	12,15,17,21,28,31,34,35
5	Sosial	6,19,23,25,26,27

⁵ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian...* hlm 60.

⁶ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian...* hlm 95

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja Guru

No	Indikator	Butir Item
1	Pengendalian Perilaku	13,14,16,17,22
2	Mengikuti Norma	1,7,15
3	Taat terhadap Aturan dan Ketentuan	2,3,5,23
4	Kesadaran Melakukan Pekerjaan	8,11,20
5	Tanggung Jawab Melaksanakan Tugas	6,9,18,19,24
6	Kesadaran atas Tugas	4,10,21,25

E. Pengembangan Instrumen

Pada dasarnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepat kalau dinamakan membuat laporan daripada melakukan penelitian, namun demikian pada skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrumen.

Sebelum menggunakan instrumen penelitian sebelumnya dilakukan analisis instrumen. Adapun cara yang dilakukan untuk menganalisis instrumen yang digunakan adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Suatu tes atau instrumen pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut

merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau gambaran sesungguhnya dari apa yang diukur.⁷

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Penelitian ini menggunakan kolerasi *product moment* sebagai berikut: Untuk menguji validitas digunakan kolerasi *product moment* angka kasar yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan: r_{xy} = koefisien validitas tes

$\sum X$ = jumlah skor distribusi x

$\sum Y$ = jumlah skor distribusi y

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor x dan skor y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor x

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor y

N = jumlah responden x dan y yang mengisi kuisisioner

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

No	Corrected Item/Total Correlation	r tabel	Interpretasi
1	0,4837	Instrumen valid jika $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga diperoleh $r_{\text{Tabel}} 0,3971$	Valid
2	0,4627		Valid

⁷ Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm 145.

3	0,7891		Valid
4	0,4531		Valid
5	0,2924		Tidak Valid
6	0,4557		Valid
7	-0,2172		Tidak Valid
8	0,4910		Valid
9	0,1504		Tidak Valid
10	0,7243		Valid
11	0,0487		Tidak Valid
12	0,3264		Tidak Valid
13	0,6895		Valid
14	0,0005		Tidak Valid
15	0,5002		Valid
16	0,7614		Valid
17	0,7614		Valid
18	0,7436		Valid
19	0,0234		Tidak Valid
20	0,4781		Valid
21	0,6114		Valid
22	0,6176		Valid
23	0,4145		Valid
24	0,1627		Tidak Valid
25	0,4161		Valid
26	0,1925		Tidak Valid
27	0,58		Valid
28	-0,0975		Tidak Valid
29	0,4336		Valid
30	0,4057		Valid
31	-0,2944		Tidak Valid
32	-0,2984		Tidak Valid

33	0,0648		Tidak Valid
34	0,404		Valid
35	0,4686		Valid

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Disiplin Kerja Guru)

No	Corrected Item/Total Correlation	r Tabel	Interpretasi
1	0,4500	Instrumen valid jika $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga diperoleh $r_{\text{Tabel}} 0,3971$	Valid
2	0,6078		Valid
3	0,0478		Tidak Valid
4	0,1661		Tidak Valid
5	0,4334		Valid
6	0,1661		Tidak Valid
7	0,4907		Valid
8	0,2568		Tidak Valid
9	0,4527		Valid
10	0,1791		Tidak Valid
11	0,1878		Tidak Valid
12	0,4476		Valid
13	0,4426		Valid
14	0,6432		Valid
15	0,4907		Valid
16	0,5814		Valid
17	0,5489		Valid
18	0,1056		Tidak Valid
19	0,4826		Valid

20	0,4248		Valid
21	0,5876		Valid
22	0,4541		Valid
23	0,0516		Tidak Valid
24	0,4465		Valid
25	0,5316		Valid

Setelah dilakukan penghitungan uji validitas instrument kepemimpinan kepala sekolah 35 item pertanyaan dan instrument disiplin kerja guru 25 item. Pengolahan data ini digunakan uji validitas dengan rumus *product moment* tersebut menggunakan bantuan excel. Sehingga peneliti menggunakan 22 item pertanyaan kepemimpinan kepala sekolah dan 17 item pertanyaan disiplin kerja guru. setiap butir item yang tidak valid tidak di ikutkan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Suatu tes dikatakan reliabel itu jika pengukuran hasil (skor-skor dari kelompok teruji) yang dilakukan menunjukkan adanya konsistensi atau keajekan. Reliabilitas tes dikatakan tinggi jika skor yang diperoleh itu akurat atau tepat, hasil tes ulangan sama, dan dapat di generalisasikan terhadap keadaan instrumen tes lain yang sejenis.

Reliabilitas itu merujuk pada konsistensi skor, artinya kemampuan suatu instrumen atau tes menghasilkan skor yang mendekati sama dari setiap individu apabila dilakukan pengujian ulang atau terhadap individu atau *testee* lain yang berbeda. Misalnya, jika ingin menggunakan instrumen

tes yang kita rancang terhadap sekelompok subjek, skor yang kita peroleh 80. Kemudian kita lakukan pengukuran terhadap individu yang sama atau berbeda, skor yang diperoleh juga 80, maka instrumen kita dikatakan reliabel. Reabilitas yang menyatakan hubungan skor yang diperoleh dengan skor lain disebut koefisien reliabilitas, yang ditunjukkan dengan rentangan skor 0 sampai 1. Artinya, semakin dekat dengan satu berarti koefisien reabilitas tinggi.⁸

Untuk menghitung *koefisien korelasi* dilakukan dengan pengujian rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma} \right)$$

Dimana:

Rumus Varians =

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{\sum x^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas tes secara keseluruhan

k = banyak butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir

σ^2 = varian total

⁸ Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm 237-238.

Setelah melakukan uji reabilitas dengan mengkonsultasikan (r_{11}) dengan tabel *r product moment* dengan tarap signifikansi 0,05. Jika $r_{11} > 0,6$ maka item yang diuji cobakan reliabel dan apabila $r_{11} < 0,6$ maka item angket yang diuji cobakan tidak reliabel. Dari hasil uji reliabilitas kepemimpinan kepala sekolah didapatkan skor $0,627 > 0,60$ maka butir pernyataan dinyatakan reliabel. Angket disiplin kerja didapatkan skor $0,824 > 0,60$ maka butir pernyataan dinyatakan reliabel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas dan hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.⁹

Adapun teknik pengambilan data yang digunakan peneliti yaitu:

1. Angket

Kuisisioner atau angket adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden guna menjangkau data. Kuisisioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang efisien

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm 193.

bilamana peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari seorang responden.¹⁰

Menurut Sugiyono kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dengan responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas, kuisisioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.¹¹

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan yang dilakukan sesudah semua data terkumpul dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan data statistik, ada dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

Analisis deskriptif disebut juga analisis sederhana, karena memang masih tahap awal analisis statistik yang hanya menggambarkan secara lebih jelas data yang disajikan. Tugas berikutnya adalah menjelaskan temuan-temuan

¹⁰ Connie Chairunnissa, *Metode Penelitian Ilmiah Aplikasi dalam Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017), hlm 172.

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian ...* hlm 199.

yang dapat membuat sebuah generalisasi tentang populasi yang lebih besar. Maka dalam hal ini digunakanlah statistik inferensial.¹²

Data yang diperoleh dalam penelitian ini terlebih dahulu dianalisis dengan program komputer *Microsoft Excel*.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah ada skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, peneliti menggunakan *software Microsoft excel 2019*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > dari 0,05 dan jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

2. Mencari korelasi variabel X dengan variabel Y menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi

n = jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah Hasil Perkalian X dan Y

$\sum X$ = Jumlah Skor x

¹² Sri Sumarni, *Metododologi Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Insan Madani, 2012), hlm 189-192.

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

3. Menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel X dengan variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

KD: $r^2 \times 100\%$

Keterangan:

KD = nilai koefisien determinasi

r^2 = nilai koefisien korelasi

4. Uji regresi linear

Menguji kebenaran apakah ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan perhitungan regresi dengan rumus sebagai berikut:

Persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + bx$$

Dimana: a = konstanta

b = koefisien regresi

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel independen (variabel bebas)

Untuk mencari rumus a dan b dapat digunakan metode *Least Square* sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum y - (\sum x^2) - \sum X (\sum XY)}{N \sum x^2 - (\sum X)^2}$$

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

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel independen yang di prediksi

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel dependen. Bila (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

5. Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

H_a : Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

6. Kriteria pengujian

Untuk mengetahui keberartian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru, dilakukan uji signifikansi persamaan garis regresi dengan rumus:

Kemudian dilakukan pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi untuk mencari makna pengaruh variabel x terhadap variabel y, maka hasil korelasi yang diperoleh digunakan untuk uji signifikansi dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = nilai signifikan (t hitung) yang nantinya dibandingkan dengan t tabel.

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Nilai t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Setelah t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui maka dibuat uji koefisien korelasi dengan uji satu pihak dk = n-2 bila harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa korelasi tersebut signifikan.

Kemudian dilakukan pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi untuk mencari makna pengaruh variabel x terhadap variabel y, maka hasil korelasi yang diperoleh digunakan untuk uji signifikansi dengan rumus sebagai berikut:

$$JKT = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JKR = b \left[\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right]$$

$$JKG = JKT - JKR$$

Selanjutnya dicari derajat kebebasan (db)

$$dbT = n-1$$

$$dbR = k \text{ (variabel prediktor)}$$

$$dbG = dbT - dbR$$

Kemudian dicari KT

$$KTR = \frac{JKR}{dbR}$$

$$KTG = \frac{JG}{dbG}$$

$$F_{hitung} = \frac{KTR}{KTG}$$

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi data hasil angket tentang kepemimpinan kepala sekolah

Untuk memudahkan pemahaman terhadap semua hasil data yang telah terkumpul, maka langkah pertama yang dilakukan adalah merekapitulasi jawaban responden tentang kepemimpinan kepala sekolah (x) dan disiplin kerja guru (y). Data yang diperoleh diurutkan berdasarkan urutan variabel. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (x) kemudian dilanjutkan dengan variabel disiplin kerja guru (y). Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal dengan jumlah sampel 32 guru. Maka data akan dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel 4. 1

Hasil Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Statistik	Variabel X
1	Skor Tertinggi	76
2	Skor Terendah	59
3	Range	17
4	Rata-rata	66,90
5	Nilai Tengah	67
6	Modus	67
7	Standar Deviasi	4,207

Dari tabel di atas diketahui bahwa skor variabel kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan hasil jawaban guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal sebanyak 32 orang sampel diperoleh skor tertinggi 76, skor terendah 59, range 17, rata-rata 66,90, nilai tengah 67, modus 67, dan standar deviasi 4,207.

Untuk memperjelas penyebaran data kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal, maka data tersebut disusun kedalam tabel distribusi frekuensi, sebagaimana tertera pada tabel berikut.

Tabel 4. 2

Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	59-61	3	9%
2	62-64	4	13%
3	65-67	16	50%
4	68-70	4	13%
5	71-73	2	6%
6	74-76	3	9%
Jumlah		32	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai kepemimpinan kepala sekolah antara 59-61 sebanyak 3 orang (9%), nilai antara 62-64 sebanyak 4 orang (13%). nilai antara 65-67 sebanyak 16 orang (50%), nilai antara 68-70

sebanyak 4 orang (13%), nilai antara 71-73 sebanyak 2 orang (6%), dan nilai antara 74-76 sebanyak 3 orang (9%).

2. Deskripsi data hasil angket tentang disiplin kerja guru

Data disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal, berdasarkan hasil angket yang telah dibagikan kepada guru. Maka dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel 4. 3
Hasil Deskriptif Disiplin Kerja Guru

No	Statistik	Variabel Y
1	Skor Tertinggi	61
2	Skor Terendah	49
3	Range	12
4	Rata-rata	53,22
5	Nilai Tengah	53
6	Modus	53
7	Standar Deviasi	2,72

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa skor variabel disiplin kerja guru berdasarkan hasil jawaban guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabuparen Mandailing Natal dengan 32 orang sampel diperoleh skor tertinggi 61, skor terendah 49, range 12, rata-rata 53,22, nilai tengah 53, modus 53, dan standar deviasi 2,72.

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentasi
1	49-50	5	16%
2	51-52	3	9%
3	53-54	19	59%
4	55-56	0	0%
5	57-58	4	13%
6	59-60	0	0%
7	61-62	1	3%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai disiplin kerja guru antara 49-50 sebanyak 5 orang (16%), nilai antara 51-52 sebanyak 3 orang (9%), nilai antara 53-54 sebanyak 19 orang (59%), nilai antara 55-56 adalah 0 (0%), nilai antara 57-58 sebanyak 4 orang (13%), nilai antara 59-60 adalah 0 (0%), nilai antara 61-62 sebanyak 1 orang (3%).

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Untuk uji prasyarat yang diterapkan adalah uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dan uji regresi linear.

1. Uji Normalitas

a. Variabel X

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang disebarkan berdistribusi normal atau tidak dengan taraf signifikansi 5 %.

Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tabel 4. 5

Data Deskripsi Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Rata-rata	66,902
Simpangan Baku	4,207
O (nilai sindrom)	0,209
K (nilai kritis)	0,242
Kesimpulan	Normal

Dari hasil analisis didapat nilai rata-rata sebesar 66,902, nilai simpangan baku 4,207, nilai O sebesar 0,209, nilai K sebesar 0,242, dengan pengujian jika nilai $O < K$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti data kepemimpinan kepala sekolah berdistribusi normal.

b. Variabel Y

Tabel 4. 6

Data Deskripsi Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Rata-rata	52,967
Simpangan Baku	2,316
O (nilai sindrom)	0,213
K (nilai kritis)	0,242
Kesimpulan	Normal

Dari hasil analisis didapat nilai rata-rata sebesar 52,967, nilai simpangan baku sebesar 2,316, nilai O sebesar 0,213, nilai K sebesar

0,242 dengan pengujian jika nilai $O < K$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti data disiplin kerja guru berdistribusi normal.

C. Uji Hipotesis

Pada tahap analisis uji hipotesis ini, peneliti menguji hipotesis yang peneliti ajukan yaitu apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal. Untuk itu langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan nilai r_{xy} dengan data variabel x dan y sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{32(114173) - (2141)(1703)}{\sqrt{[32(143795) - (2141)^2][32(90855) - (1703)^2]}} \\
 &= \frac{3653536 - 3646123}{\sqrt{(4601440 - 4583881)(2907360 - 2900209)}} \\
 &= \frac{7.413}{\sqrt{(17.559)(7.151)}} \\
 &= \frac{7.413}{\sqrt{125.564.409}} \\
 &= \frac{7.413}{11.205,1}
 \end{aligned}$$

$$r_{xy} = 0,661$$

Tabel 4.7
Interpretasi Koefisien Korelasi X dengan Y

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Dari hasil pengujian data variabel X yaitu kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel Y disiplin kerja guru sebesar 0.661 jika dihubungkan dengan interpretasi koefisien korelasi masuk dalam kategori “kuat”. Dengan demikian terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP N egeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

Selanjutnya untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel x terhadap variabel y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,661^2 \times 100\% \\
 &= 0,436 \times 100\% \\
 &= 43,6 \%
 \end{aligned}$$

Dari pengujian diatas maka sumbangan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal adalah sebesar 43,6% dan sisanya 56,4% dipengaruhi faktor lain.

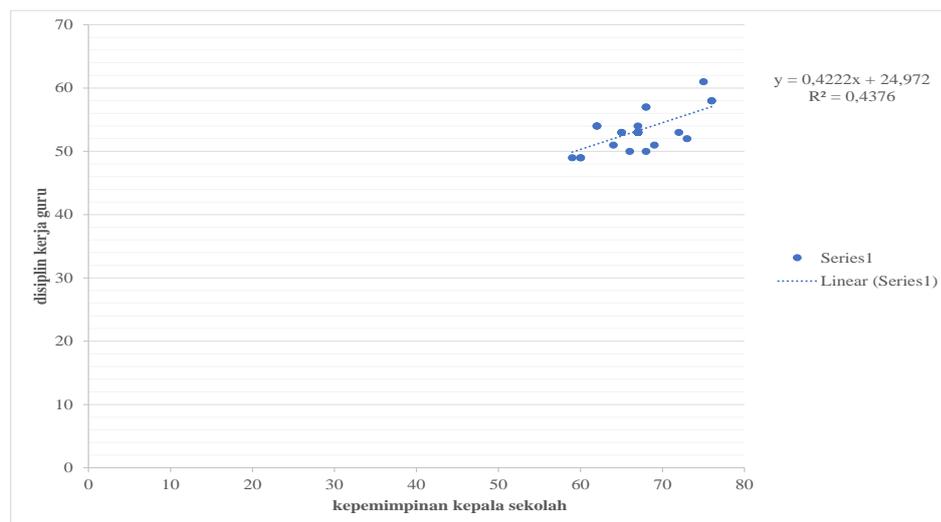
Persamaan regresi linear dari dari Y terhadap X dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\begin{aligned} \text{a) } a &= \frac{\sum y - (\sum X^2) - \sum X (\sum XY)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \\ &= \frac{1703(143795) - (2141)(114173)}{32(143795) - (2141)^2} \\ &= \frac{244882885 - 244444393}{4601440 - 4583881} \\ &= \frac{438492}{17559} \\ &= 24,972 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b) } b &= \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n (\sum X^2) - (\sum X)^2} \\ &= \frac{32 (114173) - (2141)(1703)}{32 (143795) - (2141)^2} \\ &= \frac{3653536 - 3646123}{4601440 - 4583881} \\ &= \frac{7413}{17559} \\ &= 0,422 \end{aligned}$$

Setelah nilai a dan b ditemukan maka persamaan regresi linear sederhana dapat ditemukan. Persamaan regresi antara kepemimpinan kepala sekolah disiplin kerja guru adalah: $Y = 24,972 + 0,422 X$. Koefesien regresi sederhananya sebesar 0,422 menyatakan bahwa setiap bertambah satu nilai dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (x) maka disiplin kerja guru (y) akan naik sebesar 0,422.



Gambar 4.1: Garis Persamaan Regresi

Kemudian dilakukan pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi untuk mencari makna pengaruh variabel x terhadap variabel y , maka hasil korelasi yang diperoleh digunakan untuk uji signifikansi dengan rumus sebagai berikut:

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

$$= \frac{0,661 \sqrt{30}}{\sqrt{1-0,661^2}}$$

$$= \frac{3,620}{1-0,436}$$

$$= \frac{3,620}{\sqrt{0,563}}$$

$$= \frac{3,620}{0,753}$$

$$= 4,807$$

Harga t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% uji dua pihak dan dua pihak $dk = 30$, sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,697$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,807 > 1,697$, maka dapat disimpulkan bahwa korelasi variabel x (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap y (disiplin kerja guru) adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui keberartian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru, dilakukan uji signifikansi persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} JKT &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= 90855 - \frac{(1703)^2}{32} \\ &= 90855 - \frac{2.900.205}{32} \\ &= 90855 - 90631,5 \\ &= 223,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{JKR} &= b \left[\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right] \\
 &= 0,422 \left[114173 - \frac{(2141)(1703)}{32} \right] \\
 &= 0,422 \left[114173 - \frac{3646123}{32} \right] \\
 &= 0,422 [114173 - 113941,3] \\
 &= 0,422 - [231,7] \\
 &= 97,7774
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{JKG} &= \text{JKT} - \text{JKR} \\
 &= 223,5 - 97,7774 \\
 &= 125,7226
 \end{aligned}$$

Selanjutnya dicari derajat kebebasan (db)

$$\begin{aligned}
 \text{dbT} &= n-1 \\
 &= 32-1 \\
 &= 31
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{dbR} &= k \text{ (variabel prediktor)} \\
 &= 1
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{dbG} &= \text{dbT}-\text{dbR} \\
 &= 31- 1
 \end{aligned}$$

$$= 30$$

Kemudian dicari KT

$$\begin{aligned} \text{KTR} &= \frac{JKR}{dbR} \\ &= \frac{97,7774}{1} \\ &= 97,7774 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{KTG} &= \frac{JKG}{dbG} \\ &= \frac{125,7226}{30} \\ &= 4,190 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} F_{\text{hitung}} &= \frac{KTR}{KTG} \\ &= \frac{97,7774}{4,190} \\ &= 23,335 \end{aligned}$$

Tabel 4.8

Perhitungan Persamaan Regresi

SK	JK	db	KT	F _{hitung}	F _{tabel}
Regresi	97,7774	1	97,7774	23,335	2,042
Galat	125,7226	30	4,190		
Total	223,5	31			

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi dan kaidah pengujian signifikansi, maka diambil kesimpulan yang menyatakan bahwa $F_{\text{hitung}} >$

$F_{tabel} 23,335 > 2,042$ berarti kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh diantara dua variabel dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan *korelasi product moment* di temukan r_{hitung} sebesar 0,661 dikonsultasikan terhadap nilai r_{tabel} 0,349 diperoleh bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf kesalahan ditetapkan 5% dan $N = 32$, dilanjutkan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan sumbangan variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (disiplin kerja guru) dengan menggunakan koefisien determinasi, ternyata ditemukan angka 43,6% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Dalam analisis ini untuk kesignifikasiannya dilihat dengan menggunakan uji t diperoleh berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. $t_{hitung} = 4,807$ $t_{tabel} = 1,697$. Sedangkan untuk kenaikan yang disebabkan Variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (disiplin kerja guru) dilihat dari persamaan regresi linear yaitu $Y = 24,972 + 0,422X$. Persamaan regresi Y atas X tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit X (kepemimpinan kepala sekolah) akan mengakibatkan Y (disiplin kerja guru) sebesar 0,422 Y (disiplin kerja guru). Demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin

kerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaiman, Yasir Arafat, dan Mulyadi yang menggunakan observasi dan dokumentasi sebagai instrument pengumpulan data, dimana dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang di tunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,932 > 0,450$ dengan taraf signifikansi 0,05 begitu juga dengan pengawasan pengawas $1,257 > 0,336$.¹

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifa'i juga menunjukkan hasil yang sama dimana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.² Hal yang sama juga dilakukan Irwan Abdullah dimana kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru yang dibuktikan dengan uji statistic dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,75 > 0,666$.³

Kesuksesan suatu sekolah ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya, karena tidak jarang kegagalan dalam pendidikan dan pembelajaran

¹ Kaiman, Yasir Arafat, dan Mulyadi (2020) "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Pengawasan Pengawas Terhadap Kinerja Guru" *jurnal Education Research* volume 1 (3) hlm 283.

² Muhammad Rifa'i (2018) "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area" *Jurnal Hijri* Volume 7 (1) hlm 47.

³ Irwan Abdullah (2019), "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru IPS SMA Negeri 3 Kota Ternate" *Jurnal Ilmu Pendidikan* Volume 2 (1) hlm 181.

di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Pemahaman terhadap manajemen dan kepemimpinan serta kesadaran kepala sekolah akan tugas yang harus dilakukannya berdampak pada tinggi rendahnya kualitas disiplin kerja guru.

E. Keterbatasan Hasil Penelitian

Seluruh prosedur dalam penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai langkah- langkah yang telah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Hal ini dimaksudkan agar hasil yang didapatkan benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari penelitian ini cukup sulit dikarenakan berbagai keterbatasan.

Keterbatasan yang dialami penulis dalam penyusunan skripsi ini antara lain kejujuran responden dalam menjawab kuisisioner yang dibagikan. Responden dapat menjawab jujur, namun kadang-kadang kurang jujur sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh. Selain demikian, waktu penelitian yang hanya beberapa bulan mengakibatkan hasil yang di peroleh kurang maksimal.

Meskipun demikian, penulis berusaha dengan segala upaya dan kemampuan yang dimiliki agar tidak mengurangi makna penelitian ini. Berkat usaha, doa, dan bantuan dari semua pihak hingga pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Berdasarkan analisis data menggunakan *korelasi product moment* di temukan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf kesalahan ditetapkan 5% dan $N= 32$, $0,661 > 0,349$. Besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan menggunakan koefisien determinasi ditemukan angka 43,6% dan sisanya 56,4% ditentukan oleh faktor lain. Dalam analisis ini untuk kesignifikasiannya dilihat dengan menggunakan uji t diperoleh berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. $t_{hitung} = 4,807$ $t_{tabel} = 1,697$. Keberartian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dilakukan uji signifikansi persamaan garis regresi diperoleh hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $23,335 > 2,042$. Sedangkan untuk memprediksi kenaikan yang disebabkan variabel X terhadap variabel Y dilihat dari persamaan regresi linear yaitu $Y = 24,972 + 0,422X$. Persamaan regresi Y atas X tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit X akan mengakibatkan kenaikan Y sebesar 0,422.

B. Saran-saran

Dari penelitian ini, maka peneliti memberikan saran kepada guru agar tetap mempertahankan disiplin kerja yang terlaksana walaupun tanpa pantauan kepala sekolah karena disiplin kerja tidak hanya berpengaruh pada tujuan bersama

dalam suatu instansi melainkan akan membentuk karakter setiap individu yang disiplin. Dengan adanya tenaga pengajar yang berkarakter akan memudahkan terwujudnya visi dan misi SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Abu bin Muhammad Ismail al-Bukhara, *Shahih Bukhari Muslim Kitab Jum'at Bab Shalat Jum'at di Desa dan Kota, No Hadits 844* Beirut: Dar As-Sabu't,t.
- Abdullah Irwan, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru IPS SMA Negeri 3 Kota Ternate" *Jurnal Ilmu Pendidikan* Volume 2, No 1, 2019.
- Akbar Maulana Sanjani, "Tugas dan Peranan Guru dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar", *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, Volume 6, No. 1, Juni 2020.
- Arnita, *Pengantar Statistika*, Bandung: Cipustaka Media Perintis, 2016.
- Astri Farikha Fauzia dkk, "Gambaran dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja Karyawan dan Sales Force CV Perkasa Telkomselindo Salatiga", *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akutansi)*, Volume 4, No.2, 2020.
- Azharuddin, "Peran dan Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," *Jurnal Jihafas*, Volume 2, No. 1, Desember 2020.
- Chairunnissa Connie Chairunnissa, *Metode Penelitian Ilmiah Aplikasi dalam Pendidikan dan Sosial*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017.
- Danim Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah (dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Harahap,Lanni Sopiana , "Pengaruh Kemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Guru Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Halongonan Kecamatan Halongonan Kabupaten Padang Lawas Utara" *Skripsi*, Padang sidimpuan: IAIN Padangsidimpuan, 2017.
- Hilda Lelya, Rosimah Lubis, Tatta Herwati Daulay "The Development Of Science Learning Device Based On Interconnected Integration In Increasing Critical And Creative Thinking Students" *Jurnal Ilmiah Peuradeun* Volume 8 No 1, January 2020.
- Illahi Nur, "Peranan Guru Profesional dalam peningkatan Prestasi Siswa dan Mutu Pendidikan di Era Milenial", *Jurnal Asy-Syukriyyah*, Volume 21, No. 1, Februari 2020.

- Kaiman, Yasir Arafat, dan Mulyadi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Pengawasan Pengawas Terhadap Kinerja Guru" *jurnal Education Research* volume 1, No 3, 2020.
- Majidah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Hj. Haniah Maros" *Skripsi*, Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2016.
- Mizal Basidin dan Yuli Triwia Handayani, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesional Guru di SMAN 2 Simulele Tengah", *Jurnal Intelektualita Prodi MPI UIN Ar-Raniry*, Volume 10, No. 1, Januari-Juni 2021.
- Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- Mulyasa E, *Managemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Mulyasa E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Pranitasari Diah dan Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan", *Jurnal Akutansi dan Manajemen*, Volume 18, No. 01, April 2021.
- Rangkuti Ahmad Nizar, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK dan Penelian Pengembangan)*, Bandung: Cipustaka Media, 2016.
- Rifa'i Muhammad "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area" *Jurnal Hijri* Volume 7, No 1 2018.
- Romadhon Muhamad dan Zulela MS, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar" *jurnal basicedu* volume 5, No 2, 2021.
- Rusyan Thabrani, *Profesionalisme Kepala Sekolah*, Jakarta: Dhanama Kreatif Mandiri, 2013.
- Sagala Syaiful, *Manajemen Stratejik Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.

- Said Akhmad, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah," *Jurnal Evaluasi*, Volume 2, No.1, Maret 2018.
- Salsabilla Beta dkk, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 6, No. 2, 2022.
- Setyosari, Punaji *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Simatupang, Longga Sari Simatupang, Zulhammi, Lelya Hilda, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Pengawas terhadap Kinerja guru Pendidikan agama islam di Smp negeri se-kabupaten padang lawas" *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 7 No 2, 2023.
- Soejanto Bedjo, *Pengelolaan Sekolah (Permasalahan dan Solusi)*, Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2018.
- Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sumarni Sri, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Insan Madani, 2012.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Uno Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru dalam Pembelajaran (Aspek yang Mempengaruhi)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Wahab Abdul dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Wahyuni Sri Indra dan Ema Fitri Lubis, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru", *Jurnal Valuta*, Vol. 6 No 1, April 2020.
- Yapentra Arhipen, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta "X" Pekanbaru", *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, Volume 8, No.2, Desember 2018.

Lampiran 2

Nama-nama Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Puncak Sorik Marapi

No	Nama	Status	Jabatan
1	Saharni, S.Sos I, S. Pd.	PNS	Kepala Sekolah
2	Herminal, S.Pd.	PNS	Guru Mapel
3	Nurmiah, S.Pd.	PNS	Guru Mapel
4	Hamsaruddin.	PNS	Guru Mapel
5	Sri Gustiyani, S.Pd.	PNS	Guru Mapel
6	Abdul Goffar Arif, S.Pd.	PNS	Guru Mapel
7	Muhammad Nur, S.Ag.	PNS	Guru Mapel
8	Ismail Nasution, S.Pd.	PNS	Guru Mapel
9	Dra. Marwiyah.	PNS	Guru Mapel
10	Halimatus Sakdiah, S.Pd.	PNS	Guru Mapel
11	Suaib, S.Pd.	PNS	Tenaga Administrasi Sekolah
12	Sakiah, S.Pd.	PNS	Guru Mapel
13	Nuraminah, S.Pd.	PNS	Guru BK
14	Hapriani, S.Pd.	CPNS	Guru Mapel
15	Juni Marsiah, S.Pd.	PPPK	Guru Mapel
16	Siti Sahriani, S.Pd.	PPPK	Guru Mapel
17	Sangkot Hayati Nasution, S.Pd.	Honor	Guru Mapel
18	Ropikoh, S.Hum.	Honor	Tenaga Administrasi Sekolah
19	Atikah Nasution S.Pd.	Honor	Guru Mapel
20	Nur Halina, S.Pd.	Honor	Guru Mapel
21	Ummi Salamah Nasution S.Pd.	Honor	Guru Mapel
22	Siti Aisyah, S.Pd.	Honor	Guru Mapel

23	Ummi Salamah, S.Pd.	Honor	Guru Mapel
24	Nasrun Efendi, S.Pd.	Honor	Guru Mapel
25	Melly Arnita, S.Pd.	Honor	Guru Mapel
26	Adek Rahma, S.Pd.	Honor	Guru Mapel
27	Ahrina Batubara, S.Pd.	Honor	Guru Mapel
28	Dewi Rita, S.Pd.	Honor	Guru Mapel
29	Erna Hari Siregar, S.Pd.	Honor	Guru Mapel
30	Nurleni, S.Pd.	Honor	Guru Mapel
31	Khainul Ahmad NST, S.Pd.	Honor	Guru BK
32	Merida Yanti, S.Pd.	Honor	Guru Mapel
33	Zubaidah Hasibuan, S.Pd.	Honor	Guru Mapel

Lampiran 3

ANGKET

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

Nama :

Bidang Studi :

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas nama bapak /ibu di tempat yang telah disediakan
2. Bacalah secara seksama semua pertanyaan dan jawaban yang tersedia
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat dengan membubuhi (X) pada jawaban Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).
4. Di mohon kepada bapak ibu mengisi angket ini dengan jawaban yang sebenarnya.
5. Setelah angket ini di isi mohon dikembalikan kepada kami
6. Hasil penelitian ini untuk kepentingan skripsi, hasil penelitian ini tidak ada sangkut pautnya dengan hubungan kerja selanjutnya.
7. Atas bantuan dari bapak ibu dalam pengisian angket ini saya ucapkan terimakasih.

B. Pertanyaan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Alternative Jawaban			
		TS	KS	S	SS
1	Kepala sekolah selalu berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan di sekolah.				
2	Pengambilan keputusan di sekolah hanya di lakukan kepala sekolah.				
3	Di sekolah ini guru diarahkan untuk mengembangkan metode mengajar peserta didik				
4	Kepala sekolah memiliki keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan setiap				

	permasalahan yang terkait dengan program sekolah.				
5	Kepala sekolah membina guru untuk menjunjung tinggi kode etik profesi guru				
6	Kepala sekolah tidak menyampaikan masalah yang terjadi di sekolah				
7	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada guru jika ada kegiatan mendesak				
8	Kepala sekolah mengadakan rapat perancangan program sekolah				
9	Kepala sekolah mampu memfasilitasi bapak/ibu guru untuk memanfaatkan TIK				
10	Pelaksanaan kegiatan di sekolah ini berdasarkan intruksi kepala sekolah				
11	Kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan yang aman di sekolah				
12	Kepala sekolah tidak menegur atau mengingatkan bapak/ibu guru yang bertindak tidak sesuai dengan aturan.				
13	Kepala sekolah merumuskan indikator untuk mengukur keberhasilan program sekolah meskipun hasilnya tidak maksimal				
14	Kepala sekolah tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan sekolah				
15	Kepala sekolah memberikan hukuman bagi guru yang tidak disiplin				
16	Kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan				
17	Kepala sekolah memonitoring perkembangan kualitas guru dan para peserta didik di sekolah ini				
18	Kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan secara berkala kepada seluruh warga sekolah.				
19	Kepala sekolah membina guru untuk menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik, serta masyarakat.				

20	Kepala sekolah menerima saran, masukan dan sugesti dari personil sekolah				
21	Kepala sekolah memiliki inisiatif untuk melakukan pembaharuan program pengajaran di kelas.				
22	Kepala sekolah menyampikan hasil rapat dan supervisin kepada anggota rapat dan dewan guru.				
23	Kepala sekolah membangun hubungan yang baik dengan warga sekolah dan masyarakat guna meningkatkan kualitas kerja.				
24	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi keuangan rutin (RKAS, MoU, BOS, SK pengelolaan BOS, Buku kas umum, Buku kas tunai, LPJ BOS, Buku Bank dll) yang tertata dan lengkap.				
25	Kepala sekolah dan guru bekerja sama menentukan strategi untuk mencapai misi dan tujuan sekolah				
26	Kepala sekolah mampu menyusun organisasi sekolah bersama pendidik dan staf lainnya				
27	Kepala sekolah musyawarah dengan personil-personil sekolah untuk mencari solusi dari masalah yang dihadapi				
28	Kepala sekolah menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru				
29	Kepala sekolah memberikan pelatihan terhadap guru yang mempunyai skill untuk dikembangkan di sekolah.				
30	Kepala sekolah menjadi contoh teladan yang baik bagi yang lainnya				
31	Kepala sekolah melaksanakan program sekolah sesuai dengan visi dan misi				
32	Kepala sekolah membagi tugas para guru secara proporsional				
33	Kepala sekolah mampu memberikan gagasan baru dalam kegiatan ekstrakurikuler				

34	Kepala sekolah melakukan identifikasi terhadap masalah pengajaran yang dihadapi guru dari hasil kegiatan supervisi.				
35	Kepala sekolah melaksanakan program supervisi pengajaran berdasarkan program yang telah dibuat.				

2. Disiplin Kerja Guru

Nama :

Bidang Studi :

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas nama bapak /ibu di tempat yang telah disediakan
2. Bacalah secara seksama semua pertanyaan dan jawaban yang tersedia
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat dengan membubuhi (X) pada jawaban Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).
4. Di mohon kepada bapak ibu mengisi angket ini dengan jawaban yang sebenarnya.
5. Setelah angket ini di isi mohon dikembalikan kepada kami.
6. Hasil penelitian ini untuk kepentingan skripsi, hasil penelitian ini tidak ada sangkut pautnya dengan hubungan kerja selanjutnya.
7. Atas bantuan dari bapak ibu dalam pengisian angket ini saya ucapkan terimakasih

No	Pernyataan	Alternative jawaban			
		TS	KS	S	SS
1	Datang tepat waktu sesuai dengan aturan yang ditetapkan kepala sekolah				
2	Pembelajaran dilakukan dengan taat aturan				
3	Merancang pembelajaran sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan.				
4	Menyadari bahwa tugas guru dalam pembelajaran adalah tugas profesional				

	sehingga berusaha melaksnakannya dengan baik dan penuh tanggungjawab.				
5	Pembelajaran dilakukan dengan taat aturan				
6	Guru menyadari bahwa hasil belajar yang dicapai siswa hanya bisa terlihat apabila guru melakukan tes hasil belajar secara objektif.				
7	Membuat jadwal teratur untuk melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler				
8	Administrasi pembelajaran disiapkan dengan baik				
9	Melaksanakan tugas yang diberikan kepala sekolah dengan tanggung jawab penuh				
10	Mengerjakan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) diawal semester				
11	Pengetesan kemampuan siswa dilakukan seobjektif mungkin				
12	Merasa terdorong dengan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah.				
13	Menerima sanksi dengan ikhlas sesuai dengan aturan yang ditetapkan kepala sekolah				
14	Melakukan tugas dengan disiplin walaupun tugas walaupun kepala sekolah tidak hadir.				
15	Rencana pembelajaran disusun sesuai dengan norma yang berlaku				
16	Memberikan pendapat apabila peraturan yang dibuat kepala sekolah kurang logis dan bertentangan dengan hati nurani				
17	Tidak menyalahkan siswa jika hasil belajar kurang memuaskan				
18	Bersedia melakukan evaluasi kegiatan pembelajaran dengan bidang tugas guru.				
19	Merasa tugas yang diberikan kepala sekolah tidak harus diselesaikan dengan baik yang penting selesai				
20	Jika berhalangan hadir di saat adanya jadwal pembelajaran dikelas, langsung				

	diberitahukan kepada kepala sekolah sehingga tidak merugikan siswa				
21	Memberikan pelajaran dikelas bukan hanya sekedar menunaikan kewajiban, akan tetapi untuk memajukan pendidikan				
22	Menentang pendapat kepala sekolah				
23	Perencanaan pembelajaran yang dilakukan setiap semester diterapkan setelah mendapat persetujuan kepala sekolah				
24	Menyadari tugas guru dalam pembelajaran adalah tugas profesional sehingga berusaha melaksanakannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.				
25	Hal yang telah disusun menjadi rencana pembelajaran dilaksanakan dengan rasa penuh tanggung jawab				

Lampiran 4

Tabulasi Skor Angket Uji Coba Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Butir Soal																																			total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	4	1	3	4	4	4	4	4	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	112
2	4	1	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	109
3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	108	
4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	109	
5	4	1	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	116	
6	4	2	3	4	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	116
7	4	2	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	111	
8	4	1	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	114	
9	4	1	3	3	4	4	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	109	
10	4	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	122	
11	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	124	
12	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	115	
13	4	2	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	116	
14	3	1	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	106	
15	4	1	3	3	3	3	4	3	4	1	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	105	
16	4	2	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	112	
17	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	126	
18	4	1	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	114	
19	4	1	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	110	
20	4	1	3	4	3	4	3	3	3	1	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	110	
21	3	1	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	106	
22	4	1	3	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	108	
23	3	1	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	104	
24	3	2	3	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	109	
25	4	1	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	113	

Lampiran 5

Tabulasi Skor Angket Uji Coba Variabel Displin Kerja Guru

No	Butir Item																									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	4	4	4	3	1	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	1	81
2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	3	4	2	85
3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	1	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	2	78
4	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	4	3	1	73
5	4	3	4	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	1	72
6	4	3	4	3	1	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	4	4	1	76
7	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	1	72
8	4	3	3	4	1	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	2	76
9	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	1	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	80
10	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	1	4	3	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	3	2	78
11	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	1	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	1	72
12	3	3	3	3	1	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	3	2	74
13	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	1	74
14	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	84
15	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	1	74
16	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	85
17	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	80
18	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	1	83
19	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	1	70
20	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	84
21	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	1	73
22	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	1	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	2	80
23	4	3	3	3	1	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	4	3	1	73
24	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	1	82
25	3	4	3	3	1	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	75

Lampiran 6

Uji Reabilitas Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Butir Item																						Total				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22					
1	4	1	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	66				
2	4	1	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	65				
3	4	2	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	64				
4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	66				
5	4	1	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	71				
6	4	2	3	4	3	3	1	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	70				
7	4	2	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	67				
8	4	1	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	67				
9	4	1	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	65				
10	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	79				
11	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	80				
12	4	1	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	67				
13	4	2	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	70				
14	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	62				
15	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	62				
16	4	2	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	68				
17	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	82				
18	4	1	3	3	4	4	1	4	2	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	4	71				
19	4	1	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	65				
20	4	1	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	66				
21	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	62				
22	4	1	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	64				
23	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	60				
24	3	2	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	64				
25	4	1	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	68				
Varians																							31,0733	Varians Total			
	0,44308	0,5023	0,85821	0,41009	0,40881	0,47272	0,78411	0,72617	0,4972	0,79156	0,79156	0,80194	0,45255	0,65538	0,62808	0,33933	0,48151	0,63012	0,47508	0,44446	0,39895	0,45719	12,4504	Varians Butir			
																								Cronbach's Alpha	0,6	0,62786	Relabel

Lampiran 8

Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	Butir Item
1	Kepribadian	2,5,10,13,20
2	Manajerial	3,7,9,11,15
3	Kewirausahaan	4,12,14,19
4	Supervisi	6,8,21,22
5	Sosial	1,16,17,18

Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja Guru

No	Indikator	Butir Item
1	Pengendalian Perilaku	6, 10, 11, 15
2	Mengikuti Norma	2, 3, 9
3	Taat terhadap Aturan dan Ketentuan	1, 4
4	Kesadaran Melakukan Pekerjaan	8, 12
5	Tanggung Jawab Melaksanakan Tugas	5, 7, 13, 14
6	Kesadaran atas Tugas	16, 17

INSTRUMEN PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

Nama :

Bidang Studi :

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas nama bapak /ibu di tempat yang telah disediakan
2. Bacalah secara seksama semua pertanyaan dan jawaban yang tersedia
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat dengan membubuhi (X) pada jawaban Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).
4. Di mohon kepada bapak ibu mengisi angket ini dengan jawaban yang sebenarnya.
5. Setelah angket ini di isi mohon dikembalikan kepada kami

6. Hasil penelitian ini untuk kepentingan skripsi, hasil penelitian ini tidak ada sangkut pautnya dengan hubungan kerja selanjutnya.
7. Atas bantuan dari bapak ibu dalam pengisian angket ini saya ucapkan terimakasih.

B. Pertanyaan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Alternative Jawaban			
		TS	KS	S	SS
1	Kepala sekolah selalu berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan di sekolah.				
2	Pengambilan keputusan di sekolah hanya di lakukan kepala sekolah.				
3	Di sekolah ini guru diarahkan untuk mengembangkan metode mengajar peserta didik				
4	Kepala sekolah memiliki keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terkait dengan program sekolah.				
5	Kepala sekolah tidak menyampaikan masalah yang terjadi di sekolah				
6	Kepala sekolah mengadakan rapat perancangan program sekolah				
7	Pelaksanaan kegiatan di sekolah ini berdasarkan intruksi kepala sekolah				
8	Kepala sekolah merumuskan indikator untuk mengukur keberhasilan program sekolah meskipun hasilnya tidak maksimal				
9	Kepala sekolah memberikan hukuman bagi guru yang tidak disiplin				
10	Kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan				
11	Kepala sekolah memonitoring perkembangan kualitas guru dan dan para peresta didik di sekolah ini				
12	Kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan secara berkala kepada seluruh warga				

	sekolah.				
13	Kepala sekolah menerima saran, masukan dan sugesti dari personil sekolah				
14	Kepala sekolah memiliki inisiatif untuk melakukan pembaharuan program pengajaran di kelas.				
15	Kepala sekolah menyampikan hasil rapat dan supervisin kepada anggota rapat dan dewan guru.				
16	Kepala sekolah membangun hubungan yang baik dengan warga sekolah dan masyarakat guna meningkatkan kualitas kerja.				
17	Kepala sekolah dan guru bekerja sama menentukan strategi untuk mencapai misi dan tujuan sekolah				
18	Kepala sekolah musyawarah dengan personil-personil sekolah untuk mencari solusi dari masalah yang dihadapi				
19	Kepala sekolah memberikan pelatihan terhadap guru yang mempunyai skill untuk dikembangkan di sekolah.				
20	Kepala sekolah mampu memberikan gagasan baru dalam kegiatan ekstrakurikuler				
21	Kepala sekolah melakukan identifikasi terhadap masalah pengajaran yang dihadapi guru dari hasil kegiatan supervisi.				
22	Kepala sekolah melaksanakan program supervisi pengajaran berdasarkan program yang telah dibuat.				

A. Disiplin Kerja Guru

Nama :

Bidang Studi :

B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas nama bapak /ibu di tempat yang telah disediakan
2. Bacalah secara seksama semua pertanyaan dan jawaban yang tersedia

3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat dengan membubuhi (X) pada jawaban Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).
4. Di mohon kepada bapak ibu mengisi angket ini dengan jawaban yang sebenarnya.
5. Setelah angket ini di isi mohon dikembalikan kepada kami.
6. Hasil penelitian ini untuk kepentingan skripsi, hasil peneliti ini tidak ada sangkut pautnya dengan hubungan kerja selanjutnya.
7. Atas bantuan dari bapak ibu dalam pengisian angket ini saya ucapkan terimakasih

No	Pernyataan	Alternative jawaban			
		TS	KS	S	SS
1	Datang tepat waktu sesuai dengan aturan yang ditetapkan kepala sekolah				
2	Pembelajaran dilakukan dengan taat aturan				
3	Pembelajaran dilakukan dengan taat aturan				
4	Membuat jadwal teratur untuk melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler				
5	Melaksanakan tugas yang diberikan kepala sekolah dengan tanggung jawab penuh				
6	Merasa terdorong dengan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah.				
7	Menerima sanksi dengan ikhlas sesuai dengan aturan yang ditetapkan kepala sekolah				
8	Melakukan tugas dengan disiplin walaupun tugas walaupun kepala sekolah tidak hadir.				
9	Rencana pembelajaran disusun sesuai dengan norma yang berlaku				
10	Memberikan pendapat apabila peraturan yang dibuat kepala sekolah kurang logis dan bertentangan dengan hati nurani				
11	Tidak menyalahkan siswa jika hasil belajar kurang memuaskan				
12	Merasa tugas yang diberikan kepala sekolah tidak harus diselesaikan dengan baik yang				

	penting selesai				
13	Jika berhalangan hadir di saat adanya jadwal pembelajaran dikelas, langsung diberitahukan kepada kepala sekolah sehingga tidak merugikan siswa				
14	Memberikan pelajaran dikelas bukan hanya sekedar menunaikan kewajiban, akan tetapi untuk memajukan pendidikan				
15	Menentang pendapat kepala sekolah				
16	Menyadari tugas guru dalam pembelajaran adalah tugas profesional sehingga berusaha melaksanakannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.				
17	Hal yang telah disusun menjadi rencana pembelajaran dilaksanakan dengan rasa penuh tanggung jawab				

Lampiran 9

Tabulasi Skor Angket Penelitian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kepemimpinan Kepala Sekolah																						Total
	Butir Soal																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
2	4	1	3	4	2	4	3	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
4	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
5	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	72
6	4	2	3	4	1	4	4	4	3	1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	73
7	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
8	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
9	4	1	3	4	1	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	65
10	4	1	4	4	1	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
11	4	1	4	4	1	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	76
12	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
13	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	68
14	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
15	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
16	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	62
17	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	68
18	4	1	4	4	1	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	76
19	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
20	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	62
21	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
22	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	69
23	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
24	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	65
25	4	1	3	4	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
26	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
27	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
28	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	59
29	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
30	3	2	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	68
31	4	1	3	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
32	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	62

Lampiran 10

Tabulasi Skor Angket Penelitian Variabel Disiplin Kerja Guru

No	Butir Soal																	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	1	4	4	51
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	49
5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
6	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	1	3	2	52
7	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	1	4	3	54
8	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
9	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	1	4	4	53
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	3	61
11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	58
12	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
13	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	4	4	2	4	3	57
14	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
15	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
16	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	54
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	4	4	2	4	3	57
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	3	58
19	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
20	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	54
21	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
22	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	4	1	4	3	51
23	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
24	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
25	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
26	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
27	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	49
28	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	49
29	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	53
30	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	1	4	1	4	3	50
31	4	1	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	1	4	1	4	3	50
32	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	4	3	54

Lampiran 11

Uji Normalitas Penyebaran Data Angket Variabel X)

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov							
Xi	Fr	Fr Kum	F _n	Z	F _t	F _t -F _n	[F _t -F _n]
59	1	1	0,03125	-1,879215083	0,030107565	-0,001142435	0,001142435
60	2	3	0,09375	-1,6415278	0,050343951	-0,043406049	0,043406049
62	3	6	0,1875	-1,166153233	0,121776249	-0,065723751	0,065723751
64	1	7	0,21875	-0,690778667	0,244852322	0,026102322	0,026102322
65	2	9	0,28125	-0,453091384	0,32524147	0,04399147	0,04399147
66	1	10	0,3125	-0,2154041	0,414726137	0,102226137	0,102226137
67	13	23	0,71875	0,022283183	0,508888968	-0,209861032	0,209861032
68	3	26	0,8125	0,259970466	0,602556722	-0,209943278	0,209943278
69	1	27	0,84375	0,497657749	0,690637354	-0,153112646	0,153112646
72	1	28	0,875	1,210719599	0,886998556	0,011998556	0,011998556
73	1	29	0,90625	1,448406882	0,926248354	0,019998354	0,019998354
75	1	30	0,9375	1,923781449	0,972809008	0,035309008	0,035309008
76	2	32	1	2,161468732	0,984670425	-0,015329575	0,015329575
	32						

Rata-rata	66,90625	
Simpangan Baku	4,207208675	
O	0,209943278	
K	0,242	jika nilai ft-fn terbesar (O) kurang dari tabel kolmogorov smirnov (K) maka Ho diterima dan Ha ditolak
Hipotesis	Normal	jika nilai ft-fn terbesar (O) lebih dari tabel kolmogorov Smirnov (K) maka Ho di tolak dan Ha di terima

Lampiran 12

Uji Normalitas Penyebaran Data Angket

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov							
Xi	Fr	Fr Kum	Fn	Z	Ft	Ft-Fn	[Ft-Fn]
49	3	3	0,09375	-1,712910293	0,043364522	-0,050385478	0,050385478
50	2	5	0,15625	-1,281201195	0,100061503	-0,056188497	0,056188497
51	2	7	0,21875	-0,849492097	0,197803763	-0,020946237	0,020946237
52	1	8	0,25	-0,417782998	0,338052891	0,088052891	0,088052891
53	15	23	0,71875	0,0139261	0,50555553	-0,21319447	0,21319447
54	4	27	0,84375	0,445635198	0,67206961	-0,17168039	0,17168039
57	2	29	0,90625	1,740762493	0,959137391	0,052887391	0,052887391
58	2	31	0,96875	2,172471591	0,985089945	0,016339945	0,016339945
61	1	32	1	3,467598886	0,999737435	-0,000262565	0,000262565
	32						

Rata-rata	52,96774194
Simpangan Baku	2,316374624
O	0,21319447
K	0,242
Hipotesis	Normal

jika nilai ft-fn terbesar (O) kurang dari tabel kolmogorov smirnov (K) maka Ho diterima dan Ha ditolak
jika nilai ft-fn terbesar (O) lebih dari tabel kolmogorov Smirnov (K) maka Ho di tolak dan Ha di terima

Lampiran 13

Uji Regresi Linear

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	67	53	4489	2809	3551
2	64	51	4096	2601	3264
3	67	53	4489	2809	3551
4	60	49	3600	2401	2940
5	72	53	5184	2809	3816
6	73	52	5329	2704	3796
7	67	54	4489	2916	3618
8	67	53	4489	2809	3551
9	65	53	4225	2809	3445
10	75	61	5625	3721	4575
11	76	58	5776	3364	4408
12	67	53	4489	2809	3551
13	68	57	4624	3249	3876
14	67	53	4489	2809	3551
15	67	53	4489	2809	3551
16	62	54	3844	2916	3348
17	68	57	4624	3249	3876
18	76	58	5776	3364	4408
19	67	53	4489	2809	3551
20	62	54	3844	2916	3348
21	67	53	4489	2809	3551
22	69	51	4761	2601	3519
23	67	53	4489	2809	3551
24	65	53	4225	2809	3445
25	67	53	4489	2809	3551
26	67	53	4489	2809	3551
27	60	49	3600	2401	2940
28	59	49	3481	2401	2891
29	67	53	4489	2809	3551
30	68	50	4624	2500	3400
31	66	50	4356	2500	3300
32	62	54	3844	2916	3348
Total	2141	1703	143795	90855	114173

$$\cdot \sum x = 2141$$

$$\sum y = 1703$$

$$\sum x^2 = 143795$$

$$\sum y^2 = 90855$$

$$\sum x y = 114173$$

Lampiran 14

Daftar Riwayat Hidup

A. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Afifah Lubis
2. NIM : 19 20100 196
3. Tempat/Tgl Lahir : Hutabaringin, 23 April 2000
4. Alamat : Hutabaringin Julu, Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal

B. PENDIDIKAN

1. Tahun 2012, tamat Sekolah Dasar (SD) Hutabaringin
2. Tahun 2015, tamat MTs Musthafawiyah
3. Tahun 2018, tamat MA Musthafawiyah
4. Tahun 2023, tamat Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary (UIN) Padangsidempuan

C. IDENTITAS ORANG TUA

1. Ayah : Gusnar Lubis
2. Ibu : Nilam Rkt
3. Pekerjaan : Petani
4. Alamat : Hutabaringin Julu, Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal

DOKUMENTASI





