

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN DISIPLIN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI (SMK N) KOTA SOLOK

Ananda Vitra Nola

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This type of research is descriptive and research korelational. Populasi are all teachers in SMK Kota Solok with number 210. A large sample of 72 people who are determined by proportional stratified random sampling technique. The research instrument was a questionnaire Likert scale models that have been tested for validity and reliability. Data were analyzed using product moment correlation technique.

The results of the data analysis showed that: leadership in SMK Kota Solok are in enough categories (69.4%) and work discipline teacher in SMK Solok in the category Low (63%). There is a significant and positive relationship between Leadership at Work Discipline Teacher at SMK Kota Solok with correlation coefficients at the level of 95% with a count $r = 0,288 > r \text{ table} = 0.284$. From these results it can be concluded that leadership is one of the factors that influence.

Key word: Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam upaya mempercepat proses pembangunan Negara dan Bangsa. Oleh karena itu pendidikan menjadi salah satu usaha manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuan dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Untuk mencapai keberhasilan tersebut tentunya memerlukan peran serta dari berbagai pihak, salah satunya adalah guru. Menurut Uno (2008: 15) guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik.

Guru yang bekerja dalam suatu sekolah akan selalu diikat oleh suatu peraturan atau tata tertib yang harus diikuti oleh semua guru, karena tata tertib tersebut telah diatur oleh undang-undang yang berlaku yang ada dalam aturan guru yang intinya guru yang bekerja pada suatu sekolah di tuntut untuk dapat mematuhi aturan-aturan yang sudah ditetapkan, yang mana tata tertib tersebut selalu identik dengan disiplin. Menurut Abdurrahmat (2006:126) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan guru mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya tata tertib yang baik maka efisiensi

dan efektivitas guru akan lebih meningkat. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

The Liang Gie dalam Imron (1995:184) memberikan pengertian disiplin sebagai berikut: "Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati". Menurut Sudrajat (2008) mengartikan bahwa disiplin kerja adalah tingkah laku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, dan keteladanan terhadap pelaksanaan aturan-aturan yang telah berlaku dan ditetapkan. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Veithzal (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal (2004:444) mengemukakan, terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu: (1) Disiplin retributive, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah, (2) Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat, (3) Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner, (4) Perspektif utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsenkuensi-konsenkuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Hasibuan (2012:194) mengatakan bahwa disiplin kerja yang baik itu dapat dilihat dari datang dan pulang tepat pada waktunya, mematuhi/mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Kemudian menurut Alfred dalam Soedjono (2002:72), berpendapat bahwa umumnya disiplin kerja dapat diukur dari: (1) para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur, (2) berpakaian rapi di tempat kerja, (3) menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, (4) mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, (5) bertanggung jawab. Selanjutnya Rivai (2004:443) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam artikel psikologimania (2012) pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut: (1)Kepatuhan terhadap jam-jam kerja, (2) Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata yang berlaku, (3) Berpakaian yang baik di tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi, (4) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati, (5) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator disiplin kerja adalah tepat waktu, taat terhadap peraturan yang berlaku dan bertanggung jawab. Secara lebih rinci masing-masing indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tepat waktu

Sastrohadiwiryo (2005:291) berpendapat bahwa frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

Semakin tinggi frekuensinya maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimilikinya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Anaroga (2009:47) seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian pula pulang tepat waktu, dan selalu taat pada tata tertib. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tepat waktu merupakan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu dan aturan yang telah ditentukan sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan benar.

Taat terhadap peraturan yang berlaku

Sastrohadiwiryo (2005:291) berpendapat bahwa ketaatan pada peraturan, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran saat bekerja. Rivai (2005:291) juga berpendapat bahwa karyawan yang taat pada peraturan tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) patuh adalah suka menuruti perintah, taat pada perintah. Sedangkan kepatuhan adalah perilaku yang sesuai dengan aturan dan berdisiplin.

Jadi dapat dikatakan bahwa seseorang yang taat terhadap peraturan yang berlaku memiliki sikap kepatuhan yang tinggi serta patuh terhadap segala ketentuan-ketentuan yang ada dan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan.

Tanggung jawab

Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2001:70) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia Tanggung jawab adalah suatu kewajiban dalam memikul, menanggung segala sesuatunya, dan menanggung akibatnya dari segala perbuatan maupun kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya. Jadi dapat dikatakan bahwa seseorang yang bertanggung jawab adalah orang yang bisa menanggung segala akibat bahkan berani mengambil resiko atas perbuatan yang dilakukannya.

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

Menurut Dirawat, dkk dalam Kusman dan Rifma (2002:1) bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia mau menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu maksud atau tujuan tertentu. Robert G. Owens dalam Wahyudi (2012:120) mengartikan kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang sebagaimana dikemukakan berikut: *“leadership involves intentionally exercising on the behavior of other*

people". Hal senada dikemukakan oleh Billick, B. dan Peterson, J.A. dalam Wahyudi (2012:120) "*leadership can be defined as the ability to influence the behavior and actions of others to achieve an intended purpose*". Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku dan tindakan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seperti yang dikatakan oleh James A.F. Stoner dalam Benyamin (1988:116) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok. Selain itu Koontz dalam Wahjosumidjo (2011:105) mengatakan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu: (1) mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing, (2) memberikan bimbingan dan mengarahkan guru, staf dan para siswa dalam pencapaian tujuan sekolah. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Wahjosumidjo (2011:119) bahwa salah satu tuntutan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yaitu "memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian/pengawasan dan mengadakan pembinaan agar masing-masing anggota/bawahan memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama".

Dari beberapa penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan bahwa indikator dari kepemimpinan kepala sekolah yaitu menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi. Secara lebih rinci masing-masing indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Menggerakkan (Actuating)

Penggerakan atau Actuating adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Menurut Terry dalam Sagala (2009:52) menggerakkan berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik. Sagala (2009:52) mengatakan bahwa tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam menggerakkan personel untuk melaksanakan program kerja sekolah.

Mengarahkan (Directing)

Terry (2012:138) mengemukakan bahwa mengarahkan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota dari suatu kelompok, sehingga melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan pribadi dan kelompoknya. Wahyudi (2012:34) juga mengatakan bahwa keterampilan kepemimpinan (*skill in leadership*) yaitu kepala sekolah dapat mengarahkan bawahan (guru-guru) untuk mencapai tujuan sekolah melalui kegiatan-kegiatan; 1) meningkatkan partisipasi anggota dalam menyusun program sekolah, 2) menciptakan iklim kerja yang kondusif, 3) mendelegasikan sebagian tanggung jawab dan mengikutsertakan guru-guru untuk membuat keputusan, 4) mendorong kreativitas anggota dan memberikan kesempatan guru untuk tampil.

Memotivasi (Motivation)

Memotivasi berasal dari kata motivasi. Hasibuan (2010:92) mengemukakan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Wahyudi (2012:73) dalam Campbell yang dikutip oleh Stoops dan Johnson juga mengemukakan bahwa perilaku kepala sekolah yang berkaitan dengan memotivasi adalah sebagai berikut; (a) menunjukkan semangat kerja dan memberikan bimbingan dan bantuan dalam pekerjaan, (b) berperilaku menyenangkan, menghormati guru, mempunyai integritas yang tinggi dan tegas dalam mengambil keputusan, (c) memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi, (d) memberikan dukungan semangat/ moral kerja guru dan bersikap tegas kepada personel sekolah, (e) mengatur sekolah secara baik, (f) menggunakan otoritasnya sebagai kepala sekolah dengan penuh keyakinan dan teguh pendirian, (g) memberikan bimbingan secara individu kepada guru dalam pekerjaan, (h) menyelesaikan permasalahan, (i) mengikutsertakan guru dalam merumuskan pengambilan keputusan, (j) menghormati peraturan sekolah, mendisiplinkan siswa dan tidak membebani tugas yang berat kepada guru.

Mengawasi (Controlling)

Mengawasi adalah suatu kegiatan melakukan pengawasan. Sedangkan Pengawasan itu sendiri merupakan salah satu fungsi yang sangat signifikan dalam pencapaian manajemen organisasi dan mengatur potensi baik yang berkaitan dengan produksi maupun sumber daya yang ada. Menurut Sutisna dalam Sagala (2009:59) mengawasi adalah proses dengan mana administrasi melihat apakah yang terjadi itu sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi jika tidak maka penyesuaian-penyesuaiannya perlu dibuat. Oliva dalam Wahyudi (2012:101) membagi fungsi supervisi (pengawasan) menjadi tiga yaitu pengembangan staf (*staff development*), pengembangan kurikulum (*curriculum development*), dan perbaikan pengajaran (*instructional development*). Pengembangan staf dimaksudkan agar pembinaan terhadap guru dan personel sekolah lainnya agar meningkatkan kemampuan dan kinerjanya serta saling bekerjasama dalam merealisasikan program pendidikan sekolah.

Jadi untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan tugasnya, secara berkala kepala sekolah perlu mengawasi kegiatan yang dilakukan oleh para guru dengan cara melakukan kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara lansung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Rendahnya disiplin kerja guru diduga karena masih kurang efektifnya sikap kepemimpinan yang diterapkan di sekolah. Menurut Mulyasa (2011:18) peran dari kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yaitu: (1) Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif, (2) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran, (3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama guru dan pegawai sekolah sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam

rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan, (4) Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain di sekolah, (5) Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah, (6) Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis dilapangan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah disiplin kerja guru. Permasalahan ini terlihat dari beberapa fenomena, yaitu: (1) Masih adanya guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran sebelum mengajar, (2) Masih adanya guru yang mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memperhatikan metode dan media pembelajaran yang diperlukan pada saat proses pembelajaran, (3) Masih kurangnya tanggung jawab guru dalam melakukan pekerjaan/tugas yang diberikan, (4) Masih adanya guru yang datang terlambat masuk kelas dari jadwal yang telah ditetapkan.

Sementara itu dari segi kepemimpinan kepala sekolah dirasakan terdapat masalah, hal ini terlihat dari fenomena-fenomena: (1) Kepala sekolah kurang memperhatikan pelaksanaan tugas guru, (2) Kepala sekolah masih kurang memperlihatkan sikap yang baik kepada guru sedangkan guru adalah mitra kerja yang baik oleh kepala sekolah, (3) Kepala sekolah masih kurang memberikan penghargaan dan pengakuan kepada guru-guru yang berprestasi dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab mereka di sekolah. Seperti halnya pemberian fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya (*praising/memuji*), (4) Kepala sekolah masih kurang memberikan sugesti atau saran yang diperlukan oleh para guru dalam melaksanakan tugas. Dalam hal ini saran ataupun anjuran dari kepala sekolah sangat diperlukan terutama hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja, agar dapat memelihara bahkan meningkatkan tingkat kedisiplinan para bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing (*suggesting*), (5) Kepala sekolah masih kurang menjalankan perannya sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, (6) Kepala sekolah kurang menunjukkan kepedulian terhadap pelaksanaan setiap kegiatan yang berlangsung di sekolah.

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

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kota Solok dengan jumlah keseluruhan sebanyak 210 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian

ini dilakukan secara *Stratified Proposional Random Sampling*. Besar sampel penelitian adalah 72 orang.

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber (responden), data analisis dengan menggunakan teknik korelasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan rumus tata jenjang sperman secara manual.

HASIL PENELITIAN

Distribusi Data Disiplin Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kota Solok

Skor maksimum ideal disiplin kerja guru adalah 150 dan skor minimal 30. Sedangkan dari jawaban responden diperoleh skor tertinggi 107 dan skor terendah 80 dengan skor rata- rata (Mean) 95,01, median 92,08, modus 86,22 dan standar deviasi 11,2.

Tabel 1: Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja Guru

Kelas Interval	F	Frekuensi Relatif
104 – 107	6	72
100 – 103	6	66
96 – 99	14	60
92 – 95	14	46
88 – 91	19	32
84 – 87	9	13
80 – 83	4	4

Berdasarkan tabel 1 di atas tergambar jelas tentang frekuensi tertinggi 88-91 dengan frekuensi relatif sebanyak 19, sedangkan frekuensi terendah sebanyak 4 Berdasarkan pengolahan data angket variabel disiplin kerja guru (Y) dengan cara membandingkan skor rata- rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 95,01 dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,63 \times 100\% = 63\%$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja guru di SMK N kota solok berada pada kategori “rendah” yaitu sebesar 63% dari skor ideal.

Distribusi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kota Solok

Skor maksimum kepemimpinan kepala sekolah adalah 150 dan skor minimal 30. Sedangkan dari jawaban responden diperoleh skor terendah 72 dan skor tertinggi 130 dengan rata- rata (Mean) 104,1, modus 101,9, median 97,5 dan standar deviasi 10,96.

Table 2: Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kelas Interval	F	Frekuensi Relatif
128 – 135	1	52
120 – 127	6	51
112 – 119	11	45
104 – 111	17	34
96 – 103	20	27
88 – 95	15	17
80 – 87	1	2
72 – 79	1	1

Berdasarkan tabel 2 di atas menggambarkan jelas tentang frekuensi tertinggi 96-103 dengan frekuensi relatif sebanyak 20, sedangkan frekuensi relatif terendah sebanyak 1. Berdasarkan pengolahan data angket variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 85,3 dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,694 \times 100\% = 69,4\%$. Hal ini berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah di SMK N Kota Solok berada pada kategori “cukup” yaitu sebesar 69,4% dari skor ideal.

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru di SMK N Kota Solok

Berdasarkan analisis data antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMK Negeri Kota Solok diperoleh $r_{hitung} = 0,288 > r_{tabel} = 0,284$ pada taraf kepercayaan 95% dengan $N = 72$. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 2,521 > t_{tabel} = 2,021$. Jadi didapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kepercayaan 95% (lihat tabel 3 di bawah ini).

Tabel 3 : Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan tabel uji r dan tabel uji t

r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	t hitung	t tabel pada taraf kepercayaan 95%
0,288	0,284	2,521	2,021

PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri

Kota Solok mempunyai hubungan yang berarti dengan disiplin guru pada taraf signifikansi 95% dengan koefisien korelasi 0,284 dan keberartian korelasi 2,021 dengan menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing- masing variabel.

Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata- rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai disiplin kerja guru di SMK Negeri Kota Solok berada pada kategori rendah (63% dari skor ideal). Hal ini berarti disiplin kerja guru perlu untuk ditingkatkan lagi agar bisa menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan pendapat di atas usaha-usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong peningkatan disiplin kerja guru agar dapat mencapai tujuan sekolah secara optimal, yaitu meningkatkan kuantitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan. Guru yang mempunyai disiplin kerja yang baik adalah guru yang menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, agar pekerjaan yang dilakukan selesai sesuai dengan yang dibutuhkan maka guru haruslah melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditugaskan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan data yang diperoleh dari reponden dan dengan membandingkan skor rata- rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri Kota Solok berada pada kategori cukup (69,4% dari skor ideal). Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah harus diperbaiki lagi, dimana kepala sekolah harus bisa melakukan peranan kepemimpinan dengan baik agar bisa menghasilkan pencapaian tujuan yang maksimal. Dengan semakin tingginya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah maka akan meningkatkan taraf disiplin kerja guru menjadi lebih baik lagi.

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,288 > r_{tabel} = 0,284$ pada taraf kepercayaan 95%, $t_{hitung} = 2,521 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan tabel interpretasi r menurut Suharsimi maka, $r_{hitung} = 0,288 > r_{tabel} = 0,284$ termasuk kedalam interpretasi cukup, namun demikian kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru memiliki hubungan yang signifikan (berarti).

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru. Hasil penelitian

ini diperkuat oleh pendapat Malayu (2009: 194) “teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan/bawahan...”. Pendapat di atas menjelaskan bahwa guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan melakukan pekerjaan dengan baik pula serta tepat waktu untuk pencapaian tujuan sekolah kearah yang lebih baik. Apabila kepemimpinan baik maka akan menjadi pendorong dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja guru di SMK Negeri Kota Solok masih kurang atau rendah. Kemudian pada hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berada pada tingkat capaian cukup dan disiplin kerja guru berada pada tingkat capaian rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja guru sebagai berikut: 1). Kepemimpinan kepala sekolah di SMK N Kota Solok dengan indikator menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi berada pada kategori cukup dengan rata-rata tingkat capaian 69,4%. Ini berarti kepemimpinan kepala sekolah belum baik dan belum sesuai seperti apa yang diharapkan 2). Disiplin kerja guru dengan indikator tepat waktu, taat terhadap peraturan yang berlaku, dan bertanggung jawab berada pada kategori rendah dengan rata-rata tingkat capaian 63%. Ini berarti disiplin kerja yang dilakukan belum baik, dan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah hendaknya lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi agar disiplin kerja guru juga menjadi lebih baik dan sesuai dengan sebagaimana mestinya yang diharapkan.

Dari kesimpulan diatas maka dapat diambil saran sebagai berikut: 1). Diharapkan kepada seluruh guru agar lebih termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk bekerja, mempunyai inisiatif untuk bekerja keras, mau mengambil keputusan tanpa harus menunggu perintah atasan dan harus membuat skedul kerja serta daftar pekerjaan yang diselesaikan. 2). Kepala Sekolah agar mampu melaksanakan peranan kepemimpinannya seperti memberikan pengarahan, memberikan motivasi serta bisa mengawasi kegiatan yang dilakukan guru menjadi lebih baik lagi yaitu dengan cara meningkatkan kegiatan: (1) monitoring berupa memeriksa, mengamati dan memantau pekerjaan yang dilakukan pegawai secara rutin, (2) penilaian dapat dilakukan dengan laporan (lisan atau tertulis) atau observasi secara pribadi seminggu rutin, dan (3) tindakan perbaikan. Selain itu juga dapat dilakukan tindakan motivasi berupa kegiatan: (1)menunjukkan semangat kerja dan memberikan bimbingan, (2) berperilaku menyenangkan, menghormati guru, dan tegas dalam mengambil keputusan, (3) memberikan dukungan/semangat kerja guru dan bersikap tegas kepada personel sekolah. Upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan sanksi bagi pegawai yang sering melanggar peraturan seperti tidak disiplin, dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kemudian memberikan reward bagi guru yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat

waktu sehingga guru menjadi lebih termotivasi dan memiliki tingkat disiplin kerja menjadi lebih baik. mengkaji berbagai faktor lain yang diduga memiliki hubungan terhadap peningkatan disiplin kerja guru melalui berbagai metode teknik pengumpulan data yang dianggap lebih dapat menggali informasi terkait dengan kepemimpinan dan disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Alfred, R. Lateiner. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Anoraga, Pandji. 2001. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Jaya Alex.
- Fhatoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasubian, Malayu S.P. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Kusman, Yuskal dan Rifma. 2002. *Kepemimpinan Pendidikan (Bahan Ajar)*. Padang: UNP.
- Mulyasa, E. 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudrajat, Akhmad. 2008. *Konsep Disiplin Kerja*. Wordpress.com.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.