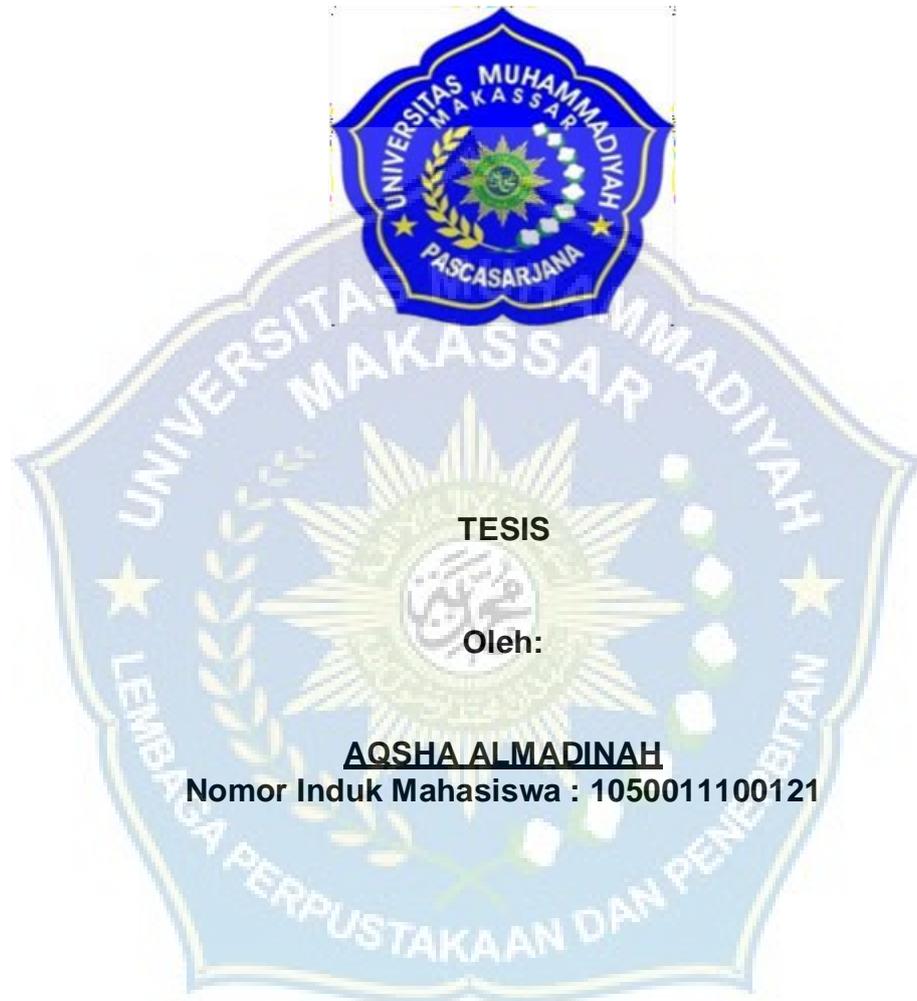


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
DISIPLIN KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH DDI
MANGEMPANG KEC. BARRU KAB. BARRU**



TESIS

Oleh:

AQSHA ALMADINAH

Nomor Induk Mahasiswa : 1050011100121

**PROGRAM PASCASARJANA
MEGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
1444 H / 2023 M**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala
Madrasah Terhadap Disiplin Kinerja Guru di
Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec.
Baru Kab. Barru

Nama Mahasiswa : **Aqsha Almadinah**

NIM : 105011100121

Program Studi : Magister Pendidikan Islam

Setelah diperiksa dan diteliti, tesis ini sudah memenuhi persyaratan untuk
diseminarkan pada ujian tutup

Makassar, 27 Mei 2023

Menyetujui
Komisi Pembimbing

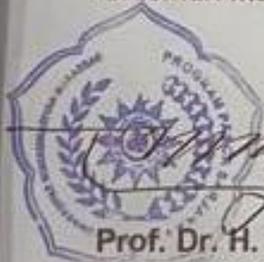
Dr. Rusli Mali, M. Ag.
Pembimbing I

Dr. Hj. Sumiati, M.A.
Pembimbing II

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Pendidikan Islam



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.
NBM. 613 949

Dr. Rusli Mali, M. Ag.
NBM.738 715

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru

Nama Mahasiswa : Aqsha Almadinah

NIM : 105011100121

Program Studi : Magister Pendidikan Islam

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Tutup pada tanggal 24 Juni 2023 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.) pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Juni 2023

Tim Penguji

Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si.
(Pimpinan)

Dr. Rusli Malli, M.Ag.
(Pembimbing I / Penguji)

Dr. Hj. Sumiati, M.A.
(Pembimbing II / Penguji)

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Getteng
(Penguji I)

Dr. Rahmi Dewanti Palangkey, Lc., M.A.
(Penguji II)

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Pendidikan Islam

Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.
NBM 613 949

Dr. Rusli Malli, M. Ag.
NBM 738 715

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : **Aqsha Almadinah**

NIM : 105011100121

Program Studi : Magister Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 27 Mei 2023


Aqsha Almadinah



MOTTO

Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki

Bangun kesuksesan dari kegagalan.
Keputusasaan dan kegagalan adalah dua batu loncatan yang paling baik menuju kesuksesan.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah mencurahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan sebagaimana yang diharapkan. Tak lupa kami bershalawat kepada baginda Rasulullah SAW, sebagai Rahmat bagi alam semesta.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister dalam penyelesaian studi pada program pascasarjana Unismuh Makassar. Penelitian ini mengkaji tentang **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru.**

Kekeliruan dan kekurangan tesis ini adalah tanggung jawab penulis, oleh karena itu diharapkan dari berbagai pihak memberikan kritik konstruktif dan sumbang saran dalam kerangka pembenahan dan perbaikan nantinya.

Penulis menyadari bahwa rampungnya penelitian ini karena dukungan dan partisipasi dari berbagai pihak, yaitu: Dr. Rusli Malli. M.Ag., dan Dr. Hj. Sumiati. M.A., masing-masing pembimbing pertama dan kedua, Prof. Dr. H. Irwan Akib. M.Pd., sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar, Dr. Rusli Malli. M.Ag., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Bapak dan Ibu Dosen, staf dan karyawan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar yang tidak sempat disebut

namanya satu per satu, kemudian keluarga tercinta dengan penuh kesabaran dan memberikan motivasi hingga penulisan tesis ini selesai, serta teman-teman mahasiswa Pascasarjana PAI angkatan 2021.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berharap, semoga apa yang telah dilakukan senantiasa mendapat ridha dan karunia-Nya dan tetap bernilai pahala di sisi-Nya. Amin. Wassalam.

Makassar, 27 Mei 2023

Penulis

Aqsha Almadinah



ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru Tahun 2022

Penelitian ini bertujuan untuk; a) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru b) Menganalisis pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru c) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah tenaga pendidik dan kependidikan Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru yang berjumlah 9 orang. Seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian ini (*total sampling*) Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, observasi, dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru digunakan regresi sederhana, sedangkan Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, sikap guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 60.1111 + 684X_1$. Ini berarti, bahwa, peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. 2) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X_2$. dengan konstanta (*intercept*) sebesar 73,05. Ini berarti, peningkatan disiplin kerja guru akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. 3) Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat $R_{y.12}$ sebesar 63.274. Ini berarti, bila terjadi kenaikan pada efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah dan dilakukan kontrol terhadap disiplin kerja guru, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kenaikan pada kinerja guru.

Kata kunci : gaya kepemimpinan kepala madrasah, disiplin kerja, kinerja guru

خالصة

نأهري أسووب املإادة هادبر املدرسة كمل ااضرباط أداء املعمل يف مدرسة الابدائفة دلا ر ادلأوة والرشاد من عفااف من علة لركفة برو رهنياس برو امسنة 2222 ههدف كذا امبحث ال: أ) كمول أسووب املإادة هادبر املدرسة كمل أداء مومي نأهري

املدرسة ب) كمول نأهري ااضرباط املعمل أداء مدرسة ج) كمول أسووب املإادة كمل نأهري

مركببس املدرسة وااضرباط املومني م كمل أداء مومي املدرسة الابدائفة كذا امبحث مو هب مل. كمنئ امبحث مه أفضاء كئفة املدراس وامسومي يف مدرسة مدرسة الابدائفة دلا ر ادلأوة وا لرشاد من عفااف من علة لركفة برو رهنياس برو ، كبوف كمد أأرادا 9 أشخاص. م أخذ كئفات من مكي أأراد املهنئ يف كذا ادلراسة) أخذ امكفات املكي

، واسنخدمت كئفات مكي امكفات الاسنبنات والمالحكة وامنوقق. أهنا كمول امكفات ابسنخدام امكمول الختبار نأهري أسووب املإادة هادبر كمل أداء املعمل وااضرباط املعمل كمل أداء املعمل ، م اسنخدام احندار بسط ، بلمن م اسنخدام كمول احندار المكد ملباس مدي نأهري أسووب املإادة هادبر ، ومواف املعمل وااضرباط ممل املعمل كمل أداء. هشري هناك كذا ادلراسة ال: 1) وجود املاب هري بني أسووب املإادة دلا ر املدربر نأهري

كمل أداء املعمل نام ندل كمول مادمل خط احندار امسوط 684x1 : 62.1111 4 1. وىذا بسن أن زادة لساكة أسووب املإادة دلا ر املدربر سىؤدي امل زادة أداء املعمل. 2) كمال نأهري

املاب هري بني امرضا امكفني كمل أداء املعمل نام ندل كمول مادمل خط احندار امسوط 1 4 73.25 : 21.62x. مئ اثب (ثلاظ) 73.25. كذا كمن أن زادة الاضرباط يف ممل املعمل سىؤدي امل زادة أداء املعمل. 3) كمال نأهري املاب بني الامتام امكفني وامرضا امكفني كمل أداء املعمل نام كمن من مامل الارباط المكد بني الماغرين المسللون مئ الماغري امكفني 21.12 املاف 63.274. كذا كمن أبو اذا كمال كمال زادة يف لساكة أسووب املإادة هادبر وامكمل يف ااضرباط ممل املومني ، ل أن كذا امزادة ستنبعا زادة يف أداء املعمل.

املكامل الملائحة: أسووب املإادة هادبر ، ااضرباط املعمل ، أداء املعمل

ABSTRACT

The Influence of the Madrasah Principal's Leadership Style on Teacher Performance Discipline at Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru 2022

This research aims to; a) Analyzing the influence of the leadership style of the madrasa principal on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru b) Analyze the effect of teacher discipline on the performance of Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru c) Analyze the influence of the leadership style of the madrasa head and teacher discipline together on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru

This research is a quantitative research. The research population is the teaching and educational staff of Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru, totaling 9 people. All members of the population were sampled in this study (total sampling). Data collection techniques used questionnaires, observation, documentation. While data analysis using quantitative analysis. To test the effect of the principal's leadership style on teacher performance and work discipline on teacher performance a simple regression was used, while multiple regression analysis was used to measure how far the influence of the principal's leadership style, teacher attitudes and teacher work discipline on teacher performance.

The results of this study indicate that: 1) There is a very significant positive influence between the principal's leadership style on teacher performance as indicated by the simple regression line equation $\hat{Y} = 60.1111 + 684X_1$. This means, that, increasing the effectiveness of the principal's leadership style will result in increased teacher performance. 2) There is a very significant positive effect between job satisfaction on teacher performance as indicated by the simple regression line equation $\hat{Y} = 73.05 + 1.62X_2$. with a constant (intercept) of 73.05. This means that an increase in teacher work discipline will result in an increase in teacher performance. 3) There is a positive influence between organizational commitment and job satisfaction on teacher performance as shown by the multiple correlation coefficient between the two independent variables with the dependent variable $R_{y.12}$ of 63,274. This means, if there is an increase in the effectiveness of the principal's leadership style and control over the work discipline of teachers is carried out, then this increase will be followed by an increase in teacher performance.

Keywords : headmaster's leadership style, Work discipline, teacher performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Kegunaan Penelitian.....	11
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Penelitian Terdahulu.....	13
B. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	21
C. Disiplin Guru.....	40
D. Kerangka Pikir.....	57
E. Hipotesis Penelitian.....	60
BAB III METODE PENELITIAN.....	61
A. Pendekatan Penelitian.....	61
B. Populasi dan Sampel.....	67
C. Teknik Pengumpulan Data.....	69
D. Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen.....	74
E. Teknik Analisis Data.....	77
F. Hipotesis Statistik.....	81

BAB IV	DESKRIPSI DATA DAN ANALISA DATA	82
	A. Deskripsi Data.....	82
	B. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	88
	C. Disiplin Kerja Guru MI DDI Mangempang.....	89
	D. Pembahasan Hasil Penelitian	93
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
	A. Simpulan.....	100
	B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	103
Lampiran - lampiran.....		106



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Istilah madrasah telah dikenal oleh masyarakat muslim sejak masa kejayaan Islam klasik. Dilihat dari segi bahasa, madrasah merupakan isim makān (nama tempat) berasal dari kata *darasa* yang berarti tempat orang belajar (Munawir, 1997: 397). Dengan demikian madrasah dipahami sebagai tempat atau lembaga pendidikan Islam. Dalam kamus besar bahasa Indonesia madrasah adalah sekolah atau perguruan yang biasanya berdasarkan agama Islam (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1994: 611). Madrasah di Indonesia merupakan istilah bagi sekolah agama Islam terutama sekolah dasar dan menengah, sedangkan di negara-negara Timur Tengah madrasah merupakan sekolah secara umum atau lembaga pendidikan pada umumnya terutama pendidikan tinggi (Poerbakawatja, 1982: 199).

Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh kepala madrasah akan terkait dengan hasil dan keefektifan kepala madrasah dalam memimpin dan menjalankan proses pendidikan di madrasah. Sebagaimana yang dikemukakan Glatthorn bahwa “Adanya keterikatan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah dengan keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah”¹. Artinya, sumber

¹Allan A. Glatthorn, *The Principal as Curriculum Leader: Shaping What Is Taught & Tested*. 2nd ed. Thousand Oaks, Calif. : Corwin Press, (2000). h. 12

daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola ataupun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi, hal ini akan tercermin dalam pelaksanaan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan terlihat pada jalannya roda organisasi dengan tertib, nyaman, kondusif dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Dalam hal ini, Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dinaungi. Seorang kepala madrasah harus dapat memberikan efek kepemimpinan yang kharismatik, dapat memberikan contoh, dapat menggerakkan dan mengarahkan seluruh *stakeholder* sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin dicapai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Abdul Azis Wahab sebagai berikut:

“Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantuk tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan”².

² Abdul Azis Wahab, . *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan*, Alfabeta, Bandung. (2008). h. 132

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada perannya kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan dalam sekolah, pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun. Untuk kepentingan tersebut, kepala madrasah harus mampu memobilisasi maupun memberdayakan semua

Potensi yang ada di organisasi, terkait dalam menjalankan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, pengolahan tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pelayanan terhadap siswa dan orang tua siswa, hubungan kepada masyarakat sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif, aman, nyaman, tertib dalam proses pembelajaran, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Seorang kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai, baik mental maupun psikologis dalam mengemban tugasnya, terutama dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa di sekolah.

Kemampuan seorang Kepala madrasah dalam memimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja guru maupun meningkatkan dan menciptakan proses pembelajaran yang tepat guna (efektif) dan tepat

sasaran. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah akan berpengaruh pada proses penciptaan kenyamanan, ketertiban proses pembelajaran, terutama pada disiplin kerja guru dan kinerja guru.

Dalam mengelola organisasi sekolah, seorang kepala madrasah menampilkan suatu gaya atau norma perilaku dalam memimpin dan mempengaruhi perilaku orang lain, sehingga seorang kepala madrasah dapat memakai beberapa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan, karakteristik atau budaya organisasi sekolah itu sendiri. Karakteristik sekolah sebagai organisasi pendidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan mempengaruhi terhadap perilaku bawahan dan terciptanya suasana iklim kerja, apakah itu mengarah kepada hal yang positif ataupun sebaliknya. Sikap kepala madrasah yang tidak mempunyai kewibawaan, tidak tegas dan berperilaku acuh terhadap bawahan akan menciptakan suasana iklim pendidikan yang tidak nyaman, dan proses pembelajaran akan berjalan seadanya. Sedangkan sikap kepala madrasah yang berwibawa, tegas, adil dan perhatian terhadap bawahan atau guru dan siswa, akan menciptakan suasana pendidikan yang harmonis dan nyaman dalam pembelajaran bahkan akan terciptanya suatu prestasi pendidikan. Karena itu, kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, sehingga para guru dapat mengajar dengan baik.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dapat mempengaruhi terciptanya dan tercapainya tujuan sekolah yang hendak dicapai. Ada berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah, ada pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter dan hal ini cenderung akan direspon negatif oleh bawahannya dengan menunjukkan tingkat kinerja dan produktivitas kerja rendah. Dalam pendekatan yang lebih positif, gaya kepemimpinan dapat diterapkan dengan cara direktif, supportif dan partisipatif.

Ketiga gaya kepemimpinan ini dapat diberlakukan dengan seimbang dan bersamaan dalam sebuah proses kepemimpinan. Porsi yang seimbang dari gaya-gaya kepemimpinan tersebut akan mendorong terciptanya kinerja atau produktivitas kerja di kalangan para pengajar. Adanya gaya kepemimpinan kepala madrasah yang bermacam-macam, diharapkan mampu sebagai agen perubahan dalam sekolah sehingga mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan hasil pra-survey yang penulis lakukan terhadap siswa mengenai persepsi mereka kinerja guru, mencakup beberapa indikator instrumen penilaian kinerja guru yang terdiri empat kompetensi utama meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial di Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru ditemukan data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Persepsi Siswa Tentang Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru

No.	Indikator	Jawaban Responden (%)					
		SB	B	C	K	SK	Σ
1.	Guru menggunakan metode-metode pembelajaran yang variatif	0	10	25	55	10	100
2.	Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari siswa, serta memberikan semua siswa kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran	5	20	50	20	5	100
3.	Guru menggunakan media pembelajaran yang tepat disesuaikan dengan materi pembelajaran	5	10	30	45	10	100
4.	Guru memperlakukan semua siswa secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan	10	20	50	15	5	100

	masing-masing tanpa memperdulikan faktor personal						
--	---	--	--	--	--	--	--

Data di atas menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru. Pada kompetensi pedagogik, ditemukan bahwa mayoritas guru masih cenderung menggunakan metode pembelajaran tradisional dan kurang variatif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang variatif. Sementara pada kompetensi kepribadian, sebagian besar siswa memiliki persepsi bahwa masih terdapat guru-guru belum terbuka menerima kritik dari siswa serta belum memberikan kesempatan yang sama kepada setiap siswa untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran. Pada kompetensi profesional, menurut siswa, guru kurang terampil dalam menggunakan media-media pembelajaran yang tepat dan sesuai dengan materi yang diajarkan. Sementara pada kompetensi sosial, menurut siswa masih terdapat guru yang belum bertindak secara adil dalam memperhatikan kebutuhan belajar masing-masing siswa baik .

Permasalahan yang terjadi pada menurunnya kinerja dan produktivitas guru di Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan rendahnya disiplin kerja beberapa guru yang cenderung dibiarkan berakibat pada terjadinya disharmoni di dalam organisasi yang

berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Padahal, kinerja dan produktivitas guru dalam mengajar merupakan kunci utama terjadinya kualitas proses pembelajaran.

Salah satu indikator peningkatan kinerja adalah meningkatnya kedisiplinan kerja. Disiplin kerja pegawai merupakan cermin sikap dan pribadi guru yang mereka tampilkan dalam mematuhi segala aturan dalam sekolah. Disiplin kerja pegawai dalam organisasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin pegawai dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin merupakan kondisi dalam suatu organisasi di mana para karyawan mengikuti aturanaturan dan berperilaku sesuai standar-standar yang dapat diterima dalam organisasi³ Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturanaturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Sikap guru dalam mentaati peraturan untuk menegakkan kedisiplinan, lahir dan tercipta apabila ada penciptaan suasana yang dibuat oleh kepala

³ De Cenzo, et.al. *Fundamentals of Human Resource Management*. 10th ed. USA: John Wiley & Son. (2010). h. 97

madrasah, contoh dalam kehadiran di sekolah, kepala madrasah sudah hadir 1 jam sebelum pelajaran dimulai setiap hari. Hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi guru untuk mengikuti jejak kehadiran kepala madrasah, karena tidak ingin terlambat dan punya rasa malu kepada kepala madrasah.

Produktivitas kerja atau kinerja guru akan baik, bila didukung oleh suasana iklim sekolah yang nyaman, kondusif dan kompetitif. Situasi ini mendorong guru lebih bergairah, berdisiplin dan memberikan kinerja yang baik dalam mengajar. Bila suasana iklim sekolah tidak mendukung, seperti gaya kepemimpinan kepala madrasah bersikap acuh terhadap guru yang rajin dan yang malas, guru sering mangkir atau datang terlambat, mengurangi jam mengajar kepada siswa, hal ini akan berdampak pada pekerjaan atau kinerja guru yang menurun. Hal ini sebagaimana yang diungkap oleh Robbins "...karyawan tidak loyal, karyawan mengabaikan seperti mangkir atau datang terlambat, mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta tingkat kesalahan pekerjaan meningkat, pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun⁴. Untuk menghindari hal ini perlu adanya gaya kepemimpinan kepala madrasah yang mampu menciptakan sikap guru yang baik, tingkat kedisiplinan guru yang positif dan kinerja guru yang meningkat. Penciptaan tersebut akan terealisasi bila gaya kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan tepat dan cocok untuk iklim di sekolah. Sehingga diharapkan dapat

⁴ Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior*. San Diego State University: Prentice Hall, (2001). h. 14

menciptakan suasana kerja yang nyaman di sekolah sehingga sikap guru, kedisiplinan guru dan kinerja guru akan tampak baik dan positif untuk kegiatan proses pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala madrasah terhadap Disiplin Kinerja Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala Madrasah MI DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru.?
2. Bagaimana disiplin kerja guru di MI DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru.?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja guru di MI DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisa gaya kepemimpinan kepala Madrasah MI DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru.
2. Menganalisa disiplin kerja guru di MI DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru.

3. Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja guru di MI DDI Mangempang Kec. Barru Kab. Barru.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritik

Secara teoritik, berguna untuk :

- a. Menjadi bahan informasi bagi para pendidik terutama kepala madrasah dan guru di Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru
- b. Bahan kajian lebih lanjut bagi para peneliti sejenis.

2. Manfaat praktik

Secara praktik, berguna untuk :

- a. Mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis terutama dalam bidang manajemen pendidikan.
- b. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang terbagi menjadi 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan disiplin guru (X_2) sedangkan satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1.	Bernadine Vita	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta	Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan pada Yayasan Tri Asih Jakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 82 guru dan karyawan Yayasan Tri Asih Jakarta. Analisis yang

			<p>digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 16 menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian menggunakan uji regresi linier berganda untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu dengan menganalisis pengaruh ketiga variabel X terhadap kinerja (Y). Hasilnya, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan</p>
2.	Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi

		<p>Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau-Timor Leste. Menggunakan sampel sebanyak 58 orang guru, data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan interview. Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, baik berasal dari sumber primer dan sekunder. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis Regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya</p>
--	--	--

			<p>kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.</p>
3.	Suranto dan Etty Puji Lestari	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara	menganalisis pengaruh dari variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. Variabel

		Bungo	<p>yang digunakan adalah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus, dimana semua populasi menjadi sampel. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian sejalan dengan kajian teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu untuk variabel motivasi kerja sesuai dengan teori Herzberg bahwa motivasi dapat membentuk pribadi yang dapat meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi, untuk variabel gaya kepemimpinan</p>
--	--	-------	--

			<p>sejalan dengan teori Jalur Sasaran yang dikembangkan oleh Robert House dimana gaya kepemimpinan dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja sejalan dengan pendapat Hasibuan dimana disiplin kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo.</p>	
4.	Oslan Abdul Wahid Syafar	Pengaruh Kerja,	Disiplin Gaya	<p>Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kausal</p>

<p>dan Mauled Muelyono</p>	<p>Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Palu</p>	<p>(<i>causality</i>) yaitu penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Lokasi penelitian ini adalah SMA NEGERI 7 Palu Propinsi Sulawesi Tengah. Sasaran penelitian adalah tenaga pengajar yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kerpuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. 3) Gaya</p>
----------------------------	---	--

			<p>kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu, dan 4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu.</p>
		Persamaan	<p>Adapun persamaan dari keempat penelitian diatas yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai/karyawan disuatu institusi.</p>
		Perbedaan	<p>Dari keempat penelitian diatas dapat dilihat perbedaannya penelitian ini dilaksanakan dalam institusi yang berbeda.</p>

B. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Kepemimpinan

Kepemimpin adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi yang hendak dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu untuk kelompok dalam mencapai tujuan tertentu.

Pengertian kepemimpinan dikemukakan oleh Robbins yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan).⁵ Pendapat ini memandang semua anggota kelompok atau organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan bersama, pengertian berikutnya dikemukakan oleh Owwens yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.⁶ Pendapat ini menyatakan juga bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah hubungan interpersonal dan keinginan bersama.

5 Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior*. San Diego State University: Prentice Hall, (2001). h. 354

6 Owwens, Robert, G *Organizational Behavior In Education*, Manchester: Ally And Bacon, (1995), h. 132

Dalam pengertian yang lain Yukl mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.⁷ Definisi di atas mencakup upaya yang tidak hanya untuk mempengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi yang sekarang tetapi juga dapat digunakan untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan masa depan. Kepemimpinan dipandang sebagai peran khusus dan proses pemberian pengaruh secara sosial yang setiap orang dapat memerankannya.

Mengacu pada pengertian-pengertian di atas, sebagian besar ahli mengasumsikan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau beberapa organisasi.

Harsey dan Blanchard mengemukakan beberapa komponen utama dalam definisi kepemimpinan antara lain:

1. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.
2. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum

⁷ Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: Gramedia. (2005).

3. Kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang terjadi pada suatu keadaan dan diarahkan melalui proses komunikasi kearah tercapainya suatu tujuan.⁸

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Imam Suprayogo istilah kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktivitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok”⁹. Menurut Sulistiyorini bahwa”

“mengatakan Kepemimpinan di bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan”.¹⁰

⁸ Heresy, Paul and Blanchard, Ken, , *Management of Organization Behavior*, 4.Ed St. Paul : West Publishing company. (1986) h. 83-84

⁹ Imam, *Revomulasi Visi Pendidikan Islam*, Cet.1 Malang: Stain Press. (1999), h.

¹⁰Sulistiyorini, (2001), *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Th 28 no.1 Januari 2001. h. 63

Berdasarkan pendapat di atas, unsur kepemimpinan adalah suatu pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin dan pada gilirannya akibat dari pengaruh itu orang lain akan menuruti dan mengikuti apa yang dianjurkan dan diperintahkan oleh seorang pemimpin. Maksudnya, kepala madrasah harus dapat mempengaruhi guru ke arah positif untuk dapat diarahkan dan diciptakan sesuai dengan keinginan yang ingin dicapai oleh kepala madrasah sebagai pemimpin. Untuk itu seorang kepala madrasah (pemimpin) mempunyai gaya yang diterapkan yang disesuaikan dengan karakter, budaya dan suasana iklim sekolah untuk mencapai tujuan proses pembelajaran yang lancar.

Moeljono dan Sudjamiko mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perwujudan dari kepemimpinan yang memberikan *human touch* pada hirarki. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan transformasional, yaitu :

Kepemimpinan yang menyadarkan diri pada tiga (3) unsur berikut :¹¹

- a. *Charisma*. Pemimpin macam ini memiliki kemampuan pengambilan keputusan, pengelolaan keuangan, berkomunikasi dan meyakinkan pihak, atau orang lain. Bisa juga disebut kepemimpinan karismatik memiliki karakteristik ekspresif, percaya diri, pantang menyerah, dan memiliki keyakinan akan kebenaran yang hakiki.

¹¹ Djoko santoso Moeljono & Steve Sudjatmiko. (2007). *Corporate Culture*. Jakarta : Alex Media Komputindo. h. 159-161

- b. *Individualized consideration*. Unsur ini menekankan pentingnya pemimpin memberikan perhatian yang besar dan personal kepada pengikutnya. Dalam lingkungan organisasi, *individualized consideration* diwujudkan dalam kualitas pengaruh antara pemimpin (selaku atasan) dan pengikut (selaku bawahan). Dengan hubungan berkualitas, perhatian pemimpin berwujud dukungan sumber daya yang melimpah guna keberhasilan kerja pengikut. Sumber daya dimaksud tidak hanya yang *tangible*, seperti uang, atau dana dan fasilitas kerja, juga *intangibile* seperti bantuan pemimpin kepada pengikut untuk selesaikan pekerjaannya, misalnya dalam bentuk *monitoring* dan *coaching*, serta dukungan dan dorongan pemimpin untuk mengembangkan kompetensi dan kapabilitas kerja pengikut (*developmental orientation*).
- c. *Intellectual stimulation*. Berbeda dengan dua unsur sebelumnya yang amat kental nuansa emosional dan psikologisnya, unsur ini justru memberi tekanan lebih pada sisi kognitif, karena pemimpin berupaya meningkatkan pemahaman pengikut akan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, khususnya yang terkait dengan perubahan, dan mendorong pengikut akan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, khususnya yang terkait dengan perubahan, serta mendorong pengikut menelurkan

gagasan jalan keluar yang kreatif dan inovatif atas permasalahan tersebut.

Fadli mengatakan bahwa pemimpin dibedakan atas gaya/tipe kepemimpinan sebagai berikut :¹²

- a. Pemimpin *Otokrati* adalah pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadinya dengan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan ini menganggap bawahan sebagai alat semata-mata dan tidak mau menerima kritik dan saran pendapat, sehingga terlalu bergantung kepada kekuasaan formal, sehingga dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan *punitif* (bersifat menghukum).
- b. Pemimpin *Militeris* ialah seorang pemimpin bertipe *militerilistis* yang memiliki sifat menggunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahannya, senang bergantung pada pangkat dan jabatan dalam menggerakkan bawahannya, dengan formalitas berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, sukar menerima kritikan dari bawahan, menggemari upacara-upacara untuk berbagai cara dan keadaan.
- c. Pemimpin *Paternalistis* adalah menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang

¹² Ahmad Fadli. *Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Manhalun Nasyiin Press. (2011), h. 159

memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, jarang memberikan kesempatan bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, serta sering bersikap maha tahu.

- d. Pemimpin *Kharismatis* merupakan pemimpin yang mempunyai daya tarik amat besar dan sikap-sikap kesehariannya selalu dianggap sebagai panutan oleh bawahannya.
- e. Pemimpin *Laissez Faire* merupakan pemimpin organisasi *permisif*, dalam arti anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hatinya nuraninya, asalkan kepentingan bersama tetap dijaga dan tujuan organisasi tetap tercapai, dimana organisasi berjalan lancar dengan sendirinya, karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang dewasa yang sudah mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran apa yang dicapai dan tugas apa yang harus dilaksanakan masing-masing. Biasanya tipe ini tidak terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasi, maka seorang pemimpin ini cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan sendirinya tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi berjalan. Tipe pemimpin ini sering dianggap sebagai seorang pemimpin yang kurang memiliki rasa tanggungjawab wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya.
- f. Pemimpin *Demokratis* dicirikan dari proses pergerakan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia

adalah makhluk termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan, serta tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya. Senang menerima saran, pendapat bahkan krtitik dari bawahannya.

Menurut Arep dan Tanjung gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain, masyarakat yang saling berbeda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Dalam penerapannya pemimpin mengandung konsekuensi terhadap diri pemimpin berikut :¹³

- a. Harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat (*decision making*).
- b. Harus berani menerima risiko sendiri.
- c. Harus berani menerima tanggungjawab sendiri (*the principle of absoluteenes of responsibility*).

Menurut Robbins dan Coulter gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan prilaku pemimpin tersebut. Pemimpin yang baik bukanlah menyelesaikan tugas pribadinya, melainkan berupaya membantu orang lain menyelesaikan tugastugasnya mereka dengan baik. Wujudnya dapat terkoordinasi atas pekerjaan suatu kelompok dari

¹³ Hendri Tanjung, Arep & Ishak, , *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta. (2003), h. 235

departemen, atau perusahaan tertentu didalam mengawasi pekerjaan karyawannya.¹⁴

Semua gaya/perilaku kepemimpinan seperti diuraikan di atas tidak dapat dilepaskan hubungannya atau terkait erat dengan teori kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi sebagaimana telah banyak disinggung dalam uraian-uraian terdahulu. Sehubungan dengan itu dalam implementasi teori kepemimpinan dapat ditemui di dalam tipe/gaya tertentu yang relevan. Menurut David T. Foster III, et. al., pola orientasi kepemimpinan yang pengimplementasiannya terkait dengan gaya atau perilaku kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan yang mengutamakan pelaksanaan tugas (*task oriented*)

Orientasi kepemimpinan ini mengutamakan efektivitas organisasi melalui pelaksanaan tugas/pekerjaan secara tepat/benar, tanpa membuat kesalahan. Dengan cara tersebut teori ini berpendapat tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Kepemimpinan dengan orientasi ini memiliki kecerendungan pada pengimplementasian gaya atau perilaku yang termasuk dalam tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berasumsi bahwa tugas-tugas dan cara melaksanakannya yang sudah diatur dan ditetapkan, tidak memerlukan partisipasi anggota organisasi untuk memperbaiki atau mengubahnya meskipun dengan maksud untuk

¹⁴ Robbins, S.P dan M. Coulter,. *Manajemen* (Terjemahan, Edisi Sepuluh), Jakarta : Erlangga. (2010) h. 6

meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Gaya kepemimpinan yang mengutamakan kerja sama (*relationship oriented*)

Kepemimpinan dengan orientasi ini dalam mewujudkan pekerjaan mengutamakan interaksi timbal balik antara pimpinan dengan anggota organisasi/bawahan berdasarkan hubungan manusiawi yang hormat menghormati dan saling menghargai satu dengan yang lain. Pemimpin dengan orientasi ini sangat terbuka pada partisipasi anggota organisasi, yang selaras dengan Tipe Kepemimpinan Demokratis. Partisipasi anggota dilakukan dengan memberikan kesempatan yang luas pada anggota

Organisasi dalam menyampaikan kreativitas, inisiatif, pendapat, saran, dan kritik. Orientasi kepemimpinan ini dalam implementasi gaya atau perilaku kepemimpinan yang bersifat manusiawi karena dilaksanakan dengan menghargai dan mampu menyalurkan perbedaan anggota organisasi yang berbeda kemampuannya dalam bekerja.

3) Gaya kepemimpinan yang mengutamakan hasil (*goal oriented*)

Kepemimpinan dengan orientasi ini menuntut hasil kerja yang sesuai standar dari setiap anggota organisasinya, yang akan berdampak pada hasil keseluruhan organisasi yang harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian berarti juga hasil yang dicapai setiap anggota organisasi merupakan bagian atau harus mampu mendukung

pencapaian tujuan organisasi. Dalam kondisi itu pemimpin cenderung tidak mempersoalkan cara mencapai tujuan organisasi, antara lain apakah hasil kerja individu atau hasil kerjasama di dalam tim kerja (team work), apakah menggunakan sedikit atau banyak bahan, dll. Orientasi kepemimpinan ini terfokus pada hasil maksimal yang dapat dicapai, karena pemimpin memiliki ambisi yang kuat dalam menuntut prestasi kerja terbaik dari setiap anggota organisasi tanpa mempersoalkan cara mencapainya

4) Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Gaya Kepemimpinan dalam perspektif Islam disebut juga dengan *ulul amri*, ulul amri adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, jika ada pemimpin yang tidak mengurus kepentingan perusahaannya, maka itu bukan seorang pemimpin. Dalam Al-qur'an surat An Nisa : 59 disebutkan

<p>Terjemahnya :</p>	<p>وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَنَجْتَبِيهِمْ لِيَدْخُلُوا الْجَنَّةَ بِغَيْرِ حِسَابٍ</p>	<p>أَمْ ذُرِّيَّتِي لَبَّىٰ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَنَجْتَبِيهِمْ لِيَدْخُلُوا الْجَنَّةَ بِغَيْرِ حِسَابٍ</p>	<p>أَمْ ذُرِّيَّتِي لَبَّىٰ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَنَجْتَبِيهِمْ لِيَدْخُلُوا الْجَنَّةَ بِغَيْرِ حِسَابٍ</p>	<p>أَمْ ذُرِّيَّتِي لَبَّىٰ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَنَجْتَبِيهِمْ لِيَدْخُلُوا الْجَنَّةَ بِغَيْرِ حِسَابٍ</p>
----------------------	--	---	---	---

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu

beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya ".¹⁵

Kepemimpinan sering disebut juga *khodimul ummah* (pelayan umat). Menurut istilah itu, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan perusahaan). Seorang pemimpin perusahaan harus berusaha berfikir cara-cara agar perusahaan yang dipimpinnya maju, pegawai sejahtera, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran perusahaan itu.¹⁶

Menurut Widjajakusuma, seorang pemimpin bertugas untuk memotivasi, mendorong dan memberi keyakinan kepada orang yang dipimpinnya dalam suatu entitas atau kelompok, baik itu individu sebagai entitas terkecil sebuah komunitas ataupun hingga skala Negara, untuk mencapai tujuan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki. Pemimpin harus dapat memfasilitasi anggotanya dalam mencapai tujuannya.¹⁷

Prinsip dasar kepemimpinan dalam Islam menurut Al-Qur'an yaitu sebagai berikut:

1) Beriman

Iman merupakan dasar keyakinan hidup sebagai motivasi agar kita selalu berbuat amal shaleh. Di pihak lain amal shaleh selalu harus

¹⁵ Lihat : *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya, Mahkota, (1989). h. 138

¹⁶ Didin *Hafidhuddin*,. *Islam Aplikatif*, Jakarta: Gema Insani Press, (2003). h.

¹⁷ Widjajakusuma Karebet, Yusanto Ismail. *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta: Khairul Bayan. (2002). h.

yang baik.

Selain berfungsinya pemimpin sebagai pembimbing, pengarah, pemberi solusi, dan fasilitator, maka implementasi syariah dalam fungsi

¹⁸ Departemen Agama, *Op. cit*, h.623



pengarahan dapat dilakukan dalam pelaksanaan dua fungsi utama dari kepemimpinan itu sendiri, yakni fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi) dan fungsi sosial (fasilitator). Pertama, fungsi pemecahan masalah, cakupannya meliputi pemberian pendapat, informasi dan solusi dari suatu permasalahan yang tentu saja selalu disandarkan pada syariah, yakni dengan didukung oleh adanya dalil, argumentasi atau hujah yang kuat. Fungsi ini diarahkan juga untuk dapat memberikan motivasi ruhiyah kepada para sumber daya manusia dalam organisasi. Kedua, fungsi sosial yang berhubungan dengan interaksi antar anggota komunitas dalam menjaga suasana kebersamaan tim agar tetap sebagai team (*Together everyone achieve more*). Dalam istilah lain tetap kondusif dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Yaitu keadaan suatu tim dimana seluruh anggotanya bersinergi dalam kesamaan visi, misi dan tujuan organisasi.

3) Musyawarah

Musyawarah adalah prinsip pertama dalam islam. Alqur'an menyatakan dengan jelas bahwa pemimpin Islam wajib mengadakan musyawarah dengan orang yang mempunyai pengetahuan atau yang dapat memberikan pandangan yang baik. Seperti surat Asy syura : 38

وَأَذِّنْ لِلْعَرَبِ الْحُرِّىَّةِ وَأَمْثَلِ الْيَوْمِ الْكَلْبِ الْيَوْمِ الْكَلْبِ
 وَأَمْثَلِ الْيَوْمِ الْكَلْبِ الْيَوْمِ الْكَلْبِ الْيَوْمِ الْكَلْبِ
 وَأَمْثَلِ الْيَوْمِ الْكَلْبِ الْيَوْمِ الْكَلْبِ الْيَوْمِ الْكَلْبِ
 وَأَمْثَلِ الْيَوْمِ الْكَلْبِ الْيَوْمِ الْكَلْبِ الْيَوْمِ الْكَلْبِ

Terjemahnya :

Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka

menafkahkan sebagian dari rezki yang kami berikan kepada mereka”.¹⁹

4) Adil dan Amanah

Pemimpin seharusnya memperlakukan manusia secara adil dan tidak berat sebelah, tidak membedakan suku bangsa, warna kulit, keturunan dan agama Al-Qur'an memerintahkan kaum muslimim berlaku adil ketika berurusan dengan para pementang mereka. Sebagaimana

firman Allah dalam surah An-Nisa : 58 sebagai berikut:

إِنَّا أَنزَلْنَاهُ قُرْآنًا عَرَبِيًّا لَعَلَّكُمْ تَعْلَمُونَ
 وَإِن كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ
 وَاللَّهُ غَفُورٌ رَّحِيمٌ

Terjemahnya :

إِنَّا أَنزَلْنَاهُ قُرْآنًا عَرَبِيًّا لَعَلَّكُمْ تَعْلَمُونَ
 وَإِن كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ
 وَاللَّهُ غَفُورٌ رَّحِيمٌ

Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat “.²⁰

5) Bertanggung Jawab

Pemimpin bertanggung jawab menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah Swt, bahwa seorang pemimpin harus melaksanakan tanggung jawabnya kepada Allah Swt dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al muddatstsir :38

لَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ إِذِ انبَغَا عَلَيْهِ
 وَأَنذَرْتَهُ إِذَا انبَغَا عَلَيْهِ

¹⁹ Departemen Agama, *Op. cit*, h.891

²⁰ Departemen Agama, *Op. cit*, h.138



Terjemahnya :

Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya²¹

Dalam pandangan Islam setiap individu adalah pemimpin apalagi seorang manajer. Ia diberi kepercayaan dan amanah oleh organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, dan harus mempertanggungjawabkannya pada organisasi atau perusahaan dan tentunya pada Allah SWT. Hal ini tercermin dalam hadits Bukhari sebagai berikut:

Dari Ibnu Umar, Nabi Muhammad SAW bersabda :

تَن ابْن مَعْر رِيض هَلَا تَنَام ، كَال: سَت رَسُوْل هَلَا يَلُوْل: «لَمَك رَا عَج، وَلَمَك مَسْؤُوْل رِيْ تَن
 وَالمري رَا عَج، وَابْرَجَل يَثِلْ أَل بَنُو، رَا عَجِيْة تَن لَبِت زُوْهَجَا وَوَدَلَه، نَالَمَك رَا عَجِيْة،
 وَابْرَأة رَا
 تَن رِيْ تَن «وَيَف شَاغ: «لَمَك رَا عَج، وَلَمَك مَسْؤُوْل رِيْ تَن لَم رَا عَج وَمَسْؤُوْل تَن رِيْ تَن
 وَابْرَأة
 رَا يَف أَهْل وَمَسْؤُوْل تَن رِيْ تَن رَا عَجِيْة يَف بَنِت زُوْهَجَا رِيْ تَن عَج يَف مَال
 وَمَسْؤُوْل تَن رِيْ تَن، وَابْرَأة
 وَابْرَأة
 سَبْدَه وَمَسْؤُوْل تَن رِيْ تَن عَج وَمَسْؤُوْل تَن رِيْ تَن
 وَابْرَأة، نَالَمَك رَا عَج

Terjemahnya :

Dari Ibnu Umar -radhiyallāhu 'anhumā- ia berkata, "Aku mendengar Rasulullah -ṣallallāhu 'alaihi wa sallam- bersabda, "Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan ditanya tentang apa yang dipimpinnya. Seorang Amir adalah pemimpin, laki-laki adalah pemimpin untuk keluarganya, wanita adalah pemimpin di rumah

suami dan anak-anaknya. Jadi setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian bertanggung jawab atas kepemimpinannya." Dalam redaksi lain, "Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang Imam adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya, laki-laki adalah pemimpin di dalam keluarganya dan bertanggung

²¹ Departemen Agama, *Op. cit*, h.1110



jawab atas kepemimpinannya, wanita adalah pemimpin di rumah suaminya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya, seorang pembantu adalah penjaga harta tuannya dan bertanggung jawab atas apa yang dijaganya. Setiap khalifah adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya

Karena dalam Islam seorang pemimpin harus mampu dan dapat menempatkan diri sebagai pembawa obor kebenaran dengan memberi contoh teladan yang baik, karena dia adalah *uswatun hasanah*. Dengan jiwa social pemimpin akan dapat mengamati dan melakukan pendekatan yang manusiawi terhadap kelompoknya. Dengan kecakapan berfikir yang tajam, pemimpin diharapkan dapat merenungkan setiap permasalahan yang tumbuh dan berkembang dilingkungannya. Sedangkan dengan emosionalnya yang stabil, pemecahan masalah akan dapat dilakukan dengan cara berfikir yang jernih, berdasarkan landasan fakta dan data yang konkret, rasional, dan argumentatif. Islam juga sangat mementingkan pemimpin-pemimpin yang berkualitas tinggi. Sebab sejarah telah membuktikan hingga abad kedelapan Masehi, Islam telah berkembang dengan pesat sekali dan mendapat tempat di hati umat karena karena pemimpinnya sendiri benar-benar dapat memahami dan menghayati hakikat ajaran Islam secara komprehensif, terutama dalam masalah-masalah akidah, ibadah, akhlak, dan muammalah. Oleh sebab itu, setiap pemimpin baik formal maupun informal dituntut agar dapat berbenah diri sehingga dalam bentuk apa pun dan dalam kondisi bagaimanapun pemimpin Islam tetap mempunyai keutamaan yang lebih dibanding dengan pemimpin-pemimpin lainnya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disintesis bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah maka perwujudan dari kemampuan kepala madrasah dalam melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan perilaku kepala madrasah tersebut.

Karena dalam Islam seorang pemimpin harus mampu dan dapat menempatkan diri sebagai pembawa obor kebenaran dengan memberi contoh teladan yang baik, karena dia adalah *uswatun hasanah*. Dengan jiwa social pemimpin akan dapat mengamati dan melakukan pendekatan yang manusiawi terhadap kelompoknya. Dengan kecakapan berfikir yang tajam, pemimpin diharapkan dapat merenungkan setiap permasalahan yang tumbuh dan berkembang dilingkungannya. Sedangkan dengan emosionalnya yang stabil, pemecahan masalah akan dapat dilakukan dengan cara berfikir yang jernih, berdasarkan landasan fakta dan data yang konkret, rasional, dan argumentatif. Islam juga sangat mementingkan pemimpin-pemimpin yang berkualitas tinggi. Sebab sejarah telah membuktikan hingga abad kedelapan Masehi, Islam telah berkembang dengan pesat sekali dan mendapat tempat di hati umat karena karena pemimpinnya sendiri benar-benar dapat memahami dan menghayati hakikat ajaran Islam secara komprehensif, terutama dalam masalah-masalah akidah, ibadah, akhlak, dan muammalah. Oleh sebab itu, setiap pemimpin baik formal maupun informal dituntut agar dapat

berbenah diri sehingga dalam bentuk apa pun dan dalam kondisi bagaimanapun pemimpin Islam tetap mempunyai keutamaan yang lebih dibanding dengan pemimpin-pemimpin lainnya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disintesis bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah perwujudan dari kemampuan kepala madrasah dalam melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan perilaku kepala madrasah tersebut, dengan indikator-indikator, 1) beriman, 2) beramal shaleh, 3) musyawarah, 4) adil dan amanah, dan 5) bertanggung jawab.

C. Disiplin Kerja Guru

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bagaimana seseorang mampu untuk bekerja sesuai dengan aturan dan rambu-rambu yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Sinungan mengatakan bahwa "secara terminologis disiplin berasal dari kata *disciplina* atau dalam bahasa Inggrisnya *disciple* yang berarti "pengajaran, latihan dan sebagainya" sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan"²². Sedangkan Prijidarminto dalam Cecep Darmawan berpendapat bahwa disiplin adalah :

Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,

²² Muchdarsyah *Sinungan*, , Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara. (2000) h. 145

kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana lazimnya.²³

Hadari Nawawi mengemukakan pendapatnya bahwa "disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaranpelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok orang dapat dihindari"²⁴.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan dan ketentuan demi berlangsungnya suatu kehidupan yang tertib, teratur dan nyaman sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Apabila sikap disiplin sudah menyatu pada diri pribadi, maka bukan dianggap suatu beban, bahkan akan berlaku sebaliknya bilamana ia tidak melakukan sebagaimana mestinya.

Sikap dan perilaku disiplin akan muncul pada diri pribadi apabila ada suatu penekanan, penciptaan dari lingkungan dimana individu berinteraksi, terutama dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja akan tercipta apabila suatu organisasi atau instansi menetapkan aturan dan ketetapan sesuai dengan budaya dan kesepakatan bersama, agar tujuan organisasi tercapai. Begitu juga disiplin kerja guru di sekolah, harus diciptakan oleh

²³ Prijidarminto dalam Cecep Darmawan, Drs.,M.SI., *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah (Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-nilai Ilahiyah)*, Bandung : Khazanah Intelektual, (2006) h. 110

²⁴ Hadari Nawawi,. *Manajemen strategic dengan ilustrasi organisasi profit dan non profit*. Jakarta : Rajawali Perss. (2000) h. 104

kepala madrasah agar tertib dan teratur keberlangsungan sekolah. Hal ini senada dengan yang diungkap oleh Veithzal Rivai mengatakan :

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁵

T. Hani Handoko mendefinisikan disiplin secara sederhana yaitu "disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi".²⁶ Seseorang dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Dalam kaitanya dengan pekerjaan, disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan. Sikap disiplin akan muncul manakala bila telah muncul niat dari dalam diri guru itu sendiri, hal ini akan lebih kuat mendorong sikap dan perilaku untuk patuh dan mentaati peraturan sekolah. Sikap dan perilaku disiplin muncul ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak dalam mentaati segala peraturan yang berlaku.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Felix A. Nigro dan Manef mengatakan "sembilan faktor yang mempengaruhi

²⁵ Rivai, Veithzal, . *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. (2004), h. 444

²⁶ Handoko, Hani, (*Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE. : (2000). h. 208

disiplin, di antaranya :²⁷

- a. Pengembangan struktur organisasi yang sehat untuk melaksanakan program kepegawaian, dalam tanggung jawab tugas setiap pegawai ditentukan dengan jelas dan tegas;
- b. Adanya klasifikasi atau penggolongan jabatan yang sistematis dan luwes serta adanya rencana gaji yang adil dengan mengingat adanya saingan yang berat dari sektor swasta;
- c. Adanya suatu perusahaan tenaga kerja dan penarikan tenaga kerja yang lebih baik dengan teknik perusahaan tenaga kerja yang maju;
- d. Adanya sistem seleksi yang baik yang menjamin adanya pengangkatan calon-calon pegawai yang paling cakap dan penempatannya dalam jabatan-jabatan pekerjaan yang sesuai;
- e. Adanya rencana kerja latihan jabatan yang luas dengan maksud untuk menambah keahlian dan kecakapan pegawai, membangun semangat kerja, dan mempersiapkan mereka untuk kenaikan pangkat;
- f. Adanya suatu rencana untuk menilai suatu kecakapan pegawai secara berkala dan teratur dengan tujuan untuk meneliti serta menetapkan pegawai yang paling cakap;
- g. Adanya suatu rencana kenaikan pangkat yang terutama atas jasa dan kecakapan pegawai dengan adanya sistem jabatan-jabatan

²⁷ Nigro, Felix A dan Manef. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta : PT. Pradnya Paramita. (1999). h. 10

yang sesuai sehingga mereka dapat mencapai tingkatan jabatan yang paling tinggi;

- h. Adanya usaha-usaha atau kegiatan untuk memperbaiki hubungan manusia;
 - i. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara atau mempertahankan semangat dan disiplin pegawai-pegawainya
- Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah yang berasal dari dalam individu itu sendiri (*self discipline*) artinya tidak ada unsur paksaan dan dilakukan sesuai dengan kesadaran sendiri. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh George Terry dalam Winardi "disiplin kerja yang datang dari individu pegawai itu sendiri merupakan disiplin yang paling efektif". Sedangkan Malayu S.P Hasibuan mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu.²⁸

- 1) Tujuan dan kemampuan;
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman;
- 7) Ketegasan;
- 8) Hubungan kemanusiaan;

²⁸ Hasibun S. P, Malayu., *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. (2002) h.

Menurut T. Hani Handoko menguraikan ada tipe disiplin yaitu.²⁹

- 1) Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar serta aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya yaitu untuk mendorong disiplin diri mereka bukan semata karena dipaksa manajemen.
- 2) Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif seiring berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.
- 3) Disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman yang lebih berat berulang, tujuannya yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih sering dilaksanakan. Luthans menyatakan bahwa disiplin kerja dapat timbul karena : 1) *Self discipline*. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan 2) *Command discipline*. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa

²⁹ Handoko, Hani, *op.cit.* h. 210

disiplin itu lebih banyak di sebabakan oleh adanya semacam paksaan dari luar.³⁰ Sementara itu, menurut Supartha Disiplin kerja diukur dapat diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh meliputi: a) menggunakan waktu secara efektif, b) datang tepat waktu, c) kualitas kerja baik, d) mengikuti prosedur dan instruksi kerja, e) selalu hadir, dan f) Berpenampilan sopan.³¹

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami, bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berkaitan dengan disiplin kerja guru, indikator-indikatornya meliputi: a) menggunakan waktu secara efektif, b) datang tepat waktu, c) kualitas kerja baik, d) mengikuti prosedur dan instruksi kerja, e) selalu hadir, dan f) Berpenampilan sopan.

3. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas, kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Menurut Abdurahman dan Muhidin "kinerja pegawai adalah hasil, atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan standar kerja,

³⁰ Luthan Fred, *Organizational Behavior*, (New York :McGraw Hill, (2011), h. 132

³¹ Supartha, Wayan Gede. "Pengaruh Kebijakan dan Kepemimpinan Pemerintah Daerah terhadap Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai dan Kinerja Puskesmas". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6. No. 2. (2006).hal. 121-140

target, sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”³². Sedangkan menurut Marwansyah mengatakan bahwa “kinerja merupakan proses menyeluruh untuk mengamati kinerja karyawan dalam hubungan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu yang mempunyai tujuan dimensi seperti menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas unit kerja dan meningkatkan kinerja karyawan”.³³

Sementara itu Moeheriono mengemukakan bahwa :

"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing- masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau institusi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika yang berlaku”.³⁴

Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai dari apa yang telah diemban dan diamanatkan kepada guru dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku. Kinerja guru yang merupakan sebagai agen pembelajaran (*learning agent*), yang dapat diartikan bahwa peran pendidik

³² Abdurrahman dan Muhidin. *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. Bandung:Pustaka Setia. (2011) h. 57

³³ Marwansyah.. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung. (2010) h. 229

³⁴ Moeheriono. (*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia. Indonesia. (2009).h.

sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, suri tauladan dan pemberi inspirasi bagi siswa yang tidak hanya pada saat proses pembelajaran saja, akan tetapi dalam kehidupan siswa. Mengacu pada pengertian kinerja yang dikemukakan Mangkunegara di atas, tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial. Sementara menurut Menurut Rivai, “kinerja guru adalah: perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah”.³⁵

Mengacu pada pengertian kinerja yang dikemukakan Mangkunegara di atas, tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial. Sementara menurut Menurut Rivai, “kinerja guru adalah: perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah”³⁶.

Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran sebagai faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan

³⁵ Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, (Jakarta: Kencana, (2004), 309

³⁶ Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, (Jakarta: Kencana, (2004), 309 ³² *Ibid*, h.45

dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Tugas profesional guru tersebut tercantum dalam pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005, meliputi :

- 1) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- 3) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa³².

Dengan pemahaman mengenai konsep kinerja sebagaimana dikemukakan di atas, maka akan nampak jelas apa yang dimaksud dengan kinerja guru. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu. hal ini sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Guru dan Guru Nomor 14 tahun 2005.

dalam Bab 1 Pasal 1 Undang-undang Guru disebutkan sebagai berikut :

"Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah"

Dari pengertian di atas nampak bahwa guru mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai

dan mengevaluasi peserta didik. Tanpa mengurangi dan meniadakan peran serta fungsi yang lain, kinerja guru sebagai pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pendidik merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan. Karena apapun tujuan-tujuan dan putusan-putusan penting tentang pendidikan yang dibuat oleh para pembuat kebijakan sebenarnya dilaksanakan dalam situasi belajar mengajar di kelas.

Sementara itu tugas/kewajiban Guru menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005 pasal 20 adalah sebagai berikut :

- 1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- 2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
- 3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- 4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- 5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kutipan Undang-undang tersebut menunjukkan bahwa kewajiban guru pada dasarnya merupakan kegiatan yang harus dilakukan guru dalam menjalankan peran dan tugasnya di sekolah, dimana aspek

pembelajaran merupakan hal yang utama yang harus dilaksanakan oleh guru, disamping pengembangan profesional sebagai pendidik guna meningkatkan kemampuan dalam

Melaksanakan tugas sebagai pendidik serta sebagai fihak yang cukup dominan dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, dalam proses pembelajaran/belajar mengajar, peran Guru amat penting dalam mewujudkan suasana belajar mengajar yang efektif bagi pencapaian tujuan pendidikan, secara sederhana dalam suatu kegiatan pendidikan/pembelajaran guru mempunyai tugas untuk melaksanakan perencanaan tentang apa dan bagaimana suatu proses pembelajaran, dengan rencana tersebut kemudian guru melaksanakan proses pembelajaran di kelas, dalam proses ini guru menentukan strategi, metoda, serta media pembelajaran yang digunakan guna menciptakan proses pembelajaran yang efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana pembelajaran.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama, begitu pula dengan di sekolah, ada perbedaan produktifitas atau kinerja guru antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor.

Menurut Mohamad As'ad menyatakan bahwa “secara garis besar perbedaan kinerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja”.³⁷ Sedangkan menurut Mathis dan Jackson mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah³⁸ :

- 1) Kemampuan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan dengan organisasi.

Menurut Gibson et al dalam Srimulyo Ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:³⁹

- 1) Variabel individual, terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keterampilan : mental dan fisik,
 - b. Latar belakang : keluarga, tingkat sosial, pendidikan
 - c. Demografis : umur, asal usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari :
 - a. Sumberdaya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur

³⁷ As'ad, Mohamad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty. (2000) h. 49

³⁸ Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta. (2001) h. 82

³⁹ Srimulyo, Koko.. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya*. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga. (1999) h. 49

e. Desain pekerjaan

3) Variabel psikologis, terdiri dari :

a. Persepsi

b. Sikap

c. Kepribadian

d. Belajar, dan

e. Motivasi.

c. Kriteria Kualitas Kinerja Guru

Menurut Asrori “kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya”.⁴⁰ Sementara itu Sulityorini dalam Saondi dan Suherman mengatakan :

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.

Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas

⁴⁰Asrori (2001) *Pengertian kinerja guru* <http://www.asrori.com/2011/04/pengertian-kinerjaguru.html>(24maret2015)

pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja⁴¹.

Menurut E. Mulyasa beberapa peran guru sebagai pendidik antara lain⁴²

1) Guru sebagai fasilitator

Tugas guru tidak hanya menyampaikan informasi kepada peserta didik, tetapi harus menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar (*facilitate of learning*)

2) Guru sebagai motivator

Sebagai motivator, guru harus mampu membangkitkan motivasi belajar, dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut : siswa akan bekerja keras jika memiliki minat dan perhatian terhadap pekerjaan, memberikan tugas yang jelas, memberikan penghargaan terhadap hasil kerja, menggunakan hadiah dan hukuman secara efektif, memberikan penilaian dengan adil.

3) Sebagai pemacu belajar

Sebagai pemacu belajar, guru harus mampu melipat gandakan potensi peserta didik, dan mengembangkannya sesuai dengan aspirasi dan cita-cita mereka di masa yang akan datang.

4) Guru sebagai pemberi inspirasi

⁴¹Sulistyorini, *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Th 28 no.1 Januari 2001. (2001), h. 21

⁴² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. (2007) h. 53-67

Sebagai pemberi inspirasi belajar, guru harus mampu memerankan diri dan memberikan inspirasi bagi peserta didik, sehingga kegiatan dan pembelajaran dapat membangkitkan berbagai pemikiran, gagasan dan ide-ide baru.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa guru harus mengetahui dan memahami dengan sungguh-sungguh akan kinerja guru yang sebenarnya adalah sangat mulia. Untuk itu guru perlu mempunyai kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mencetak generasi penerus yang berkualitas.

Di sekolah, standar kinerja guru dapat ditemukan dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi sosial, dan (d) kompetensi profesional. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu: (a) perencanaan program kegiatan pembelajaran, (b) pelaksanaan kegiatan

pembelajaran, dan (c) evaluasi pembelajaran.

Mengacu pada pengertian kinerja yang dikemukakan di atas, tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial. Sementara menurut Menurut Rivai, “kinerja guru adalah: perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah.”⁴³

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang mudah dan gampang, akan tetapi suatu pekerjaan yang amat sulit untuk diemban dan dipertanggungjawabkan, bukan saja di dunia akan tetapi juga di akhirat kelak. Kinerja atau kerja guru bukan saja menyampaikan materi kepada siswa, akan tetapi seorang guru harus mempunyai keterampilan, kemampuan khusus dan mencintai pekerjaannya serta menjaga kode etik dan kewibawaan sebagai pendidik. Seorang guru harus dapat menjadi motivator, inspirator, pembimbing untuk siswa. Untuk itu dibutuhkan komitmen bagi para guru dalam mencintai dan memahami pekerjaannya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari konsep-konsep yang telah diuraikan di atas dapat disintesis kinerja adalah hasil yang dicapai sebagai gambaran seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan

⁴³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Kencana, (2004), h.309

kepadanya sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Dengan indikator sebagai berikut: a) perencanaan pembelajaran, b) pelaksanaan pembelajaran, dan c) penilaian pembelajaran..

D. Kerangka Pikiran

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah (X_1), dan disiplin guru (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) di Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru.

Kepala madrasah dan guru merupakan komponen-komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Dalam organisasi sekolah, hubungan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala madrasah terkait dalam menggerakkan para guru untuk mempunyai etos kerja baik maupun kurang baik. Kepala madrasah dan guru merupakan pengaruh antara pimpinan dengan bawahan, untuk itu guna tercapainya tujuan yang hendak dicapai terutama mutu pendidikan di sekolah, diperlukan kerja sama yang sinergis dan kondusif antara kepala madrasah dan guru.

Dalam organisasi sekolah, kepala madrasah dituntut menampilkan suatu gaya kepemimpinan yang adil, wibawa, kharismatik dan demokratis. Hal ini akan berdampak terhadap etos kerja (kinerja) guru yang ditampilkan oleh para guru, karena mereka telah melihat dan mendapatkan sikap yang adil, bijaksana, tegas dan perhatian dari kepala madrasah terhadap semua guru. Hal ini akan menggugah guru untuk lebih

berkinerja secara baik. Oleh karena itu diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

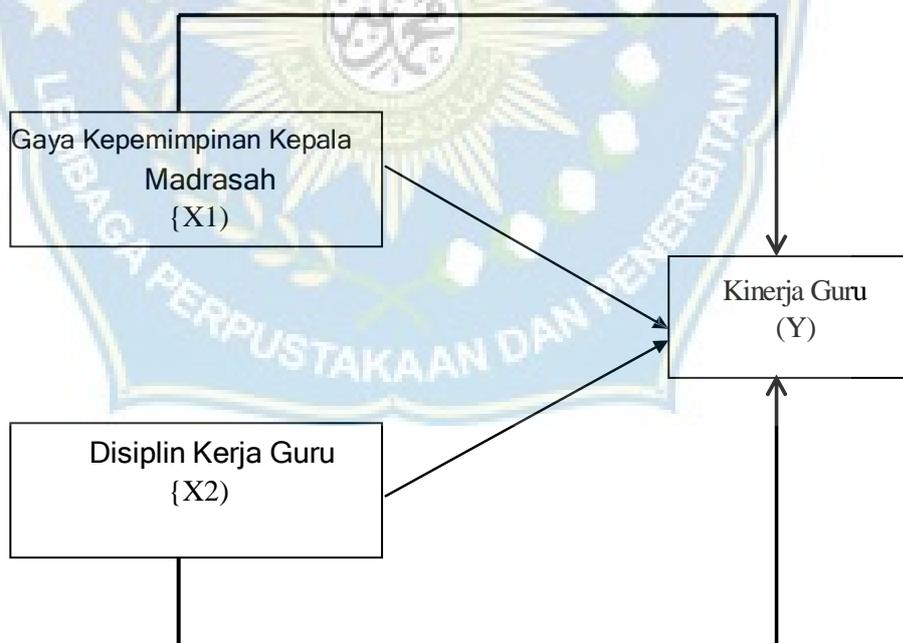
Disiplin kerja guru adalah bagaimana guru mampu untuk bekerja sesuai dengan aturan dan rambu-rambu yang telah ditetapkan oleh organisasi dan standar pemerintah. Guru yang tidak mampu dalam memenuhi aturan dalam bekerja di sekolah ataupun di organisasinya, akan berdampak pada kinerja guru. Pemenuhan dan ketaatan dalam disiplin guru akan menghasilkan kinerja guru yang baik, sehingga hal ini akan berdampak pula secara global terutama kepada kinerja sekolah maupun untuk peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja tidak akan dapat optimal jika tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh dalam bekerja. Maka disiplin guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru, tergantung dari arah disiplin guru apakah positif ataukah negatif. Oleh karena itu diduga ada pengaruh antara disiplin guru terhadap kinerja guru.

Dari uraian yang telah dipaparkan baik secara terpisah maupun secara bersama-sama dapat diduga bahwa baik gaya kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karenanya, untuk meningkatkan kinerja ataupun produktifitas kualitas kerja guru, sekolah harus memberikan suatu suasana kerja yang nyaman, penciptaan lingkungan yang kondusif dan kompetitif secara positif baik dari sistem kepemimpinan, pengelolaan

organisasi dan penegakan peraturan. Hal ini akan menciptakan dan membuat guru berkinerja sesuai dengan standar pendidikan nasional.

Hal tersebut di atas didasarkan pada logika bahwa suasana kerja yang nyaman dan kondusif, lingkungan dan pengelolaan organisasi yang tertib dan teratur, maka akan membentuk sikap guru yang loyal dan disiplin guru yang baik sehingga akan berdampak pada kinerja guru yang baik pula, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah secara khusus dan mutu pendidikan pada umumnya. Dari penjabaran di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat diilustrasikan kerangka pemikiran penelitian ini, seperti yang tertera pada bagan di bawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru
2. Terdapat pengaruh antara disiplin guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru
3. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya. Penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara faktor atau variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih kepada "keakuratan" deskripsi setiap variabel dalam keakuratan pengaruh antara satu variabel lainnya serta memiliki daerah generalisi yang luas.⁴⁴ Tujuan dari penggunaan pendekatan kuantitatif adalah untuk menjelaskan fakta-fakta yang ada.⁴⁵
2. Pendekatan pedagogic. Pendekatan ini dilakukan atau digunakan untuk mengetahui kemampuan pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran, terutama dalam kompetensi pedagogis yang dimiliki. Pelaksanaan pembelajaran dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil pembelajaran serta mampu memahami santri dari segala karakternya, khususnya dalam

⁴⁴ Irawan, Prasetya.. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Departemen Ilmu Adminstrasi FISIP UI. (2006) h. 101

⁴⁵ *Ibid* h. 102

peningkatan minat belajar. Pendekatan ini juga digunakan untuk mengembangkan potensi yang ada pada santri untuk mengaktualisasikan berbagai teori – teori pendidikan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan khususnya dalam penggunaan media pembelajaran bahasa Arab berbasis android dan kontribusinya terhadap

3. Pendekatan Kepemimpinan

a. Pendekatan Sifat

Dalam pendekatan sifat timbul pemikiran bahwa pemimpin itu dilahirkan, pemimpin bukan dibuat. Pemikiran semacam itu dinamakan pemikiran “Hereditary” (turun temurun). Pendekatan secara turun temurun bahwa pemimpin dilahirkan bukan dibuat, pemimpin tidak dapat memperoleh kemampuan dengan belajar/latihan tetapi dari menerima warisan, sehingga menjamin kepemimpinan dalam garis turun temurun dilakukan antar anggota keluarga. Dengan demikian kekuasaan dan kesejahteraan dapat dilangsungkan pada generasi berikutnya yang termasuk dalam garis keturunan keluarga yang saat itu berkuasa.

Kemudian timbul teori baru yaitu “Physical Characteristic Theory” (teori dari Fisik). Kemudian timbul lagi bahwa pemimpin itu dapat diciptakan melalui latihan sehingga setiap orang mempunyai potensi untuk menjadi pemimpin. Para ahli

umumnya memiliki pandangan perlunya seorang pemimpin mempunyai sifat-sifat yang baik. Pandangan semacam ini dinamakan pendekatan sifat. Adapun sifat-sifat yang baik yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu:

1) Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa

- a) Cakap, cerdas dan jujur
- b) Sehat jasmani dan rohani
- c) Tegas, berani, disiplin dan efisien
- d) Bijaksana dan manusiawi
- e) Berilmu
- f) Bersemangat tinggi
- g) Berjiwa matang dan berkemauan keras
- h) mempunyai motivasi kerja tinggi
- i) Mampu berbuat adil
- j) Mampu membuat rencana dan keputusan
- k) Memiliki rasa tanggung jawab yang besar
- l) Mendahulukan kepentingan orang lain.

b. Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku adalah keberhasilan dan kegagalan seorang pemimpin itu dilakukan oleh gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari cara memberi perintah, memberi tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara menegakkan

disiplin, cara pengawasan dan lain-lain.

Bila dalam melakukan tindakan dengan cara lugas, keras, sepihak yang penting tugas selesai dengan baik, dan yang bersalah langsung dihukum, gaya kepemimpinan itu cenderung bergaya otoriter.

Sebaliknya jika dalam melakukan kegiatan tersebut pemimpin dengan cara halus, simpatik, interaksi timbal balik, menghargai pendapat dan lain-lain. Maka gaya kepemimpinan ini bergaya kepemimpinan demokratis.

Pandangan klasik menganggap sikap pegawai itu pasif dalam arti enggan bekerja, malas, takut memikul tanggung jawab, bekerja berdasarkan perintah. Sebaliknya pandangan modern pegawai itu manusia yang memiliki perasaan, emosi, kehendak aktif dan tanggung jawab. Pandangan klasik menimbulkan gaya kepemimpinan otoriter sedangkan pandangan modern menimbulkan gaya kepemimpinan demokratis. Dari dua pandangan di atas menimbulkan gaya kepemimpinan yang berbeda.

c. Pendekatan Kontingensi

Dalam pandangan ini dikenal dengan sebutan "*One Best Way*" (Satu yang terbaik), artinya untuk mengurus suatu organisasi dapat dilakukan dengan paralek tunggal untuk segala situasi. Padahal kenyataannya tiap-tiap organisasi

memiliki ciri khusus bahkan organisasi yang sejenis akan menghadapi masalah berbeda lingkungan yang berbeda, pejabat dengan watak dan perilaku yang berbeda. Oleh karena itu tidak dapat dipimpin dengan perilaku tunggal untuk segala situasi. Situasi yang berbeda harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda.

Fromont E. Kast, mengatakan bahwa organisasi adalah suatu system yang terdiri dari sub sisteem dengan batas lingkungan supra system. Pandangan kontingensi menunjukkan pendekatan dalam organisasi adanya natar hubungan dalam sub system yang terdiri dari sub sistem maupun organisasi dengan lingkungannya. Kontingensi berpandangan bahwa azas-azsa organisasi bersifat universal. Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan maka dapat dikatakan bahwa tiap-tiap organisasi adalah unik dan tiap situsi harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tersendiri.

d. Pendekatan Terpadu

Sersley dan Blanchard, memadukan berbagai teori kedalam pendekatan kepemimpinan situasional dengan maksud menunjukkan kesamaan dari pada perbedaan diantara teori-teori tersebut. Teori-teori yang dipadukan adalah:

- 1) Perpeduan antara teori motivasi jenjang kebutuhan teori tingkat kematangan bawahan dengan pendekatan

kepemimpinan situasional.

- 2) Perpaduan teori motivasi 2 faktor teori tingkat kematangan bawahan,dengan pendekatan situasional.
- 3) Perpaduan antar 4 sistem manajemen, teori tingkat kematanganbawahan dengan pendekatan situasional
- 4) Perpaduan antara teori x dan y, teori tingkat kematangan bawahandengan kematangan situasional
- 5) Perpaduan antara pola perilaku A dan B, tori tingkat kematangan bawahan dengan pendekatan kepemimpinan situasional
- 6) Perpaduan antara 4 anggapan tentang orang, teori kematanganbawahan dengan kepemimpinan situasional
- 7) Perpaduan antara teori “Ego State”, teori tingkat kematangan bawahan dengan pendekatan kepemimpinan situasional
- 8) Perpaduan antara teori”Life Position” , teori tingkat kematangan bawahan dengan pendekatan kepemimpinan situasional
- 9) Perpaduan antara teori system control, teori tingkat kematangan bawahan dengan pendekatan kepemimpinan situasional.
- 10)Perpaduan antara teori dasar daya, teori tingkat kamatanan bawahandengan pendekatan kepemikmpinan situasional.

- 11) Perpaduan antara teori “Parent effectiveness training”, teori tingkat kematangan bawahan dengan pendekatan kepemimpinan situasional
- 12) Perpaduan antara teori pertumbuhan organisasi dengan pendekatan kepemimpinan situasional.
- 13) Perpaduan antara teori proses pertumbuhan organisasi, teori tingkat kematangan bawahan dengan pendekatan kepemimpinan situasional.
- 14) Perpaduan antara teori siklus perubahan, teori tingkat kematangan bawahan dengan pendekatan kepemimpinan situasional.
- 15) Perpaduan antara teori modifikasi perilaku, teori tingkat kematangan bawahan dengan pendekatan kepemimpinan situasional
- 16) Perpaduan antara teori “Force field analysis”, teori tingkat kematangan bawahan dengan pendekatan kepemimpinan situasional.

2) Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru yang berlokasi di Kec. Barru Kabupaten Barru. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus-selesai.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁴⁶ Sedangkan Suharsimi Arikunto mengatakan “populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang diteliti yakni semua elemen yang ada dalam penelitian”.⁴⁷ Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec.Barru yang berjumlah 9 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi⁴⁸. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel Nasution mengatakan bahwa “mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar dasar teorinya, oleh design penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya berdasarkan dengan teknik pengambilan sampel⁴⁹. Sementara itu Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa “untuk sekedar ancar ancar maka apabila subjek

⁴⁶ Sugiyono, ., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta. (2009) h. 80

⁴⁷ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Cet. ke 13*. Jakarta : PT Rineka Cipta. (2006) h. 130

⁴⁸ Sugiyono, (2009) *loc.cit.* 81

⁴⁹ S. Nasution, Prof. Dr., M.A.,. *Metode Research (Penelitian ilmiah)*, PT. Bumi Aksara,Jakarta. (2003) h. 135

kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih".⁵⁰

Memperhatikan pernyataan diatas, karena jumlah populasi (para guru), kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi pada penelitian ini dijadikan sebagai sample (*total sampling*).

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner. Pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner berjenis pertanyaan tertutup dengan menggunakan Skala Likert dengan nilai 1 sampai 5. Instrumen di dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) macam, masing-masing instrumen tentang (1) gaya kepemimpinan kepala madrasah, (2) disiplin kerja guru, dan (3) kinerja guru. Semua instrumen berbentuk kuesioner atau angket. Teknik pemberian skor sebagaimana dikatakan di atas dengan menggunakan model skala Likert.

Penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut diperoleh langsung dari responden. Data diambil dengan menggunakan instrumen kuesioner yang meliputi data tentang (1) gaya kepemimpinan

⁵⁰ Arikunto, Suharsimi. *Op.cit.* (2006). h.120

kepala madrasah, (2) disiplin kerja guru, dan (3) kinerja guru. Pengembangan setiap instrumen dijelaskan pada uraian dibawah ini.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Definisi Konseptual

Secara konseptual gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah perwujudan dari kemampuan kepala madrasah dalam melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan perilaku kepala madrasah tersebut.

b. Definisi operasional

Secara operasional, gaya kepemimpinan kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi guru tentang kemampuan kepala madrasah dalam memotivasi, mendorong, dan memberikan keyakinan guru-guru yang dipimpinnya berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan perilaku kepala madrasah tersebut, dengan indikator-indikator: 1) beriman, 2) beramal shaleh, 3) musyawarah, 4) adil, dan 5) bertanggung jawab.

c. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru

Pernyataan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah berjumlah 25 butir pernyataan. Kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala
Madrasah.⁵¹

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah(X1)	1.Beriman	1,2,3, dan 4	4
	2.Beramal shaleh	5, 6, 7, dan 8	4
	3.Bermusyawarah	9, 10, 11, dan 12	4
	4.Adil	13, 14, 15, 16, 17, dan 18	6
	5.Bertanggung jawab	19, 20, 21, 22, 23, dan 24	6
Jumlah			24

2. Variabel Disiplin Kerja Guru

a. Definisi Konseptual

Secara konseptual disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Definisi operasional

Secara operasional, disiplin kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi guru terhadap sikap dan perilaku mereka yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada organisasi madrasah untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan indikator-indikator meliputi: a) menggunakan waktu secara efektif, b) datang tepat waktu, c)

⁵¹ Instrumen gaya kepemimpinan kepala madrasah (setelah uji coba)

kualitas kerja baik, d) mengikuti prosedur dan instruksi kerja, e) selalu hadir, dan f) Berpenampilan sopan.

c. Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja Guru

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja guru berjumlah 25 butir pernyataan. Kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja Guru.⁵²

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Disiplin Kerja Guru (X2)	Menggunakan waktu secara efektif	1, 2, 3, & 4	4
	Datang tepat waktu	5, 6, 7, 8, 9, & 10	6
	Kualitas kerja baik	11, 12, & 13	3
	Mengikuti prosedur dan instruksi kerja	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, & 28	15
	Selalu hadir dalam setiap kegiatan organisasi	29, 30, 31, & 32	4
	Berpenampilan sopan	33, 34, dan 35	3
Jumlah			35

3. Variabel Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Secara konseptual kinerja guru adalah hasil yang dicapai sebagai gambaran seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki.

⁵² Instrumen disiplin kerja guru (setelah uji coba)

b. Definisi operasional

Secara operasional, kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi guru sendiri terhadap hasil yang dicapai sebagai gambaran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki dengan indikator-indikator meliputi: a) perencanaan pembelajaran, b) pelaksanaan pembelajaran, dan c) penilaian pembelajaran (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru)

c. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja guru berjumlah 25 butir pernyataan. Kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru.⁵³

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kinerja Guru	Perencanaan Pembelajaran	1, 2, 3, 4, 5, 6,7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, dan 19	19
	Pelaksanaan Pembelajaran	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, dan 69, dan 70	50
	Penilaian Pembelajaran	70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, dan 77	8
Jumlah			77

⁵³ Instrumen kinerja guru (setelah uji coba)

4. Skala Pengukuran

Untuk keperluan analisis, data yang diperoleh dari kuesioner berupa pernyataan/pertanyaan masing-masing diberikan bobot penilaian dengan menggunakan skala likert seperti yang termuat pada tabel 3.4

Tabel 3.4. Skala Pengukuran Data Kuesioner

Pilihan Jawaban	Kode	Skor	Makna
Sangat Setuju/Selalu	SS/SL	5	Sangat Tinggi
Setuju/Sering	S/SR	4	Tinggi
Kurang Setuju/Kadang-kadang	R/KD	3	Sedang
Tidak Setuju/Jarang	KS/JR	2	Rendah
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	TS/TP	1	Sangat Rendah

D. Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen

Butir-butir yang terangkum dalam instrumen penelitian, sebelum digunakan untuk mencari data guna menguji hipotesis, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas instrumen ini digunakan untuk menghindari adanya bias penelitian akibat subyektifitas peneliti.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan hasil uji coba instrumen yang dilaksanakan di SMPN 17 Gedongtataan, mencakup instrumen kinerja guru, instrumen gaya kepemimpinan kepala madrasah dan instrumen disiplin kerja guru.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji instrumen penelitian dalam hal ini adalah daftar pertanyaan yang dalam ilmu-ilmu sosial merupakan tahapan penting dalam proses

pelaksanaan penelitian di lapangan. Dengan pengujian instrumen itulah paling tidak dapat diperoleh manfaat, yaitu pertama apakah instrumen penelitian itu dapat mengukur apa yang diukur dan kedua seberapa jauh instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Manfaat yang pertama yang dikenal dengan nama validitas (kesahihan) dan yang kedua dikenal dengan menguji reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian.⁵⁴

Pengujian validasi intrumen penelitian dalam hal ini daftar pernyataan menggunakan kriteria internal, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total, yang dikenal dengan tehnik korelasi Product moment. Untuk mengetahui apakah nilai korelasi tersebut signifikan atau tidak diperlukan tabel signifikan *r product moment*, yaitu dengan membandingkan skor (nilai) masing-masing kuesioner dengan skor (nilai) totalnya. Apabila hasil hitung lebih besar dibandingkan dengan tabel pada 0,05 maka data yang akan dinyatakan valid dan reliabel. Menurut Winarso Surahkmad, perhitungannya menggunakan rumus:

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

keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara

X dan Y x = Skor masing-masing variabel yang ada pada

kuesioner y = skor total semua variabel kuesioner

⁵⁴ Masri, Singarimbun dan Sofian Effendi. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia, (2007).h.

Untuk mengetahui apakah nilai korelasi (r) tersebut signifikan atau tidak, dapat secara langsung dikonsultasikan dengan harga kritik r pada tabel. Jika r hitung $>$ dari r tabel berarti valid, dan sebaliknya jika r hitung $<$ dari r tabel berarti tidak valid.

Berdasarkan hasil penghitungan validitas instrumen, setelah diujicobakan, dari 77 butir instrumen kinerja guru, 8 butir di antaranya invalid. Dari 24 butir instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah 2 instrumen invalid. Sedangkan pada instrumen disiplin kerja guru, dan dari 35 butir instrumen disiplin kerja guru, 3 instrumen invalid, dengan demikian, untuk selanjutnya peneliti hanya menggunakan butir instrumen yang valid, yaitu 26 butir untuk instrumen kinerja guru, 22 butir untuk instrumen gaya kepemimpinan kepala madrasah, dan 32 butir untuk instrumen disiplin kerja guru.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dalam hal ini daftar pernyataan digunakan metode *internal consistency* sehingga masalah

yang timbul akibat penyajian yang berulang-ulang dapat dihindari. Suatu data dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,7.⁵⁵

Data hasil penghitungan reliabilitas instrumen, nilai alpha cronbach untuk instrumen kinerja guru sebesar 0,976 yang berarti berada dalam peringkat sangat tinggi. Nilai alpha cronbach untuk instrumen gaya kepemimpinan kepala madrasah sebesar 0,928 yang berarti berada dalam peringkat sangat tinggi. Sedangkan nilai alpha cronbach untuk instrumen disiplin kerja guru sebesar 0,941 yang berarti berada dalam peringkat sangat tinggi. Selengkapnya hasil ujicoba realibilitas instrumen dapat dilihat pada lampiran 2 h. 135

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data merupakan uji prasyarat analisis yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, maka dapat digunakan rumus uji normalitas data dengan menggunakan bantuan program SPSS ver 17, yaitu dengan melihat grafik atau melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Jika

⁵⁵ Kerlinger, FN. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. (2003). h. 28

distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.⁵⁶

Jika titik-titik terlihat menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.⁵⁷

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk menguji homogenitas varians antara kelompok-kelompok skor variabel terikat yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai variabel bebas. Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan *uji Bartlett*.

3. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel pada penelitian ini mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak, karena data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Uji linearitas data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS ver 17.

4. Analisis Regresi Sederhana

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan hipotesis penelitian, maka penggunaan analisis model regresi yang digunakan adalah model regresi sederhana.

⁵⁶ Gozali, I.. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Jakarta : Grasindo. (2005) h. 91

⁵⁷ S, Santoso.). *Mastering SPSS-18*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo. (2000). h. 214

Model matematis yang menyatakan hubungan antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y), dan hubungan antara variabel bebas disiplin kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana berikut :

1. $\hat{Y} = a + b.X_1$
2. $\hat{Y} = a + b.X_2$ Keterangan :

a = konstanta b

= koefisien arah regresi

X_1 = variabel bebas gaya kepemimpinan kepala madrasah

X_2 = variabel bebas disiplin kerja guru

\hat{Y} = variabel terikat kinerja guru

N = banyaknya sampel

Besarnya nilai konstanta a dan koefisien regresi b dapat dihitung

melalui rumus:

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

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

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, sikap guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, dengan menggunakan bantuan program

SPSS versi 17.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Dimana : \hat{Y} = kinerja guru a = konstanta b_1 =

koefisien regresi gaya kepemimpinan kepala madrasah b_2

= koefisien regresi disiplin kerja guru

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = disiplin kerja guru

2. Uji-t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

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

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t r = Nilai

koefisien korelasi n = Jumlah

sampel

3. Uji-F

Uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap pelayanan pegawai.

Langkah- langkah yang digunakan sebagai berikut (Ridwan, 2004;166).

Maka untuk mengujinya dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

N = banyaknya sampel

k = banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

4. Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi PPM yang dikalikan 100 %, dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel Y , derajat koefisien determinasi dicari dengan menggunakan rumus :

$$KP = r \times 100 \%$$

Dimana :

KP = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

F. Hipotesis Statistik

Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan, maka hipotesis statistik dalam penelitian ini menyangkut pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat seperti berikut:

Hipotesis Pertama

$H_0 : \beta_1 < 0$ Menunjukkan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru

$H_1 : \beta_1 > 0$ Menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru.

Hipotesis Kedua

$H_0 : \beta_2, < 0$ Menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru.

$H_1 : \beta_2, > 0$ Menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah DDI Mangempang Kec. Barru. Dengan kriteria penerimaan hipotesis :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

- c) Taraf signifikan = 5 % (0,05)
- d) Derajat kebebasan (df) = $n-2$

Hipotesis Ketiga

$H_0 : \beta=0$: Gaya kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja guru secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah, dan disiplin

$H_1 : \beta \neq 0$: kerja guru secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Hipotesis Uji

- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Hipotesis Uji

Level Significance (taraf signifikan) = 5% (0,05)

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN ANALISA DATA

A. Deskripsi Data

MI DDI Mangempang adalah salah satu Madrasah Ibtidaiyah yang berlokasi di Kelurahan Mangempang , Kecamatan Barru, Kabupaten Barru. Madrasah ini awalnya didirikan pada tahun 1966 Miladiyah dibawah naungan Darud Da'wah Wal Irsyad, organisasi yang didirikan oleh ulama kharismatik Sulawesi Selatan, yakni Anre Gurutta H. Abdurrahman Ambo Dalle.

a. Visi dan Misi

★ Visi merupakan keinginan dan pernyataan moral yang menjadi dasar atau rujukan dalam menentukan arah dan kebijakan pimpinan dalam membawa gerak langkah organisasi menuju masa depan yang lebih baik. Sehingga keberadaan organisasi dapat diakui oleh masyarakat sekitar.

Visi MI DDI Mangempang *“Terwujudnya sumber daya insan yang beriman dan bertaqwa cerdas, terampil dan berakhlak mulia”.*

Sedangkan Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh madrasah dalam usahanya mewujudkan Visi tersebut.

Misi MI DDI Mangempang *adalah “Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan yang efektif, efisien dan menyenangkan.*

Menumbuhkan minat baca, tulis dan berhitung. Mengamalkan ajaran agama islam dalam kehidupan sehari-hari. Menumbuhkan budaya MI yang bersih, aman dan sehat. Menerapkan manajemen berbasis sekolah dengan melibatkan seluruh stakeholder madrasah.”

b. Tujuan MI DDI Mangempang

Sejak berdirinya MI DDI Mangempang telah menggariskan tujuannya yaitu *“Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut”*

c. Kurikulum Pelajaran dan Kegiatan Ekstra kurikuler

1) Kurikulum Pelajaran

Kurikulum pelajaran MI DDI Mangempang masih menggunakan kurikulum K13.

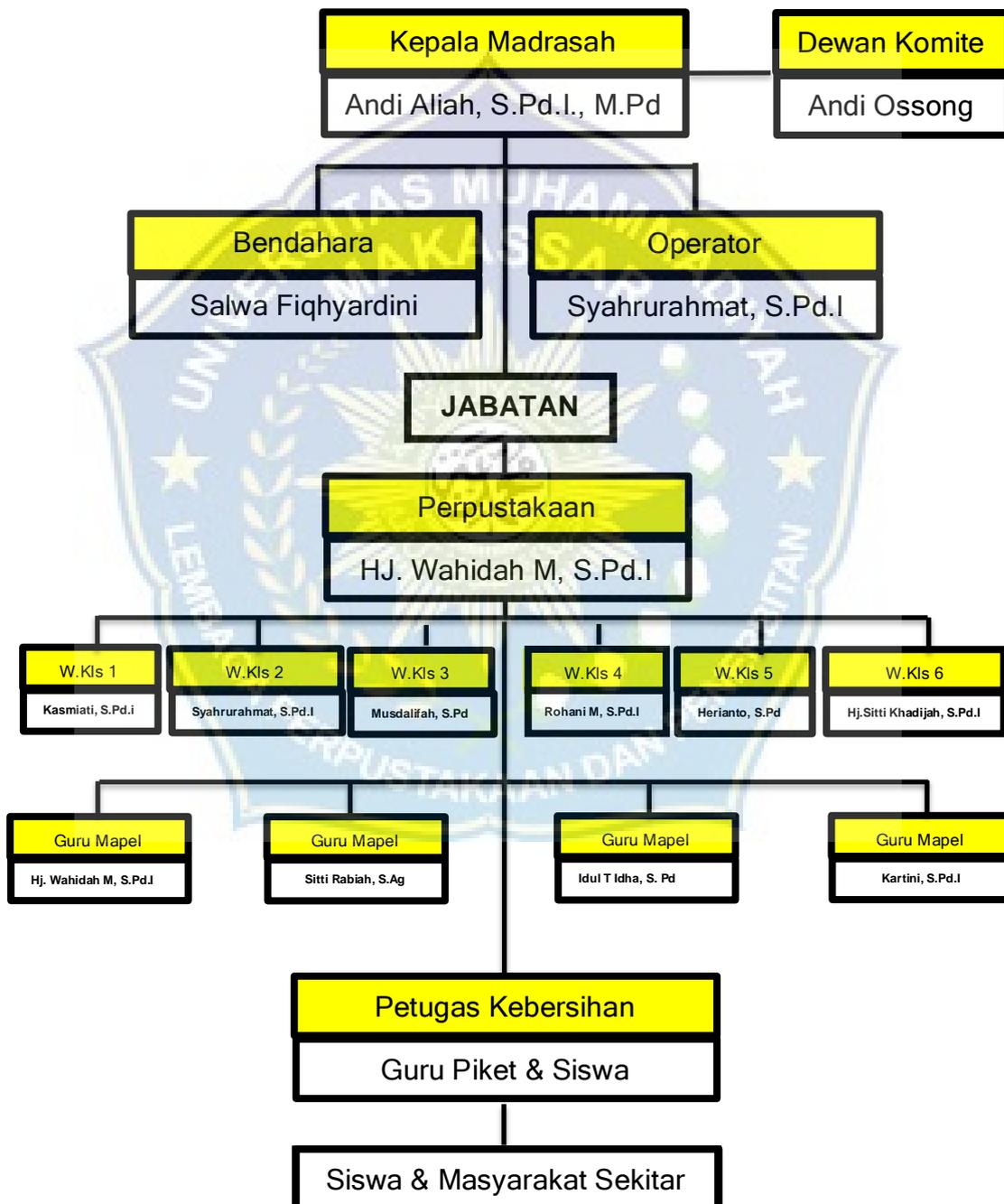
2) Kegiatan Ekstra Kurikuler

Kegiatan ekstra kurikuler adalah kegiatan di luar jam sekolah yang terprogram. Kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan :

- a) Pramuka
- b) Qasidah
- c) Tahsin Quran

d. Struktur Organisasi MI DDI Mangempang

Adapun struktur Organisasi MI DDI Mangempang pada saat ini sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI MI DDI MANGEMPANG

Struktur organisasi merupakan alat untuk melaksanakan tugas yang menjadi kewajiban secara maksimal untuk mencapai suatu tujuan, karena sesungguhnya kepala sekolah, guru sebagai tenaga teknis dan tenaga non teknis (administrasi) adalah aparatur bangunan di bidang pembangunan, yang mengelola proses dalam mentransfer suatu ilmu pengetahuan dan mendidik seorang anak didik (sebagai tugas seorang guru atau lembaga pendidik). Demikian halnya dengan MI DDI Mangempang juga memiliki struktur organisasi sebagaimana yang telah di tuliskan atau tertera pada bagan di atas.

e. Keadaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

★ Pada tahun pelajaran 2022/2023 MI DDI Mangempang memiliki 91 Murid. Jumlah tenaga pendidik 9 orang dan tenaga kependidikan 1 orang ditambah kepala madrasah 1 orang.

Rekapitulasi Keadaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan MI DDI Mangempang

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1	Kepala Madrasah	1 Orang
2	Tenaga pedidik	9 Orang
3	Tenaga Kependidikan	1 Orang
	Jumlah	11 Orang

f. Keadaan Murid

Keadaan Murid MI DDI Mangempang

No	Kelas	Jumlah
1	I	6
2	II	12
3	III	17
4	IV	21
5	V	18
6	VI	17
	Jumlah	91

g. Keadaan Sarana dan Prasarana

Keadaan Sarana Prasarana MI DDI Mangempang

No	Fasilitas	Jumlah
1	Ruang Kepala Sekolah	1
2	Ruang Guru	1
3	Ruang Belajar	6
4	Perpustakaan	1
5	Mushallah	1
6	Kamar Mandi	2

7	Lapangan Olahraga	1
8	Meja Guru	11
9	Kursi Guru	11
10	Meja Murid	50
11	Kursi Murid	100
12	Laptop	4
13	Smart TV	1
14	Infocus	1
15	Kipas Angin	3
16	Alat Peraga IPA	1
17	Perpustakaan	1

Berdasarkan tabel diatas dapat digambarkan bahwa fasilitas yang ada di MI DDI Mangempang, baik fasilitas belajar maupun fasilitas penunjang belajar bisa dikatakan cukup, hanya saja berdasarkan observasi penulis buku-buku di perpustakaan tersebut masih sangat minim apalagi yang berkaitan dengan pelajaran keagamaan.

h. Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan belajar mengajar di MI DDI Mangempang dilaksanakan pada pagi hari, mulai pukul 07.30 sampai dengan 12.15 dari hari senin sampai sabtu. Adapun kurikulum yang digunakan masih kurikulum K13.

B. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah MI DDI Mangempang

Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga bertujuan memotivasi orang lain atau anggotanya untuk melakukan hal baik dan memaksimalkan kemampuan dalam diri. Tanpa adanya sosok berjiwa kepemimpinan, suatu organisasi akan kurang termotivasi atau bersemangat dalam mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah di MI DDI Mangempang ini sendiri termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dimana dalam kepemimpinannya kepala madrasah selalu melibatkan guru-guru dalam musyawarah untuk mengambil suatu keputusan. Tujuan dari musyawarah ini sendiri adalah untuk menyelaskan suatu permasalahan dengan cara berunding untuk mencapai mufakat atau persetujuan tanpa adanya pihak yang diunggulkan. Jadi, menyelesaikan suatu masalah dengan cara musyawarah sangat dianjurkan.

Kepala madrasah juga memiliki peranan penting dalam pengembangan kompetensi guru, dalam hal ini kepala madrasah memberikan dukungan kepada guru-guru yang ingin mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Tidak hanya itu kepala madrasah juga senantiasa menerima kritikan dan saran dari guru-guru.

Kepala madrasah memiliki peranan penting dalam mengembangkan madrasah oleh karena itu kepala madrasah selalu ikut serta dalam perancangan hingga evaluasi sejauh mana perkembangan proses pembelajaran

C. Disiplin Kerja Guru MI DDI Mangempang

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Tujuan khusus disiplin kerja, Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku

Dalam hal ini guru di MI DDI Mangempang termasuk disiplin dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat dilihat dari kelengkapan administrasi dan juga pelaksanaan proses belajar mengajar. Pada hakikatnya **tujuan** dari administrasi ini sendiri bertujuan agar rencana terukur dan terstruktur yang akan diterapkan di dalam proses pembelajaran.

Dalam Pelaksanaan pembelajaran guru menggunakan berbagai media pembelajaran, pembelajaran dilaksanakan secara terstruktur sebagaimana yang tercantum dalam perangkat pembelajaran RPP. Pembelajaran kreatif ini sendiri memiliki pengaruh terhadap hasil belajar

siswa yang meningkat hal ini dilihat dari hasil evaluasi yang rutin dilaksanakan oleh guru. Disiplin kerja guru ini sendiri tidak lepas dari kepemimpinan dan juga motivasi serta dorongan yang dilakukan oleh kepala madrasah

Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	57.0762	64.0711	60.1111	2.81235	9
Residual	-8.42051	8.57203	.00000	5.23945	9
Std. Predicted Value	-1.079	1.408	.000	1.000	9
Std. Residual	-1.392	1.417	.000	.866	9

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Tabel Statistik Hasil Angket Kinerja Guru

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa skor rata-rata (*mean*) adalah 60 % dari skor ideal yang mungkin dicapai adalah 100. Skor maksimum 64 dari skor ideal 100,

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan apakah data-data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data hasil penelitian dengan menggunakan uji *One-sample Kolmogorov-smirnov Angket* pada aplikasi SPSS Versi 25.

- 1) Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal dan
- 2) Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas data pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Uji Normalitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.938	20.853		1.675	.145
	GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	-.060	.232	-.103	-.258	.805
	DISIPLIN KERJA	.475	.373	.509	1.273	.250

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh pada gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 805 dan disiplin kerja adalah 250. Karena nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan pada data hasil *pretest* dan *posttest*. Pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Adapun kriteria dalam pengujian homogenitas yaitu:

- 1) Jika sig $> 0,05$ maka data homogen dan
- 2) Jika sig $< 0,05$ maka data tidak homogen.

Tabel Hasil Uji Homogeneity of Variances							
ANOVA							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	Between Groups		836.389	7	119.484	238.968	.015
	Within Groups		.500	1	.500		
	Total		836.889	8			
DISIPLIN KERJA	Between Groups		252.222	7	36.032	.500	.800
	Within Groups		72.000	1	72.000		
	Total		324.222	8			

Berdasarkan dari *hasil* analisis pada tabel *Test of homogeneity of variance based on mean* diperoleh *Sum of Squares* = 836,389 *df* = 7, *Mean Square* = 119,484, *F* = 238,968 dan *sig* = 0,15. Karena nilai *sig* 0,15 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa varian data pada nilai nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja adalah homogen. Penggunaan analisis model regresi yang digunakan adalah model regresi sederhana. yang menyatakan hubungan antara variabel bebas gaya kepemimpinan (*X1*) dengan kinerja guru (*Y*), dan hubungan antara variabel bebas disiplin kerja guru (*X2*) dengan kinerja guru (*Y*).

c. Analisis Regresi Sederhana

Penggunaan analisis model regresi yang digunakan adalah model regresi sederhana. yang menyatakan hubungan antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y), dan hubungan antara variabel bebas disiplin kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.274	2	31.637	.864	.000 ^b
	Residual	219.614	6	36.602		
	Total	282.889	8			
a. Dependent Variable: KINERJA GURU						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH						

Pada table Uji Analisis Regresi Sederhana *ANOVA* Analisis Regresi sederhana menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (Signifikan) variable trust (X) terhadap variable partisipasi (Y). Dari Output tersebut bahwa F hitung = 863 dengan tingkat signifikansi atau propabilitas $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable partisipan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

keefektifan gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Kuadrat koefisien korelasi antara kedua variabel (r^2) sebesar 0,864 dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol terhadap variabel lain, maka 60 % proporsi variansi kinerja guru dapat dijelaskan oleh tingkat gaya kepemimpinan kepala madrasah.

Gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang mengkoordinasikan dan mengawasi pekerjaan orang lain, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan gaya dan perilaku pemimpin tersebut. Pemimpin yang baik bukanlah menyelesaikan tugas pribadinya, tetapi berusaha membantu orang lain menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mampu menggerakkan, mengarahkan perilaku guru untuk berbuat dan bekerja dengan sebaik-baiknya. dimungkinkan dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, sesuai dengan gaya dan karakteristik iklim dan pribadi guru sebagai bawahannya. Untuk dapat menjalankan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan sebagai seorang pemimpin. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh melalui pengalaman belajar teori atau dari pengalaman praktis selama menjadi pemimpin. Dan perlunya langkah-langkah evaluasi dari setiap metode atau gaya kepemimpinan yang diterapkan, untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan,

keseimbangan dan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan akan menciptakan tujuan yang ingin dicapai

Dalam perspektif Islam seorang pemimpin harus mampu dan dapat menempatkan diri sebagai pembawa obor kebenaran dengan memberi contoh teladan yang baik, karena dia adalah *uswatun hasanah*. Dengan jiwa pemimpin sosial akan dapat mengamati dan melakukan pendekatan yang manusiawi terhadap kelompoknya. Dengan pemikiran yang tajam, pemimpin diharapkan dapat memahami setiap permasalahan yang tumbuh dan berkembang di lingkungannya. Sedangkan dengan emosionalnya yang stabil, penyelesaian masalah dapat dilakukan dengan cara berpikir yang jernih, berdasarkan landasan fakta dan data yang konkrit, rasional, dan argumentatif. Islam juga menetapkan sangat pemimpin-pemimpin yang berkualitas tinggi. Sebab sejarah telah membuktikan hingga abad kedelapan Masehi, Islam telah berkembang pesat sekali dan mendapat tempat di hati umat karena karena pemimpinnya sendiri benar-benar dapat memahami dan menghayati hakikat ajaran Islam secara komprehensif, terutama dalam masalah-masalah akidah, ibadah, akhlak, dan muammalah. Oleh karena itu, setiap pemimpin baik formal maupun informal dituntut agar dapat berbenah diri sehingga dalam bentuk apa pun dan dalam kondisi bagaimanapun pemimpin Islam tetap mempunyai keutamaan yang lebih dibandingkan dengan pemimpin-pemimpin lainnya.

Korelasi antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan signifikansinya, baik melalui korelasi product moment maupun korelasi parsial. Hasil analisis ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Dari hasil tersebut juga dapat diartikan bahwa peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Kesimpulan menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang diciptakan dan dibentuk melalui proses rangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, kesetiaan, ketertiban dan atau tata tertib. Karena sudah menyatu dengan dirinya sendiri, maka sikap atau tindakan yang dilakukannya tidak lagi atau dirasakan sama sekali sebagai beban, sebaliknya akan membebani dirinya jika tidak bertindak seperti biasanya.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan pada peraturan. Kedisiplinan akan muncul apabila telah muncul niat dari dalam diri guru itu sendiri, hal ini akan semakin kuat mendorong sikap dan perilaku untuk mentaati dan

mentaati tata tertib sekolah. Sikap dan perilaku disiplin tampak ditandai dengan berbagai prakarsa, kemauan dan kehendak dalam mentaati segala peraturan yang berlaku. Sedangkan kinerja guru merupakan hasil yang dicapai dari apa yang telah dilakukan dan diamanahkan kepada guru dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

Korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan signifikansinya, baik melalui korelasi product moment maupun korelasi parsial. Hasil analisis ini memberikan indikasi bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Dari hasil tersebut juga dapat diartikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh Interaksi antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Koefisien korelasi ganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat $R_{y.12}$ sebesar 0,864. berarti bahwa 60% proporsi variansi kinerja guru dapat dijelaskan

secara bersama-sama oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah serta disiplin kerja.

Kinerja mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, sehingga dianggap penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan puncak dari tiga unsur yang saling terkait yaitu keterampilan, usaha, sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dibawa seseorang ke dalam pekerjaan seperti pengalaman, kemampuan, keterampilan interpersonal, dan keterampilan teknis. Upaya tersebut dinyatakan sebagai motivasi yang ditunjukkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kepemimpinan dalam bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki kecakapan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada kaitannya dengan penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran atau pelatihan agar segala kegiatan dapat berjalan dengan lancar.

Efektif dan efisien yang pada akhirnya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Sedangkan disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses rangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, kesetiaan, ketertiban dan atau tata tertib. Karena sudah menyatu dengan dirinya sendiri, maka sikap atau tindakan yang dilakukannya tidak lagi atau dirasakan sama sekali sebagai beban, sebaliknya akan membebani dirinya jika tidak bertindak seperti biasanya.

Berdasarkan penelitian ini dapat diartikan bahwa kinerja guru akan tinggi jika gaya kepemimpinan kepala sekolah efektif dan jika guru memiliki disiplin kerja yang tinggi pula. Kinerja guru dapat dioptimalkan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mendorong guru untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap sekolah sehingga selalu menunjukkan kinerja terbaiknya dalam mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian temuan penelitian ini mendukung pendapat bahwa interaksi antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, temuan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh Kuadrat koefisien korelasi antara kedua variabel (r^2) sebesar 0,864 dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol terhadap variabel lain, maka 60% proporsi variansi kinerja guru dapat dijelaskan oleh tingkat gaya kepemimpinan kepala madrasah.
2. Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi berganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat $R_{y.12}$ sebesar 0,864. Dari koefisien korelasi dapat dihitung koefisien determinasi ($R_{y.12}^2$) sebesar 0,6940, artinya 60% proporsi variansi kinerja guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja. Artinya, jika terjadi peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pengendalian disiplin kerja guru, maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja guru, dan dilakukan

kontrol terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka peningkatan ini akan diikuti dengan kinerja guru, dan peningkatan kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Efektivitas kepemimpinan kepala MI DDI Mangempang Kec. Baru Kab. Barru perlu dioptimalkan karena berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru. Optimalisasi ini dilakukan dengan meningkatkan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan menunjukkan peran kepala sekolah sebagai contoh dan panutan di MI DDI Mangempang Kec. Baru Kab. Baru
2. Disiplin kerja guru MI DDI Mangempang, Kec. Baru Kab. Barru perlu dioptimalkan, karena berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru. Optimalisasi tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan dimensi-dimensi penting dalam disiplin kerja, antara lain: a) menggunakan waktu secara efektif, b) tiba tepat waktu, c) kualitas kerja yang baik, d) mengikuti prosedur dan instruksi kerja, e) selalu hadir, dan f) sopan.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru perlu dioptimalkan, karena kedua variabel tersebut saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja guru. Optimalisasi ini dapat dilakukan dengan menunjukkan keteladanan kepala sekolah sebagai pemimpin dan

sosok yang menjadi panutan, sehingga akan memotivasi, mendorong, menginspirasi dan mengarahkan guru untuk menunjukkan kinerja yang tinggi.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan terjemahannya, 1989, Surabaya, Mahkota

Azis Wahab, Abdul (2008). *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.

Abdurrahman dan Muhidin. (2011). *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

Allan A. Glatthorn (2000) *The Principal as Curriculum Leader: Shaping What Is Taught & Tested*. 2nd ed. Thousand Oaks, Calif. : Corwin Press

Achmad Rustandi R (2016). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakat Situasional*. Bandung: ARMICO

Buchanan, David A dan Huckzysky, Andrezej A (2018) *Organization Behaviour*. FT Prentice Hall.

Bernadine Vita (2015) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta*, Jurnal Universitas Terbuka, Februari 2015

Creswell, John. W (2016). *Research Desain: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dhany Feby Nalasatria, (2013), *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru: Bukti Empiris dari Sekolah Menengah Atas Hang Tuah I Surabaya*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 1 No. 2, Maret 2013

Fadli Ahmad (2011) *Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Manhalun Nasyiin Press.

Gary Dessler (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Indeks.

Henry Simamora (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3 Cetakan ke-1*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Joey L. D Hakim (2014) *Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Cv.Citra Gemilang Tenggara*. Jurnal Administrasi Negara. 4(1), 2405.

Kartono (2014) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Lexy J Moleong (2016) *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Malayu S.P Hasibuan (2011) *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara

_____ (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

_____ (2017) *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara

Oslan Abdul Wahid Syafar dan Mauled Mueyono (2015) *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Palu*, e-Jurnal Katalogis, Vol. 3 No. 12, Desember 2015

L
A
M
P
I
R
A
N







INSTRUMEN PENELITIAN

A. GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (x1)

NO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	X1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	X2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
3	X3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	65
4	X4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	61
5	X5	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	56
6	X6	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
7	X7	1	1	1	1	4	4	2	4	1	4	2	4	1	2	3	35
8	X8	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	67
9	X9	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	66
541																	

B. DISIPLIN KERJA (X2)

NO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	X1	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	57
2	X2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	60
3	X3	3	3	5	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	57
4	X4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	69
5	X5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	67
6	X6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
7	X7	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	51
8	X8	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	69
9	X9	3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	56
549																	

C. KINERJA GURU (Y)

1	X1	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	67
2	X2	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	57
3	X3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	X4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	67
5	X5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
6	X6	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	56
7	X7	2	3	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	58
8	X8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
9	X9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	53
																541

BAB 1 Aqsha Almadinah

105011100121

by Tahap Tutup



Submission date: 09-Jun-2023 09:48AM (UTC+0700)

Submission ID: 2112176394

File name: BAB_I_19.docx (33.57K)

Word count: 1313

Character count: 9186

BAB 1 Aqsha Almadinah 105011100121

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

pt.scribd.com

Internet Source

3%

2

123dok.com

Internet Source

1%

3

proceeding.unindra.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off



BAB 2 Aqsha Almadinah

105011100121

by Tahap Tutup



Submission date: 09-Jun-2023 09:46AM (UTC+0700)

Submission ID: 2112174805

File name: BAB_II_17.docx (76.79K)

Word count: 6038

Character count: 40713

BAB 2 Aqsha Almadinah 105011100121

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

13%

★ repository.unib.ac.id

Internet Source

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

Off



BAB 3 Aqsha Almadinah

105011100121

by Tahap Tutup



Submission date: 09-Jun-2023 09:46AM (UTC+0700)

Submission ID: 2112175117

File name: BAB_III_23.docx (84.44K)

Word count: 3195

Character count: 20913

BAB 3 Aqsha Almadinah 105011100121

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ jurnal.ahmar.id

Internet Source

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

Off



BAB 4 Aqsha Almadinah

105011100121

by Tahap Tutup



Submission date: 09-Jun-2023 09:46AM (UTC+0700)

Submission ID: 2112175375

File name: BAB_IV_1_1.docx (57.01K)

Word count: 1797

Character count: 11355

BAB 4 Aqsha Almadinah 105011100121

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. SNS Cabang Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

Off



BAB 5 Aqsha Almadinah

105011100121

by Tahap Tutup



Submission date: 09-Jun-2023 09:46AM (UTC+0700)

Submission ID: 2112175512

File name: BAB_V_17.docx (15.88K)

Word count: 257

Character count: 1756

BAB 5 Aqsha Almadinah 105011100121

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

3%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

Off

