

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN GURU DAN PEGAWAI DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 MEDAN

Hablil Ikhwana
Fakultas Ekonomi UNIVA Medan
hablilikhwanabeniman@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin guru dan pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan dan seberapa besar pengaruhnya. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 17 pada tabel 4.28, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = -14.099 + 1.235X + e$. Konstanta (a) = -14.099 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel kepemimpinan (X) = 0 maka kedisiplinan guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan (Y) = -14.099, artinya apabila kepemimpinan guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan tidak baik, kedisiplinan guru dan pegawai tetap bernilai -14.099. Koefisien (X) = 1.235 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan guru dan pegawai. Sehingga apabila kepemimpinan guru dan pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan dinaikkan sebesar satu satuan maka kedisiplinan guru dan pegawai akan naik sebesar 1.235. Pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan (X) diperoleh dengan nilai t hitung sebesar 12,740 dengan demikian t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru dan pegawai. R sebesar 0,900 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kedisiplinan guru dan pegawai adalah hubungan yang sangat tinggi. Nilai koefisien determinasi (R²) hasil regresi sebesar 0,810 artinya bahwa variabel kepemimpinan akan menyebabkan kedisiplinan guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan sebesar 81,0%. Hasil ini merupakan hasil dari (R² x 100%). Ini berarti kepemimpinan guru dan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan telah mampu mempengaruhi kedisiplinan guru dan pegawainya sebesar 81,0% sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Nilai R² *Adjusted* juga berarti bahwa dalam keadaan kehadiran variabel kepemimpinan (X), dimana ada kemungkinan terjadi interaksi antar variabel maka dilakukan penyempurnaan terhadap variabel, diperoleh sebesar 0,805 yang tergolong sangat tinggi. Artinya bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap kedisiplinan guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan .

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Guru dan pegawai sekolah merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Disiplin guru dan pegawai di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah disiplin menjadi sorotan berbagai pihak, disiplin pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat. Disiplin guru dan pegawai sekolah akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai disiplin yang baik.

Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka disiplin guru dan pegawai sekolah tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru dan pegawai sekolah harus benar-benar kompeten dibidangnya. Guru dan pegawai sekolah juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Disiplin guru dan pegawai sekolah yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin guru dan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin guru dan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin guru dan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin guru dan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini secara teori penulisan ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu ekonomi khususnya pada manajemen sumber daya manusia tentang kepemimpinan dan disiplin guru dan pegawai.

II. Kajian Teori

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang sulit. Dikatakan sulit karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun, pada intinya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang

diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan adalah seorang pemimpin bukan benda mati tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seseorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung kepada keterampilan dan kemampuan pimpinan.

Menurut James Black (dalam Sadili Samsudin, 2006:287), “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu”. Menurut William G. Nickels (2009:234), “Kepemimpinan (*leading*) berarti menciptakan visi untuk organisasi dan mengkomunikasikan, membimbing, melatih, dan memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi”.

Menurut Hendro (2011:180), “Kepemimpinan terkadang diartikan sebagai pemegang kekuasaan (*power*), otoritas, dan pembuat keputusan serta membuat inisiatif agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik”. Menurut Siagian (dalam Edy Sutrisno, 2015:213-214), “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Anorga (dalam Edy Sutrisno, 2015:214), mengatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.” Menurut Wilson (2012:337), “Kepemimpinan adalah proses psikologis

dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain”. Pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Menurut Stoner (dalam Handoko, 2003:294), “Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya”. Menurut Handoko (2003:294-295), “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”. Selanjutnya, menurut K. Hemphill (dalam Miftah Toha, 2011:259), “Kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama”. Jika seseorang sudah mulai berkeinginan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuannya, maka telah terjadi kegiatan kepemimpinan. Pemimpin itu orangnya dan kepemimpinan itu kemampuannya.

Pemimpin dan kepemimpinan mempunyai arti penting dalam sebuah kelompok. Jika terjadi masalah, pemimpin dengan jiwa kepemimpinannya berada di garda terdepan untuk mengatasi masalah itu serta mengatasi risiko, konflik, atau perselisihan di antara orang-orang di dalam kelompoknya. Untuk itu dibutuhkan aturan-aturan, sistem, norma-norma, kebijakan, tujuan kelompok, dan motivasi. Di sinilah peranan pemimpin sangat dibutuhkan untuk meletakkan fondasi usaha dan manajemen yang benar dan baik.

Ada tiga implikasi penting dari definisi-definisi tersebut. Pertama, kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan dan pengikut. Kesiapan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu dalam menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses

kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang pimpinan akan menjadi tidak relevan.

Kedua, kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak langsung.

Ketiga, selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan dapat melaksanakan perintahnya. Sebagai contoh seorang manajer dapat mengarahkan seorang bawahan untuk melaksanakan tugas tertentu, tetapi dia dapat juga mempengaruhi bawahan dalam menentukan cara bagaimana tugas itu dilaksanakan dengan tepat.

2.1.2. Tujuan Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan efisien dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif dan efisien pula. Untuk itu pemimpin harus benar-benar dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2015:219), “Fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat fungsi yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian”. Menurut Ghiselli & Brown

(dalam Edy Sutrisno, 2015:219), “Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain: jenis organisasi, situasi sosial dalam organisasi dan jumlah anggota kelompok”.

Menurut Gerungan (dalam Edy Sutrisno, 2015:219), “Tugas utama pemimpin adalah memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi yang rumit yang hadapi kelompok, mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok serta merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

Menurut Edy Sutrisno (2015:228-232), tugas-tugas penting seorang pemimpin adalah:

1. Sebagai Konselor
Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Sebagai Instruktur
Sebagai pemimpin pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada dibawahnya.
3. Memimpin Rapat
Seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya.
4. Mengambil Keputusan
Di antara seluruh tugas yang disandang oleh pemimpin maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan, pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hak yang membedakan seorang pemimpin
5. Mendelegasikan Wewenang
Pendelegasian disebut dengan pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya karena keterbatasan waktu dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

2.1.3. Pengertian Disiplin

Disiplin menurut beberapa ahli memiliki pengertian yang sama namun para ahli lain mengatakan berbeda. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2006 : 2) menyampaikan bahwa : “Disiplin (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Disiplin merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Siswanto Bejo (2002 : 195), “Disiplin adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005 : 67), disiplin adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gomez (2002 : 78) menyatakan bahwa unsur yang membentuk disiplin pegawai antara lain : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Sementara Gomez (2002 : 142) mengemukakan unsur yang berkaitan dengan disiplin terdiri dari :

1. *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
3. *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kejadian informasi teknis tentang pekerjaan.
4. *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
5. *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
6. *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
7. *Inisiative*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
8. *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Dari berbagai pengertian disiplin di atas penulis dapat disimpulkan bahwa disiplin/ prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tepat waktu. Wujud disiplin dapat dilihat dari tingkat prestasi kerja yang berupa hasil kerja, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas serta minat seorang pekerja.

2.1.4. Disiplin Guru dan Pegawai Sekolah

Rahman Natawijaya (2006 : 22) secara khusus mendefinisikan disiplin guru dan pegawai sekolah (tenaga kependidikan) sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pegawai sekolah (tenaga kependidikan) pada waktu dia memberikan pembelajaran dan pengurusan kepada siswa. Disiplin guru dan pegawai sekolah (tenaga kependidikan) bila mengacu pada pengertian diatas bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru dan pegawai sekolah (tenaga kependidikan) meliputi : membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa : “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa : Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Guru dan pegawai sekolah (tenaga kependidikan) merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dan pegawai sekolah (tenaga kependidikan) dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari disiplin guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Sehubungan dengan disiplinnya maka guru dan pegawai sekolah (tenaga kependidikan) ada yang memiliki disiplin baik dan ada juga yang memiliki disiplin kurang baik. Guru dan pegawai sekolah (tenaga kependidikan) yang memiliki disiplin yang baik disebut guru dan pegawai sekolah (tenaga kependidikan) yang profesional.

Tugas profesional guru dan pegawai sekolah (tenaga kependidikan) menurut 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 bangsa.

2.1.5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Guru dan Pegawai

Kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan motivasi (*motivation*) akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas disiplin personil apabila disertai dengan upaya (*effort*) yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas disiplin organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Guna mencapai disiplin yang tinggi terdapat kriteria disiplin, meliputi:

1. Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
2. Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisa kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
3. Semangat (antusiasme), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan takkenal lelah.
4. Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.

Didalam pelaksanaannya disiplin guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yang disampaikan oleh Mitchell dikutip Mulyasa (2009 ; 138) yaitu :

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
2. Ketepatan Waktu (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan yang beralamat di Jl. Pertahanan Desa Patumbak Medan 20361 Telepon (061) 7864757. Subjek penelitian adalah orang (responden) yang akan diteliti. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan. Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel

yang akan diteliti. Kepemimpinan dan disiplin guru dan pegawai merupakan objek pada penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan sebanyak 40 orang. Mengingat jumlah populasi yang tergolong sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sampel responden. Pengambilan sampling ini disebut dengan Sampilng Jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Untuk pengujian secara parsial signifikansi kepemimpinan terhadap disiplin guru dan pegawai di gunakan uji t dengan ketentuan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 di terima, sebaliknya $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 4.1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.099	4.587		-3.074	.004
	Kepemimpinan	1.235	.097	.900	12.740	.000

a. *Dependent Variable:* Disiplin

Sumber: Hasil Penelitian 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 17 pada tabel 4.28, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = -14.099 + 1.235X + e$. Konstanta (a) = -14.099 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel kepemimpinan (X) = 0 maka disiplin guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan (Y) = -14.099, artinya apabila kepemimpinan guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan tidak baik, disiplin guru dan pegawai tetap bernilai -14.099. Koefisien (X) = 1.235

menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin guru dan pegawai. Sehingga apabila kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan dinaikkan sebesar satu satuan maka disiplin guru dan pegawai akan naik sebesar 1.235.

Pada tabel 4.28, diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-2) yaitu $40-2 = 38$. Pada df 38 dengan $\alpha = 0,05$ adalah 1,686. Pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan (X) diperoleh dengan nilai t hitung sebesar 12,740 dengan demikian t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin guru dan pegawai.

4.2. Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien detreminasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel 4.29 berikut:

Tabel 4.2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.805	4.03346

a. *Predictors: (Constant), Kepemimpinan*

b. *Dependent Variable: Disiplin*

Berdasarkan tabel 4.29 angka R sebesar 0,900 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap disiplin guru dan pegawai adalah hubungan yang sangat tinggi. Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,810 artinya bahwa variabel kepemimpinan akan menyebabkan disiplin guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan sebesar 81,0%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$). Ini berarti kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan

telah mampu mempengaruhi disiplin guru dan pegawainya sebesar 81,0% sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Nilai R^2 *Adjusted* juga berarti bahwa dalam keadaan kehadiran variabel kepemimpinan (X), dimana ada kemungkinan terjadi interaksi antar variabel maka dilakukan penyempurnaan terhadap variabel, diperoleh sebesar 0,805 yang tergolong sangat tinggi. Artinya bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap disiplin guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan .

BAB V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 17 pada tabel 4.28, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = -14.099 + 1.235X + e$. Konstanta (a) = -14.099 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel kepemimpinan (X) = 0 maka disiplin guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan (Y) = -14.099, artinya apabila kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan tidak baik, disiplin guru dan pegawai tetap bernilai -14.099. Koefisien (X) = 1.235 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin guru dan pegawai. Sehingga apabila kepemimpinan guru dan pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan dinaikkan sebesar satu satuan maka disiplin guru dan pegawai akan naik sebesar 1.235.
2. Pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan (X) diperoleh dengan nilai t hitung sebesar 12,740 dengan demikian t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan

- H1 diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin guru dan pegawai.
3. R sebesar 0,900 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap disiplin guru dan pegawai adalah hubungan yang sangat tinggi.
 4. Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,810 artinya bahwa variabel kepemimpinan akan menyebabkan disiplin guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan sebesar 81,0%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$). Ini berarti kepemimpinan guru dan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan telah mampu mempengaruhi disiplin guru dan pegawainya sebesar 81,0% sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.
 5. Nilai R^2 *Adjusted* juga berarti bahwa dalam keadaan kehadiran variabel kepemimpinan (X), dimana ada kemungkinan terjadi interaksi antar variabel maka dilakukan penyempurnaan terhadap variabel, diperoleh sebesar 0,805 yang tergolong sangat tinggi. Artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap disiplin guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan .

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke- 7. Penerbit Kencana Prenamedia Group. Jakarta.
- E. Mulyasa, 2009, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, 2002. *Manajing Human Resources*, USA: Prentice Hall.
- Hendro. 2011. *Dasar-Dasar Kewirausahaan*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Mila Badriyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke- 1. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Mifta Thoha. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mudrajad Kuncoro. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi 3. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Nina Liestiani Noorjanah. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Lebak Banten*. Skripsi. Program Studi Bisnis dan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama Bandung.
- Rama Tresnadi. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Sima Solution*. Skripsi. Program Studi Bisnis dan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama Bandung.
- Rahman at all, 2006, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Penerbit Alqaprint. Jatinangor.
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia. Bandung
- Siswanto Bejo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja*, Penerbit Sinar Baru. Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-10. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2009. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke- 10. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Edisi ke- 2 Cetakan kedelapan belas. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, *Tentang Guru dan Dosen*, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Wibowo, 2006, *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Willian G. Nickels. 2009. *Pengantar Bisnis*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta

