

**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA GURU DAN MASA KERJA
GURU DENGAN DISIPLIN KERJA GURU PADA
SMP NEGERI 2 KALIANDA
TAHUN PELAJARAN
2017/2018**

(Skripsi)

Oleh

Tri Oktaviani Anensa



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA GURU, DAN MASA KERJA GURU PADA SMP NEGERI 2 KALIANDA TAHUN PELAJARAN 2017/2018

Oleh

TRI OKTAVIANI ANENSA

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan masa kerja guru dengan disiplin kerja guru. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex postfacto* dan *survey*. Penelitian ini merupakan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel dalam satu kondisi. Pendekatan survey adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, dan wawancara terstruktur. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada 44 Guru. Data yang terkumpul melalui angket diolah dengan program SPSS. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan masa kerja guru dengan disiplin kerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Guru, Masa Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru.

ABSTRACT

RELATION OF TEACHER PERCEPTION ABOUT PRINCIPAL LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND WORK PERIOD WITH TEACHER WORK DISIPLINE AT SMP NEGERI 2 KALIANDA ACADEMIC YEAR 2017/2018

By

TRI OKTAVIANI ANENSA

The purpose of this research is to find out the correlation about principal leadership, work period of teacher work discipline. This research uses descriptive verificative design with ex pstfacto appoarch and survey. This research is a verificative that is to determine the level of relationship variables in one condition. Survey approach is an approach used to obtain data from a particular place that is natural (not artificial), but researhers do treatment in data collection for example by distributing questionnaires, tests, and structured interviews. Data collection was done by distributing questionnaires to 44 teachers. The data collected through questionnaire is processed with SPSS program. Based on the data analysis, it is found that there is relationship of principal leadership, work environment and work period of teacher with work discipline.

Keyword: Principal leadership, Work environment of teacher, Work period of teacher,

Teacher work discipline.

**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA GURU DAN MASA KERJA
GURU DENGAN DISIPLIN KERJA GURU PADA
SMP NEGERI 2 KALIANDA
TAHUN PELAJARAN
2017/2018**

Oleh

Tri Oktaviani Anensa

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN

Pada

Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Studi Pendidikan Ekonomi



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul : **HUBUNGAN PERSERPSI GURU TENTANG
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
LINGKUNGAN KERJA GURU, DAN MASA
KERJA GURU DENGAN DISIPLIN KERJA
GURU PADA SMP NEGERI 2 KALIANDA
TAHUN PELAJARAN 2017/2018.**

Nama : **Tri Oktaviani Anensa**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1413031062

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. Hl. Nurdin, M.Si.
NIP. 19600817 198603 1 003

Drs. Yon Rizal, M.Si
NIP. 19600818 198603 1 005

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi

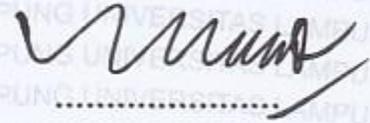
Drs. Zulkarnain, M.Si.
NIP.19600111 198703 1 001

Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP. 19600826 198603 1 001

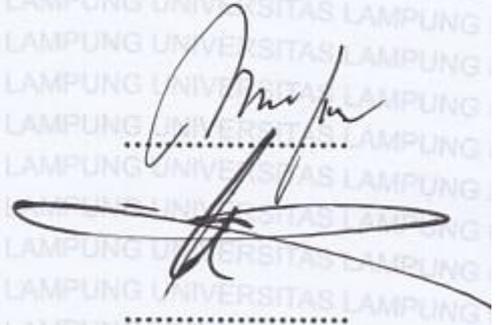
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Drs. Nurdin, M.Si.



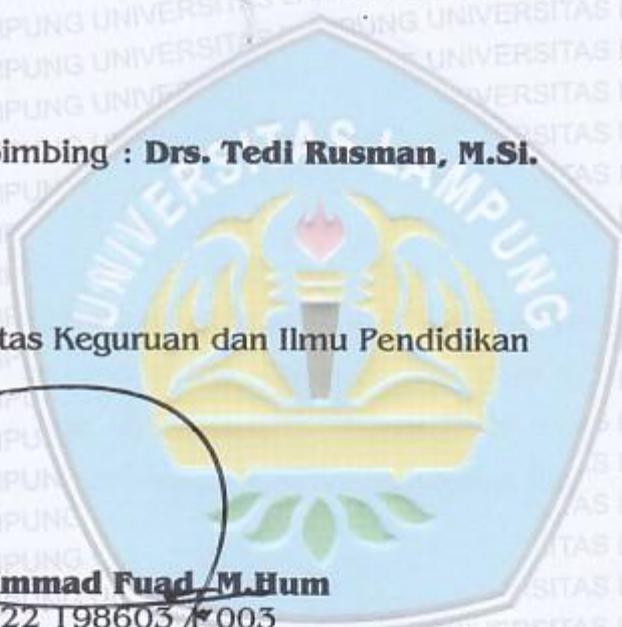
Sekretaris : Drs. Yon Rizal, M.Si.



**Penguji
Bukan Pembimbing : Drs. Tedi Rusman, M.Si.**

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum
NIP. 19590722 198603 7003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 31 Mei 2018

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Oktaviani Anensa
NPM : 1413031062
Jurusan / Program Studi : Pendidikan IPS / Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Alamat : Perumahan BLK No. 04 Jati Permai Wai Lubuk
Kec. Kalianda, Kab. Lamsel

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali disebutkan didalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 06 Juni 2018



Tri Oktaviani Anensa
NPM. 1413031062

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Tri Oktaviani Anensa dilahirkan di Kalianda pada tanggal 14 Oktober 1996, merupakan anak ketiga dari pasangan Bapak Edy Supomo dan Ibu Asnawaty.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Kalianda dan selesai tahun 2008, lalu melanjutkan di SMP Negeri 1 Kalianda dan selesai tahun 2011. Kemudian melanjutkan di SMAN 1 Kalianda Jurusan IPS dan lulus pada tahun 2014.

Tahun 2014, penulis diterima sebagai mahasiswa di Universitas Lampung pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) pada Jurusan Pendidikan Ilmu Sosial, Program Studi Pendidikan Ekonomi melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN).

Sebagai salah satu mata kuliah wajib, penulis pernah mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Solo, Bali, Malang, Surabaya, Kediri, Yogyakarta, Magelang dan Bandung. Kemudian, penulis juga menyelesaikan Program Kuliah Kerja Nyata– Kependidikan Terintegrasi (KKN-KT) di Sekincau, Kabupaten Lampung Barat serta menyelesaikan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMP N 1 Sekincau.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji untuk Mu Allah SWT
atas segala kemudahan, limpahan rahmat dan karunia yang
fngkau berikan selama ini.*

Dengan Bangga Kupersembahkan Karya Ini sebagai
Tanda bakti dan cinta tulus kepada

Sapakku (Eddy Supomo)

Dengan Penuh Keikhlasan, Kesabaran Membimbing Serta Mendidikku Agar
Menjadi Manusia yang Lebih Baik di Dunia dan Akhirat. Selalu Berdoa, Memberi
Nasehat dan Semangat untuk Masa
Depan yang Lebih Baik.

Ibuku Tercinta (Asnawaty)

Terima kasih atas doa, nasehat, pengorbanan, kesabaran, sayang serta didikan mu
selalu mendampingi ku dalam keseharianku sampai saat ini.

Rara Pendidik yang Ku Hormati

Terimakasih Telah Berbagi Ilmu dan Pengalaman untuk Bekal Menghadapi
Kehidupan.

Sahabat-sahabatku

Terimakasih Telah Memberikan Warna dalam Hidup.

Almamater Tercinta Universitas Lampung

Motto

Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.

(Q.S. Ali Imran: 139)

Sesungguhnya Allah Ta'ala tidak memandang postur tubuhmu dan tidak pula pada kedudukan maupun harta kekayaanmu, tetapi Allah memandang pada hatimu. Barang siapa memiliki hati yang sholeh maka Allah menyukainya. Bani adam yang paling dicintai

Allah ialah yang paling bertaqwa.

(HR. Athabrani dan Muslim)

Kau tak akan pernah mampu menyebrangi lautan

Sampai kau berani berpisah dengan daratan

(Christopher Colombus)

Tidak ada yang mudah, tetapi tidak ada yang tidak mungki

(Napoleom)

Masa lalu kamu adalah sejarah yang paling berharga dalam kehidupanmu

(Tri Oktaviani Anensa)

SANWACANA

Bismillaahirrahmanirrahim

Assalaamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi dengan judul "**Hubungan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Guru dan Masa Kerja Guru dengan Disiplin Kerja Guru Pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018**" adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih seluruhnya kepada:

1. Bapak Dr. Hi. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Abdurrahman, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
3. Bapak Drs. Hi. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

4. Bapak Drs. Supriyadi, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
5. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
6. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
7. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si yang telah bersedia menjadi pembahas penulis. Terima kasih untuk bantuannya dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si sebagai Pembimbing II penulis, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan serta kebaikan dan kesediaan meluangkan waktu dalam membimbing penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Drs. Hi. Nurdin, M.Si., sebagai Pembimbing I penulis, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan serta kebaikan dan kesediaan meluangkan waktu dalam membimbing penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi terima kasih atas bantuan dan bimbingannya;.
11. Bapak M. Yamin, S.Pd dan Bunda Suminingrum, S.Pd Bio selaku guru dan seluruh pihak terkait dari SMP Negeri 2 Kalianda yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian.
12. Kedua Orangtua Bapakku dan Emakku tersayang terimakasih telah menjadi motivasiku, kasih sayang yang selalu aku rasakan, dan selalu mendukung setiap langkahku.

13. Kakak-kakaku tersayang (Abang Andi, Mbak Dwi, Ngah Anggi, dan Abi Yoga) yang selalu mendukungu dan selalu mendoakan serta menantikan keberhasilan dari diriku.
14. Ponakan-ponakanku tersayang Azalea dan Abiyu Yusuf.
15. Sahabatku tercinta dari kecil Gina Triani yang selalu menemaniku sampai sekarang.
16. Rahmat Juang Kusyari terima kasih karena telah menjadi seseorang yang penyabar dan pengertian, selalu menemani dan membantuku menyelesaikan skripsi ini dalam segala situasi.
17. Sahabat-sahabatku seperBailando Cindy Yolinda, S.Pd (Cinoy), Meisy Purnamasari (Mesong), Ega Gasela, S. Pd (Teteh), Herni Desriyani, S. Pd (Ecot), Nurhasanah, S. Pd (Ruming), Sri Rahayu Kusuma (Anet).
18. Sahabat-sahabatku baik didalam dan diluar kampus Septi, Siti, Sari, Wulan, Mbak Ncek.
19. Sahabat-sahabat KKN-KT ku Dea, Vera, Hani, Septi, Mba Nur, Esa, Dian, Jaka, dan Ega terima kasih atas kebersamaannya selama ini. Walaupun kita belum lama kenal tapi kita "lebih dari keluarga".
20. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2014 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas doa dan dukungannya;
21. Teman-teman UKM Futsal Unila, dan UKM Badminton Unila terimakasih atas kebersamaan selama ini, kebaikan dan dukungan kalian.
22. Seluruh dewan guru SMP Negeri 1 Sekincau terima kasih atas bantuan pengalamannya.
23. Untuk murid-muridku di SMP Negeri 1 Sekincau yang saya sayangi.
24. Kakak-kakak angkatan Pendidikan Ekonomi.
25. Adik-adik angkatan 2015, 2016, dan 2017.

26. Kak Dani yang selalu memberikan arahan dan semangat kepada kami Mahasiswa Pendidikan Ekonomi, tak lupa pula om Herdi yang sudah membantu.
27. Untuk Winda, Yuyun dan Nadya yang senantiasa bersedia saya repotkan selama penyusunan skripsi ini.
28. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka dan ucapan terimakasih. Namun demikian, penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Bandar Lampung, Juni 2018

Penulis

Tri Oktaviani Anensa

NPM.1413031062

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL

ABSTRAK

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	16
C. Pembatasan Masalah	16
D. Rumusan Masalah	17
E. Tujuan Penelitian	17
F. Manfaat Penelitian.....	18
G. Ruang Lingkup Penelitian	19

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka.....	20
1. Disiplin Kerja Guru	20
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	27
3. Lingkungan Kerja	31
4. Masa Kerja	35
B. Penelitian Yang Relevan	38
C. Kerangka Pikir	39
D. Hipotesis.....	41

III. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	42
B. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel	43
C. Variabel Penelitian	44
1. Variabel Bebas atau Variabel Independen	44
2. Variabel Terikat atau Variabel Dependen	44
D. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel	44

1. Definisi Konseptual Variabel	44
2. Definisi Operasional Variabel	45
3. Pengukuran Variabel Penelitian	52
E. Teknik Pengumpulan Data	53
F. Uji Persyaratan Instrumen	54
1. Uji Validitas Angket	54
2. Uji Realibilitas Angket.....	57
G. Uji Persyaratan Analisis Data.....	60
1. Uji Normalitas	60
2. Uji Homogenitas	62
H. Pengujian Hipotesis	63

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sekolah Tempat Penelitian	64
1. Sejarah Singkat Berdirinya SMP Negeri 2 Kalianda	64
2. Visi, Misi dan Tujuan SMP Negeri 2 Kalianda	65
3. Keadaan Jabatan Guru SMP Negeri 2 Kalianda	67
4. Data Identifikasi Sekolah, Keadaan Siswa SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018	68
B. Deskripsi Data	70
1. Data Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	71
2. Data Mengenai Lingkungan Kerja Guru (X2).....	73
3. Data Mengenai Masa Kerja Guru (X3)	75
4. Data Mengenai Disiplin Kerja Guru (Y)	77
C. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	79
1. Uji Normalitas Data	79
2. Uji Homogenitas	81
D. Pengujian Hipotesis	83
1. Pengujian Hipotesis Pertama Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru	83
2. Pengujian Hipotesis Kedua Hubungan Lingkungan Kerja Guru dengan Disiplin Kerja Guru	86
3. Pengujian Hipotesis Ketiga Hubungan Masa Kerja Guru Dengan Disiplin Kerja Guru	89
4. Pengujian Hipotesis Keempat Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Guru dan Masa Kerja Guru dengan Disiplin Kerja Guru	91
E. Pembahasan	94
1. Hubungan antara Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan Disiplin Kerja Guru (Y) di SMP Negeri2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.....	94
2. Hubungan antara Lingkungan Kerja Guru (X2) dengan Disiplin Kerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018	97
3. Hubungan antara Masa Kerja Guru (X3) dengan Disiplin Kerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018	100

4. Hubungan antara Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Lingkungan Kerja Guru (X2) dan Masa Kerja Guru (X3) dengan Disiplin Kerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.....	102
---	-----

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	106
B. Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel 1 Jumlah Jam Absensi Guru SMP Negeri 2 Kalianda	3
2. Tabel 2 Data Ruang SMP Negeri 2 Kalianda	11
3. Tabel 3 Data Dewan Guru SMP Negeri 2 Kalianda.....	14
4. Tabel 4 Penelitian Relevan	38
5. Tabel 5 Definisi Operasional Variabel	49
6. Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	58
7. Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja Guru (X2)	59
8. Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Angket Masa Kerja Guru (X3)	59
9. Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Angket Disiplin Kerja Guru (Y)	60
10. Tabel 10 Masa Jabatan Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Kalianda	64
11. Tabel 11 Data Jabatan Guru SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018	68
12. Tabel 12 Data Siswa SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018	69
13. Tabel 13 Data Fasilitas SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018	70
14. Tabel 14 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	72
15. Tabel 15 Kategori Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	72
16. Tabel 16 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Guru (X2)	74
17. Tabel 17 Kategori Variabel Lingkungan Kerja Guru (X2).....	75
18. Tabel 18 Disitribusi Frekuensi Masa Kerja Guru (X3).....	76
19. Tabel 19 Kategori Variabel Masa Kerja Guru (X3)	77
20. Tabel 20 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru (Y)	78
21. Tabel 21 Kategori Variabel Disiplin Kerja Guru (Y)	79
22. Tabel 22 Uji Normalitas Data	80
23. Tabel 23 Rekapitulasi Uji Normalitas	81
24. Tabel 24 Uji Homogenitas	81
25. Tabel 25 Rekapitulasi Uji Homogenitas.....	82
26. Tabel 26 Uji Hipotesis Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru	84
27. Tabel 27 Interpretasi Nilai	85
28. Tabel 28 Hasil Uji Koefisien Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	85
29. Tabel 29 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Guru dengan Disiplin Kerja Guru	86

30. Tabel 30 Interpretasi Nilai r	87
31. Tabel 31 Hasil Uji Koefisien Lingkungan Kerja Guru.....	88
32. Tabel 32 Uji Hipotesis Masa Kerja Guru dengan Disiplin Kerja Guru	89
33. Tabel 33 Interpretasi Nilai r	90
34. Tabel 34 Hasil Uji Koefisien Masa Kerja Guru.....	90
35. Tabel 35 Uji Hipotesis Secara Korelasi Multiple	91
36. Tabel 36 Interpretasi Nilai r	92
37. Tabel 37 Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Guru dan Masa Kerja Guru dengan Disiplin Kerja Guru Secara Regresi Residual	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar 1 Perhitungan Persentase	4
2. Gambar 2 Paradigma Penelitian	4

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kisi-kisi Angket
2. Lampiran 2 Angket Penelitian
3. Lampiran 3 Rekapitulasi Uji Hasil Uji Analisis Validitas
4. Lampiran 4 Uji Hasil Analisis Reliabilitas
5. Lampiran 5 Uji Penelitian
6. Lampiran 6 Data Hasil Penelitian
7. Lampiran 7 Data Rekapitulasi Uji Coba Angket

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sektor sangat menentukan kualitas suatu bangsa. Kegagalan Pendidikan berimplikasi pada gagalnya suatu bangsa, keberhasilan pendidikan juga secara otomatis membawa keberhasilan sebuah bangsa. Pada dunia pendidikan, hendaknya memperhatikan unsur pendidikan, yang diantaranya peserta didik, pendidik, software, manajemen, sarana dan prasarana dan stake holder. Aset yang diperlukan dalam pendidikan adalah sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya yang berkualitas dapat berupa dari siswa, masyarakat, maupun dari pendidik. Oleh karena itu, pendidikan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun, bersamaan dengan itu bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada suatu fenomena yang sangat dramatis, yakni rendahnya daya saing yang menandakan bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Diperlukan adanya perbaikan kualitas pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas yang mampu bersaing dan bersaing dengan negara maju.

Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan terhadap seluruh komponen pendidikan, seperti peningkatan kualitas kompetensi dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah baik di pusat maupun di daerah.

Apabila komponen-komponen tersebut dapat terpenuhi, maka dapat dipastikan akan terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia pendidikan. Namun, pada kenyataannya sistem pendidikan yang ada pada saat ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini terlihat dari kurangnya peningkatan kualitas kompetensi guru dalam disiplin. Maka dari itu salah satu faktor yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah disiplin kerja guru yang berkualitas. SMP Negeri 2 Kalianda sebagai salah satu lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama, tidak terlepas dari masalah-masalah yang diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru, serta masa kerja guru di sekolah.

Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik suatu kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang bisa diraih. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai

bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang di dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sangat sulit bagi sebuah lembaga untuk mencapai hasil optimal. Disiplin yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas yang dia terima. Dengan adanya sikap disiplin akan mendorong gairah kerja, untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja guru menginginkan untuk dilaksanakannya semua peraturan yang sudah ada dan jika terjadi pelanggaran maka harus diambil tindakan.

Tercapainya disiplin kerja guru diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik, lingkungan kerja guru yang memadai serta masa kerja yang tepat waktu. Salah satu aspek yang mencerminkan kondisi disiplin kerja guru adalah tingkat kehadiran atau absensi. Tingkat absensi dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan, semangat dan sikap kerja. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan pada SMP Negeri 2 Kalianda, diketahui masih terdapat guru yang tidak hadir pada jam kerjanya. Hal itu terlihat dari presentase dibagi dengan hari kerja dan jumlah guru yang ada di SMP Negeri 2 Kalianda seperti terlihat pada tabel di bawah.

Tabel 1. Jumlah Jam Absensi Guru SMP Negeri 2 Kalianda Semester I Tahun 2017/2018.

Bulan	Jumlah Guru	Jumlah Hari efektif	Keterangan			Jumlah Absensi	Persen
			I	S	A		
Juli	44	12	1	2	1	4	0,76
Agustus	44	26	38	2	6	46	4,02
September	44	21	12	5	5	22	2,38
Oktober	44	26	26	1	4	31	2,71
November	44	26	30	4	4	38	3,32
Desember	44	14	4	4	0	8	1,30
Jumlah		125	111	18	20	149	14,49

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 2 Kalianda Tahun 2018

Perhitungan presentase adalah sebagai berikut.

$$\frac{\text{Jumlah Hari Absen}}{\text{Jumlah Guru x Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$$

(FLIPPO, 1996: 143)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran guru relative tinggi pada semester I Tahun Ajaran 2016/2017, dengan presentase rata-rata 2,41% setiap bulannya, diperoleh dari jumlah persen sebesar 14,49% dibagi dengan jumlah bulan sebanyak 6 bulan. Kemudian total ketidakhadiran guru selama semester I (satu) sebanyak 149 hari. Jumlah tersebut terbagi atas guru yang tidak masuk mengajar karena alasan Izin (I) sebanyak 111, Sakit (S) sebanyak 18, dan 20 guru dengan alasan Alpha (A).

Tingginya tingkat absensi menunjukkan adanya masalah dalam disiplin kerja guru. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2012: 89).

Hal ini akan berpengaruh pada tujuan pendidikan, karena tinggi rendahnya tingkat produktifitas dan disiplin kerja dalam suatu lembaga dapat dilihat dari tingkat absensi. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, upaya yang dilakukan dimulai dengan meningkatkan disiplin kerja guru terlebih dahulu. Ukuran disiplin kerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya.

Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Pada dasarnya keberadaan suatu unit organisasi tidak akan terlepas dari keberadaan hubungan timbal balik antara pemimpin dan guru yang efektif dalam menjalankan roda organisasi tersebut.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi. Efektifitas organisasi pada dasarnya adalah efektifitas individu para anggota di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut. Sedangkan efektifitas kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mentaati peraturan atau tata tertib yang berlaku.

Menurut Yukl, (2006:3) Mendefensikan kepemimpinan secara luas sebagai proses-proses yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan *team work*, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan dan kinerja merupakan variabel yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Semakin baik kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja seseorang, Sebagaimana dikemukakan oleh Handoko, (2001:295) Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Berdasarkan pengamatan penulis sementara di SMP Negeri 2 Kalianda ditemukan gejala-gejala atau fenomena-fenomena berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, antara lain: 1) Kepala sekolah SMP Negeri 2 Kalianda yang kurang menegur guru yang tidak disiplin, misalnya guru yang datang terlambat, tidak memiliki perangkat pembelajaran, dan meninggalkan sekolah tanpa izin, 2) Kepala sekolah yang sering tidak berada di tempat (sekolah) ketika hari efektif, misalnya kepala sekolah meninggalkan sekolah tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada wakil atau guru lainnya, 3) Kepala sekolah SMP Negeri 2 Kalianda yang kurang memberikan masukan dan bimbingan kepada guru dalam proses pendidikan di sekolah.

Hal ini dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor dalam penentu disiplin kerja guru. Agar kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah efektif dan efisien, salah satu tugas yang dilakukan adalah memberikan kepuasan kepada seluruh warga sekolah, dalam hal ini khususnya guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan disiplin kerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Pendidikan guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Guru dapat dihormati oleh masyarakat karena kewibawaannya, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat percaya bahwa dengan adanya guru, maka dapat mendidik dan membentuk kepribadian anak didik mereka dengan baik agar mempunyai intelektualitas yang tinggi serta jiwa kepemimpinan yang bertanggungjawab. Jadi dalam pengertian yang sederhana, guru dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Sedangkan guru dalam pandangan masyarakat itu sendiri adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan yang formal saja tetapi juga dapat dilaksanakan dilembaga pendidikan non-formal seperti di masjid, di surau/mushola, di rumah dan sebagainya.

Seorang guru mempunyai kepribadian yang khas. Disatu pihak guru harus ramah, sabar, menunjukkan pengertian, memberikan kepercayaan dan menciptakan suasana aman. Akan tetapi di lain pihak, guru harus memberikan tugas, mendorong siswa untuk mencapai tujuan, menegur, menilai, dan mengadakan koreksi. Dengan demikian, kepribadian seorang guru seolah-olah terbagi menjadi 2 bagian. Di satu pihak bersifat empati, di pihak lain bersifat kritis, di satu pihak menerima, di lain pihak menolak. Maka seorang guru yang tidak bisa memerankan pribadinya sebagai guru, ia akan berpihak kepada salah satu pribadi saja dan berdasarkan hal-hal tersebut, seorang guru harus bisa memilah serta memilih kapan saatnya berempati kepada siswa, kapan

saatnya kritis, kapan saatnya menerima dan kapan saatnya menolak. Dengan perkataan lain, seorang guru harus mampu berperan ganda.

Peran ganda ini dapat diwujudkan secara berlainan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar memiliki berbagai peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan membantu siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggungjawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, di mana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih, Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu.

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen 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. Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi

selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan/lulusan yang diharapkan. Tindakan atas kesalahan yang dilakukan bisa berupa hukuman atau sanksi yang tegas serta tidak bisa ditawar. Seorang ahli mendefinisikan disiplin adalah suatu pilihan di dalam hidup untuk mendapatkan apa yang diinginkan dengan cara menjalankan apa yang sebenarnya tidak diinginkan.

Sesudah melakukan hal yang sebenarnya tidak diinginkan tersebut dalam waktu beberapa lama, akhirnya disiplin menjadi pilihan dalam hidup demi mendapat apa yang diinginkan dengan menjalani apa yang akhirnya sekarang menjadi ingin dilakukan. Seseorang bisa menjadi disiplin serta akhirnya menikmatinya sesudah beberapa tahun menjalaninya. Unsur yang terikat di dalam disiplin kerja guru adalah adanya peraturan, pedoman pelaksanaan, sanksi dan hukuman, kesadaran serta kesediaan untuk mentaati dan memperteguh pedoman organisasi. Dari uraian itu bisa dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu bentuk kesadaran serta kesediaan pekerja untuk menghargai dan patuh, serta taat terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan tertulis atau peraturan tidak tertulis dengan konsekuensi siap menanggung sanksi apabila melakukan kesalahan.

Disiplin merupakan syarat yang harus ada bagi semua yang ingin membangun sebuah kebiasaan yang baru. Manusia baru akan mendapatkan sebuah kebiasaan baru pada saat dia secara disiplin menjalankan hal tersebut terus-menerus tanpa pernah terputus dalam selang waktu yang sudah ditentukan. Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu

lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut.

Seorang pemimpin sebuah perusahaan, organisasi, lembaga maupun institusi pendidikan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana dia mempekerjakan para pegawainya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari institusi yang dipimpinnya. Menurut Sedarmayanti (2011: 2), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan, sehingga ia tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang memadai bagi para guru dapat meningkatkan disiplin kerja guru, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan disiplin kerja guru dan akhirnya menurunkan motivasi kerja guru. Lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan

hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan guru bekerja dengan baik dan bersemangat.

Lingkungan kerja yang baik adalah pertama, bagaimana hubungan kerja antara kepala sekolah dan guru, hal ini mencakup pembagian tugas yang jelas, komunikasi harmonis, persaingan yang sehat dan perlakuan yang adil. Kedua, bagaimana pelayanan kesejahteraan dan kesehatan guru. Ketiga, bagaimana kondisi tata ruang, tata cahaya, suhu, sarana prasarana kantor dan ruang belajar, serta kebersihan sekolah. Hal tersebut tidak sepenuhnya terdapat di sekolah ini.

Hubungan guru dan kepala sekolah terlihat tidak harmonis, perlakuan kepada guru yang terlihat tidak adil, sarana dan prasarana dalam mengajar yang tidak merata, merupakan beberapa masalah yang ada di dalam lingkungan kerja guru disekolah ini sehingga menimbulkan ketidaknyamanan guru dalam bekerja, sehingga hal ini sangat mempengaruhi disiplin kerja guru. Berikut data kondisi lingkungan kerja fisik di SMP Negeri 2 kalianda.

No.	Jenis Ruang	Jumlah	Ukuran (m2)
1.	Ruang Kelas	19	7 x 9
2.	Perpustakaan	1	13 x 7
3.	Lab. IPA	1	14 x 9
4.	Lab. Bahasa dan Komputer	1	9 x 7
5.	Ruang Terbuka Hijau	4	188.79 x 100
6.	Ruang Guru	1	15 x 7
7.	Ruang Kepala Sekolah	1	5 x 7
8.	Ruang Tata Usaha	1	10 x 7
9.	Ruang Ibadah	1	11 x 7
10.	Lapangan Basket	1	10 x 20
11.	Lapangan Bola Kaki	1	20 x 20
12.	Lapangan Bola Voli	1	10 x 20

13.	WC Guru	1	2 x 2
14.	WC Murid	2	2 x 2

Tabel 2. Data Ruang SMP Negeri 2 Kalianda.

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 2 Kalianda Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 2 dan observasi yang telah dilakukan di SMP Negeri 2 Kalianda, kondisi lingkungan kerja fisik masih kurang mendukung aktivitas kerja guru dalam mengajar. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya ruangan yang tidak ada yaitu Ruang Tata Usaha, Ruang UKS, Ruang Osis, Ruang Tamu, Gedung Aula, Ruang Kesenian, dll. Selain itu tidak lengkapnya sarana dan prasarana yang ada disekolah dan kurang optimalnya penggunaan sarana dan prasarana didalam kelas dan ruang guru. Peranan guru yang begitu besar dalam pendidikan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan.

Seorang guru tidak hanya dituntut memiliki kemampuan dan prestasi dalam mengajar. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang guru menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh peserta didik sehingga tujuan yang akan diraih oleh sekolah dapat tercapai. Menurut Manshur Muslich (2007: 13) Pengalaman Kerja guru itu sendiri adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan).

Guru yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup banyak cenderung mutu pembelajarannya menjadi baik, sebaliknya guru yang pengalamannya

kurang, mutu pembelajarannya pun menjadi rendah. Mutu pembelajaran dapat menjadi lebih tinggi tentu diperlukan adanya dukungan sarana prasarana yang memadai sesuai dengan standar, tanpa adanya sarana prasarana yang memadai mustahil mutu pembelajaran dapat menjadi baik. Dengan peningkatan mutu diharapkan para guru bisa menjadi lebih profesional. Apabila tingkat pendidikan, frekuensi pelatihan dan pengalaman kerja semakin meningkat, seyogyanya ada peningkatan pula dalam profesionalisme guru.

Berdasarkan Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru berkewajiban untuk meningkatkan profesionalismenya, namun beban guru yang semakin berat disebabkan oleh semakin banyaknya peserta didik yang melanggar aturan dan tayangan televisi yang tidak baik bagi perkembangan mental peserta didik, merupakan suatu faktor kendala pada profesionalisme guru disamping beberapa faktor lainnya. Namun apapun alasannya guru harus meningkatkan profesionalnya, karena dipundak beliau-beliau lah masa depan peserta didik dan masa depan bangsa ini disandarkan (E. Mulyasa, 2011: 38).

Masa kerja merupakan jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Masa kerja juga sebagai pengalaman kerja yaitu lamanya seseorang bekerja di suatu instansi atau organisasi yang dihitung sejak pertama kali bekerja, semakin lama bekerja seseorang, tenaga kerja akan semakin dianggap berpengalaman. Penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan

keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan guru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Guru yang telah lama bekerja pada lembaga pendidikan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya guru menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan guru menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka guru tersebut telah memperoleh pengalaman kerja. Maka guru tersebut telah memperoleh pengalaman kerja. Berikut Data Dewan Guru SMP Negeri 2 Kalianda Tahun 2017/2018.

Tabel 3. Data Dewan Guru SMP Negeri 2 Kalianda

No	NAMA	JABATAN	MASA KERJA
1.	M. YAMIN, S.Pd	Kepsek	31 Thn
2.	Hj. ROHANA, S.Pd	Guru Pembina Tk. I	33 Thn
3.	SRI UTAMI, S.Pd	Guru Pembina Tk. I	31 Thn
4.	Hj. SUPARTI, S.Pd	Guru Pembina Tk. I	31 Thn
5.	AGUSNEL, S.Pd	Guru Pembina Tk. I	30 Thn
6	NURLELAWATI, S.Pd	Guru Pembina Tk. I	27 Thn
7	SUMIYATI, M.Pd	Guru Pembina Tk. I	27 Thn
8	MELATI, S.Pd	Guru Pembina Tk. I	27 Thn
9	SUTEJA, S.Pd	Guru Pembina Tk. I	27 Thn
10	SRI SUBDANDINI W, S.Pd	Guru Pembina Tk. I	26 Thn
11	AGUSTINA ELLYANA, M.Pd	Guru Pembina Tk.I	26 Thn
12	UMI ULFAH UTAMI, S.Pd	Guru Pembina Tk. I	25 Thn
13	NURHAYANA, S.Pd	Guru Pembina Tk. I	19 Thn
14	ROSMAIDA	Guru Pembina	33 Thn
15	Hi. JONNAFRI, S.Pd	Guru Pembina	33 Thn
16	SYAHRIAL, A.Md	Guru Pembina	32 Thn
17	SARYOTO, S.Pd	Guru Pembina	31 Thn
18	NURHASANAH	Guru Pembina	30 Thn
19	SAIFULLAH, S.Pd	Guru Pembina	27 Thn
20	WIRTONI, S.Pd	Guru Pembina	27 Thn
21	ANHAR, S.Pd	Guru Pembina	27 Thn
22	SUMININGRUM, S.Pd.Bio	Guru Pembina	23 Thn
23	AI SUKMAWATI, S.Pd	Guru Dewasa Tk.I	12 Thn

24	ASTI SUPRIYATI, S.Pd	Guru Dewasa	19 Thn
25	RINI DIAN NUKIYANTI, S.Pd	Guru Dewasa	11 Thn
26	IMA ADIMAYANTI, S.Ag	Guru Dewasa	8 Thn
27	ERNAWATI, S.S	Guru Dewasa	8 Thn
28	NANI LESTARI, S.E	Guru Pratama	7 Thn
29	SULISTIANINGSIH, S.Pd	Guru Pratama	8 Thn
30	LENI MELIANA, S.Pd	Guru Pratama	6 Thn
31	TRISNA SUSILA S.Ag	Guru Madya	12 Thn
32	INTANOVIA INDIRA D., S.Pd.Ing	Guru Madya	8 Thn
33	PRINCE L. SIMANGUNSONG, S.PDk	Guru Madya	8 Thn
34	ACHMAD AZWAR ANAS, S.Pd	Guru Muda Tk.I	9 Thn
35	WILDA YUSNITA, S.Pd	Guru	9 Thn
36	NANA SEPTIANA, SE	Guru	3 Thn
37	LENA NANA DIANA, S.Ag	Guru	3 Thn
38	IRA DARYANTY, S.Pd	Guru	3 Thn
39	HAYATUN NUFUS, S.Ag	Guru	3 Thn
40	M. ANDRIYANTO, S.Pd	Guru	3 Thn
41	KHUSNUL HOTIMAH, S.PdI	Guru	0 Thn
42	ENDANG DWI, SE.MM	Guru	0 Thn
43	SILPI TAMALA, S.Pd	Guru	0 Thn
44	MARLENA, S.PdI	Guru	14 Thn

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 2 Kalianda Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa lamanya masa kerja guru terlama dalam mengajar adalah 33 tahun, sedangkan pengalaman masa kerja guru yang tidak terlalu lama dalam mengajar adalah 0 tahun. Data ini menunjukkan kurangnya pengalaman kerja dalam masa kerja guru yang tidak terlalu lama dalam mengajar, yang diduga akan berpengaruh pada disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Kalianda. Sebagai guru yang telah memiliki lamanya pengalaman dalam mengajar, maka guru harus berusaha untuk meningkatkan profesional kerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Guru, dan Masa Kerja Guru dengan Disiplin Kerja Guru Pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat diambil identifikasi masalah yaitu.

1. Masih rendahnya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.
2. Belum terciptanya lingkungan kerja di sekolah yang mendukung kedisiplinan kerja guru.
3. Masih kurangnya kedisiplinan kerja guru di sekolah.
4. Kurangnya peranan kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan kerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.
5. Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung disiplin kerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.
6. Kurangnya pengalaman kerja guru yang mendukung kedisiplinan kerja guru.
7. Masih kurangnya kualitas disiplin kerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.

C. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak terlalu luas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Lingkungan Kerja Guru (X_2), dan

Masa Kerja Guru (X_3) dengan Disiplin Kerja Guru (Y) pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018?
2. Apakah ada hubungan lingkungan kerja guru dengan disiplin kerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018?
3. Apakah ada hubungan masa kerja guru dengan disiplin kerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018?
4. Apakah ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru, dan masa kerja guru dengan disiplin kerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.

2. Untuk mengetahui ada hubungan lingkungan kerja guru dengan disiplin kerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.
3. Untuk mengetahui ada hubungan masa kerja guru dengan disiplin kerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.
4. Untuk mengetahui ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan masa kerja dengan disiplin kerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 20017/2018.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Merupakan sumbangan pemikiran dalam dunia pendidikan pada umumnya dan pendidikan SMP pada khususnya.
 - b. Sebagai bahan atau referensi bagi para peneliti-peneliti lainnya yang ingin mengembangkan dunia pendidikan dan ilmu pengetahuan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda.
 - b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pemimpin dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang

berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan disiplin kerja guru.

c. Bagi Guru

Dapat memberikan masukan kepada guru khususnya kepada guru dalam mengetahui kepemimpinan kepala sekolah, untuk mengenal lingkungan kerja guru, dan meningkatkan pengalaman kerja dalam masa kerja guru demi tercapainya disiplin kerja guru yang tinggi.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup penelitian ini mencakup :

1. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian ini adalah seluruh guru PNS dan Non PNS.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Guru, dan Masa Kerja Guru dengan Disiplin Kerja Guru.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Kalianda.

4. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Tahun Pelajaran 2017/2018.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Disiplin Kerja Guru

1.1 Disiplin

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2010: 208). Nawawi (2003: 330-331) mengatakan bahwa disiplin adalah baik apabila karyawan/anggota organisasi secara umum mengikuti aturan-aturan organisasi, dan dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2012: 86).

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban. Berdasarkan nilai-nilai tersebut berarti disiplin merupakan dasar pengembangan hati nurani yang merupakan salah satu faktor penting dalam memelihara emosi seorang karyawan/anggota organisasi (Priodarminta dalam Nawawi, 2003: 331).

Menurut Pidarta dalam Melda Sari (2007: 16) disiplin adalah tata kerja seseorang yang sesuai dengan aturan dan norma yang telah disepakati sebelumnya. Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan

atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan (Beach dalam Sutrisno, 2012: 87).

Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pencasila. Disiplin Nasional adalah suatu kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku suatu bangsa ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan, peraturan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (Sinungan, 2003: 146-147).

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh keryawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latainer dalam Sutrisno, 2012: 87).

Berdasarkan beberapa uraian di atas, disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam suatu masyarakat untuk pencapaian suatu tujuan tertentu.

Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda-beda dan dari berbagai pengertian itu, Sinungan (2003: 146) merumuskan beberapa hal sebagai berikut.

1. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin: *disciplina* yang berarti pengajaran, latihan, dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seseorang yang belajar). Jadi secara etimologis ada hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris) yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran.
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
3. Kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

4. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan.

Berdasarkan uraian di atas, pengertian disiplin mencakup : (1) latihan dalam pengendalian diri dan watak, (2) kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, dan (3) koreksi untuk mencapai perilaku yang diinginkan.

1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2006: 444).

Disiplin kerja adalah kondisi organisasi atau iklim kerja yang sangat penting dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tanpa disiplin kerja akan sulit mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga akan sulit dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Nawawi, 2003: 330).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastohadiwiryo, 2003: 291).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2012: 89). Berdasarkan beberapa uraian di atas, disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang telah ditentukan demi menciptakan suatu kedisiplinan kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Singodimedjo adalah.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Sutrisno, 2012: 89).

Secara umum menurut Sutrisno (2012: 93), tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja para pegawai adalah pemberian kompensasi, kepemimpinan yang meliputi keteladanan pimpinan, keberanian pimpinan mengambil tindakan, pengawasan pimpinan dan perhatian kepada

karyawan, keadaan karyawan itu sendiri, dan peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut.

a. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Handoko membagi kegiatan disiplin menjadi tiga, yaitu.

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen membantu karyawan memperbaiki kesalahan (Handoko, 2010: 208-211).

Berdasarkan uraian di atas, bentuk-bentuk kegiatan disiplin terdiri dari; disiplin preventif yaitu dalam hal memberikan dorongan mengikuti aturan, disiplin korektif yaitu dalam hal menangani pelanggaran, dan disiplin progresif dalam hal memberikan hukuman atas pelanggaran.

Menurut Veithzal Rivai terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu.

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya (Rivai, 2006: 444).

Berdasarkan uraian di atas, perspektif tentang disiplin kerja terdiri dari; disiplin retributif yaitu dengan menghukum , disiplin korektif dengan mengoreksi perilaku, perspektif hak-hak individu dengan melindungi individu selama tindakan indisipliner dan perspektif utilitarian dalam penggunaan disiplin yang konsekuensinya melebihi dampak negatif.

b. Indikator Kedisiplinan

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya.

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan

semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik (Hasibuan, 2009: 194).

Berdasarkan uraian di atas, indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pekerja antara lain: tujuan yang akan dicapai sesuai kemampuan pekerja, keteladanan pimpinan, balas jasa dan kesejahteraan pekerja, keadilan, pengawasan melekat dari atasan, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan yang harmonis.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam suatu organisasi pemimpin adalah unsur terpentingnya, karena seorang pemimpin yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi, menggerakkan manusia lainnya dalam rangka pengelolaan organisasi. Begitu pula organisasi sekolah, kepala sekolah akan berperan sebagai manajer bertanggungjawab untuk melaksanakan manajemen pendidikan di sekolahnya. Kepala sekolah dapat menentukan arah dan tujuan dari penyelenggaraan pendidikan, memberikan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja dan lingkungan belajar yang mendukung pelaksanaan administrasi sekolah dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan.

Sukses atau kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin dalam organisasi yang bersangkutan (pimpinan). Menurut D.E. McFarland (Sudarwan Danim, 2006 : 204) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana pimpinan dilukiskan akan memberikan perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses

mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wiradidatdja (2000 : 20), Mengemukakan bahwa:

1. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok, menuju kearah penentuan tujuan dan mencapai tujuan
2. Kepemimpinan adalah proses pada diri seseorang berusaha menggunakan pangaruh masyarakat, terhadap para anggota suatu kelompok lainnya.
3. Pemimpin adalah seorang yang dengan daya kekuatan terhadap orang lain melekukan wewenangnya untuk tujuan mempengaruhi tata laku mereka.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2001 :167), mengakatan kepemimpinan

merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Wahjosumidjo (2007 : 83), mengatakan bahwa “kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang menyelenggarakan proses belajar dan mengajar, atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid menerima pelajaran”.

Menurut Sugeng kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi atau lembaga sekolah guna tercapainya tujuan sekolah (Sugeng, 2004: 55).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud di sini adalah suatu sikap interaksi, dorongan dan mempengaruhi orang lain(warga sekolah) agar dapat melaksanakan berbagai

kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan pendidikan dari sekolah yang dipimpinnya. Dalam buku yang berjudul *Organization Theory and Behavior* yang dikarang oleh H.G Hick dan C.R Gullet mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari berusaha memperhatikan dan mempraktekan delapan fungsi (*leadership function*), yaitu :

1. Adil
 2. Memberikan sugesti
 3. Mendukung tercapainya tujuan organisasi
 4. Sebagai katalisator
 5. Menciptakan rasa aman
 6. Sebagai wakil orang
 7. Sumber inspirasi
 8. Dan bersedia menghargai.
- Wahjosumidjo (2007 : 106)

Kepala sekolah sebagai pemimpin pengajaran harus mengintrosepsi dirinya apakah memiliki sifat-sifat di atas, jika belum dia harus berangsur-angsur berusaha memiliki sifat dan sikap seperti di atas satu demi satu. Kepala sekolah harus melaksanakan tugas dan fungsinya di sekolah secara baik, karena lancar atau tidaknya satu sekolah tidak hanya ditentukan oleh kecakapan guru dalam mengajar, tetapi termasuk juga ketrampilan kepala sekolah dalam memimpin, membimbing, mengelola, mengawasi guru, dan menciptakan lingkungan kerja serta lingkungan belajar yang kondusif. Tugas dan fungsi kepala sekolah harus dijalankan secara konsisten dan kontinue (berkesinambungan), karena tugas dan fungsi kepala sekolah merupakan satu kesatuan tanggung jawab kepala sekolah dalam mencapai tujuan sekolah pada khususnya dan tujuan pendidikan nasional pada umumnya.

Kepemimpinan dalam pendidikan merupakan tolak ukur untuk mencapai tujuan pendidikan. Pemimpin pendidikan di sekolah adalah kepala sekolah, karena ia merupakan seorang yang diberi tugas dan tanggung jawab dalam pembinaan pendidikan di sekolah.

Menurut Burhanuddin dalam Alfonsius (2004: 34) kepemimpinan pendidikan adalah suatu kesiapan, kemampuan yang dimiliki oleh seorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Menurut Pidarta dalam Melda Sari(2007: 12), bila yang dipimpinya sudah matang dalam cara kerja dan kemauan untuk bekerja dalam arti keduanya bersifat positif maka kepala sekolah bisa menggunakan kepemimpinan yang membebaskan (*Laissez Faire*). Tetapi jika yang dipimpinya belum atau semi matang, maka sebaiknya dipakai kepemimpinan demokrasi.

Bawahan yang dipimpin suka bekerja santai atau bermalas-malasan tidak ada salahnya kalau memakai kepemimpinan otoriter. Oleh karena itu, keberhasilan pemimpin akan bergantung kepada kesesuaian Kepemimpinan yang diterapkan dengan kematangan yang dipimpin.

Menurut Bapak pendidikan kita Ki Hajar Dewantara mengungkapkan bahwa kepemimpinan pendidikan di negara kita berdasarkan pancasila, menurutnya kepemimpinan pendidikan dibagi menjadi tiga bagian yaitu :

1. Ing ngrso sung tulodo, yaitu seorang pemimpin harus tampil ke muka untuk memberi bimbingan, perintah dan petunjuk serta mengambil prakarsa, bilamana situasi dan kondisi bawahan benar-benar memerlukan petunjuk.
2. Ing madyo mangun karso, yaitu bilamana kondisi bawahan sudah mulai mengerti tugasnya, pemimpin harus berada di tengah artinya “ngemong” membiarkan bawahannya melakukan tugasnya sendiri. Pegang teguh prinsip 17 “*rules of errors*” jika ada kesalahan biarlah bawahan menyadari kekeliruannya untuk segera memperbaiki sendiri.

3. Tut wuri handayani, yaitu seorang pemimpin mengikuti dari belakang serta melakukan monitoring, memberitahukan kekeliruan untuk diperbaiki sendiri. Kondisi dan situasi bawahan sudah matang, serta mengetahui tugasnya.

Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan sekolah di atas, maka kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) sebuah lembaga pendidikan hendaknya mempergunakan setiap kesempatan untuk menanamkan setiap kesempatan serta memupuk hubungan yang akrab dengan guru, karyawan dan siswa secara langsung. Tentu hal ini akan memperkokoh hubungan kerja sama yang baik. Kepala sekolah hendaknya tidak menyalahgunakan wewenangnya terhadap bawahan, justru mampu mengkoordinasikan dan mengayomi, sehingga guru terus dapat menerapkan disiplin kerja yang tinggi.

Seorang pemimpin pendidikan hendaknya memiliki pengetahuan, pengalaman dan sifat kepemimpinan yang baik dalam mengatasi masalah-masalah bawahannya, oleh karena itu seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemahiran dan ketrampilan dalam mengelola lembaga pendidikan. Ketrampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah ketrampilan memimpin, menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja, mengasai kelompok, mengelola administrasi personalia, menilai (mengevaluasi).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan (*environment*) adalah semua kondisi dalam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku kita, pertumbuhan, perkembangan, atau *life process* kita kecuali gen-gen. Bahkan gen-gen dapat pula dipandang sebagai menyiapkan lingkungan (*to provide environment*)

bagi gen yang lain (Sartain dalam Purwanto, 2004: 72). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000: 109).

Berdasarkan uraian di atas, lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang ada disekitar pekerja selama melakukan aktifitas yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam menunjang produktivitas kerja.

Tingkat produktivitas pegawai yang tinggi merupakan harapan semua organisasi atau perusahaan, dan lingkungan kantor yang sesuai akan mendukung tercapainya tujuan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Sterk (2005) menemukan bahwa 83% pegawai sangat mengharapkan adanya pencahayaan yang tepat, area kerja yang sesuai, serta temperatur udara yang nyaman. Harapan tersebut diikuti dengan ruang penyimpanan dokumen atau arsip yang nyaman, ruang kerja yang bersifat personal hingga pengaturan kabel yang digunakan dalam ruang kantor (Sukoco, 2007: 207).

Faktor –faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja antara lain: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan (Nitisemito, 2000: 110).

Lingkungan kerja yang harmonis, selain dipengaruhi faktor intern perusahaan, juga dipengaruhi faktor luar perusahaan. Faktor intern misalnya kebijakan yang diambil manajemen puncak, tenaga kerja struktural, dan sebagainya. Sedangkan faktor ekstern, misalnya kondisi politik bangsa, kebijakan pemerintah yang menyangkut dunia usaha, masyarakat sekitar, dan sebagainya (Sastrohadiwiryo, 2003: 177).

Berdasarkan beberapa uraian di atas, lingkungan kerja harmonis yang mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai antara lain; area kerja yang sesuai, kebersihan dan ketenangan, pewarnaan dan pencahayaan yang tepat, temperatur udara yang nyaman, tempat penyimpanan arsip atau dokumen yang aman, kebijakan yang diambil atasan, tenaga kerja yang terstruktur, termasuk kebijakan pemerintah serta keadaan masyarakat sekitar.

Sarta membagi lingkungan menjadi tiga bagian sebagai berikut.

1. Lingkungan alam atau luar, ialah segala sesuatu yang ada dalam dunia ini yang bukan manusia, seperti rumah, tumbuh-tumbuhan, air, iklim, dan hewan.
2. Lingkungan dalam, ialah segala sesuatu yang telah termasuk ke dalam diri kita, yang dapat mempengaruhi pertumbuhan fisik kita.
3. Lingkungan sosial, ialah semua orang atau manusia lain yang mempengaruhi kita (Purwanto, 2004: 72-73).

Berdasarkan uraian di atas, lingkungan terbagi dalam tiga bagian yaitu: (1) lingkungan alam atau luar seperti; rumah, tumbuhan, air, iklim, dan hewan, (2) lingkungan dalam yang ada dalam diri manusia, dan (3) lingkungan sosial yang mencakup manusia lain yang mempengaruhi.

Wursanto menjelaskan bahwa yang termasuk sebagai faktor lingkungan misalnya keadaan sosial, budaya, ekonomis, dan teknologis. Termasuk dalam unsur lingkungan antara lain.

1. Kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi, karena kondisi atau situasi akan selalu mengalami perubahan.
2. Tempat atau lokasi, sangat erat hubungannya dengan masalah komunikasi dan transportasi yang harus dilakukan oleh organisasi.
3. Wilayah operasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi. Wilayah operasi dibedakan menjadi:
 - a. Wilayah kegiatan, menyangkut jenis kegiatan atau macam kegiatan apa saja yang boleh dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.
 - b. Wilayah jangkauan, atau wilayah geografis atau wilayah teritorial, menyangkut wilayah atau daerah operasi organisasi.
 - c. Wilayah personil, menyangkut semua pihak (orang-orang, badan-badan) yang mempunyai hubungan dan kepentingan dengan organisasi.

- d. Wilayah kewenangan atau kekuasaan, menyangkut semua urusan, persoalan, kewajiban, tugas, tanggungjawab dan kebijaksanaan yang harus dilakukan dalam batas-batas tertentu yang tidak boleh dilampaui sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Wursanto, 2005: 56).

Menurut Wursanto, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu.

1. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi:

- 1) Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk di dalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah kerja.
- 2) Tersedianya beberapa fasilitas, seperti:
 - a) Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
 - b) Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan, dan sebagainya.
 - c) Tersedianya sarana transportasi khusus antar-jemput pegawai.
- 3) Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tersebut di atas diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan loyalitas yang tinggi.

2. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain meliputi:

- 1) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi:
 - a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.
 - b) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil).
 - c) Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga-mencurigai di antara para pegawai.

- 2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertikal dan horisontal.
 - a) Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan.
 - b) Loyalitas yang bersifat horisontal, adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan, atau antar-pegawai yang setingkat.
- 3) Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis (Wursanto, 2005: 287-289).

Berdasarkan penjelasan di atas, unsur-unsur lingkungan kerja terdiri dari:

- (1) kondisi atau situasi, yang menyangkut segi fisik maupun segi psikis,
- (2) tempat atau lokasi, yang berhubungan dengan komunikasi dan transportasi, dan
- (3) wilayah operasi, yang mencakup wilayah kegiatan, wilayah jangkauan, wilayah personil, dan wilayah kewenangan/kekuasaan.

4. Masa Kerja

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat (Tarwaka, 2010). Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya (Bachori, 2006).

Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Pengalaman untuk kewaspadaan terhadap kecelakaan bertambah sesuai dengan usia, masa kerja di perusahaan dan lamanya bekerja ditempat kerja yang bersangkutan.

Tenaga kerja yang baru biasanya belum mengetahui secara mendalam pekerjaan dan keselamatannya, selain itu tenaga kerja baru mementingkan selesainya sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dalam suatu perusahaan pekerja-pekerja baru yang kurang pengalaman sering mendapat kecelakaan sehingga perhatian khusus perlu diberikan kepada mereka. Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja.

Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuannya dan ketrampilannya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja (Rivai, 2009).

Faktor-faktor masa kerja Menurut Hani (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja diantaranya:

- 1) Tingkat kepuasan kerja
- 2) Stres lingkungan kerja
- 3) Pengembangan karir

4) Kompensasi hasil kerja

Masa kerja menurut Hani (2007) dikategorikan menjadi dua, meliputi:

- 1) Masa kerja kategori baru 3 tahun
- 2) Masa kerja kategori lama > 3 tahun.

Bagi seorang guru tempat kerja (instansinya) adalah sekolah dan tugas pokoknya adalah mengajar bidang studi tertentu. Dalam melaksanakan tugas seorang guru tidak jarang mendapat tugas lebih dari satu sekolah. Sehingga makin lama ia bekerja makin banyak pula tugas-tugas yang pernah diterima dan dilaksanakan. Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai seenggal waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu.

Menurut Bloom dalam Suma'mur P.K. (2009:71) “masa kerja atau pengalaman kerja guru merupakan karakteristik guru yang patut dipertimbangkan dalam menunjang pencapaian kualitas penampilanya dalam mengajar”.

Menurut Ravianto (2011: 33) menyatakan bahwa masa kerja seseorang tidak mudah dicatat melalui survei, oleh sebab itu tingkat umur sering dianggap sebagai indikator masa kerja. Sehingga ia mendefinisikan bahwa masa kerja adalah umur pada tahun berlaku dikurangi umur pada saat mulai kerja.

Menurut Sinungan (2012: 49), masa kerja atau lama kerja umumnya merupakan lamanya seseorang bekerja dalam bidang kegiatan yang sama atau pun beda, yang biasanya diukur dengan waktu. Guru dengan masa kerja yang lama telah melewati proses tahapan karir (*careerstage*) yang panjang pula. Dalam proses kerja seorang tentunya telah melewati serangkaian tahap tertentu, baik yang menyenangkan atau pun tidak. Semakin banyak tahapan yang telah mereka lewati akan semakin membantu guru dalam merencanakan karirnya dan memecahkan masalah yang mungkin terjadi dalam perjalanan karirnya.

Demikian semakin lama masa kerja seorang guru, semakin luas pula pengetahuan guru tersebut. Dari uraian diatas di buat definisi operasional masa kerja guru adalah lama guru bertugas disekolah tersebut, masa kerja guru dinyatakan dalam tahun.

B. Penelitian yang Relevan

Studi atau penelitian yang sejenis dengan pokok masalah yang dihadapkan dalam skripsi ini telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Oleh karena itu pada bagian ini dilengkapi beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan pokok masalah ini, antara lain:

Tabel 4. Penelitian Relevan

Nama/Tahun	Judul Skripsi	Kesimpulan
Patmi Rohaida (2009)	Pengaruh Presepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Program Pengajaran, dan Lingkungan Kerja Guru Terhadap Semangat Kerja Guru pada SMK N 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2008/2009	Ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, persepsi guru tentang program pengajaran, dan lingkungan kerja dengan semangat kerja guru, yang ditunjukkan oleh uji regresi linier multiple diperoleh (R) 0,762 yang menunjukkan koefisien korelasi $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu $0,726 > 0,444$ dan koefisien determinasi (R^2) 0,581 atau 58,1%.

Senja Anggi Pertiwi(2012)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Program Pengajaran,dan Lingkungan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010	Ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Program Pengajaran,dan Lingkungan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah 2 Bandar diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} =$ $16,355 > 2,816$ dengan koefisien korelasi (R) 0,527 dan koefisien determinasi (R^2) 0,726 atau 72,6%.
Rohmat Hasan (2015)	Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru Sdn Sukabumi 10 Kota Probolinggo	Terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja guru dan pendidikan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo, dimana kedua variabel bebas memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 37,9% terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru

C. Kerangka Pikir

Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kesiapan, kemampuan yang dimiliki oleh seorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

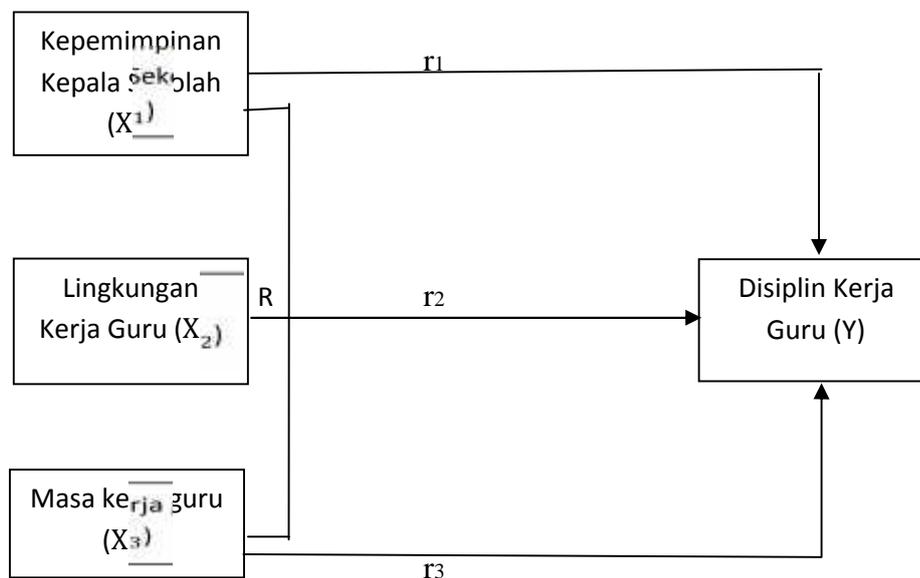
Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan yang ada di sekitar pekerja (guru) selama melakukan aktifitas yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas, baik lingkungan kerja secara fisik seperti adanya sarana dan prasarana yang mendukung maupun lingkungan kerja secara psikis seperti pembagian kerja yang adil dan hubungan kerja yang baik diantara warga sekolah.

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepekal waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu.

Disiplin dapat dibedakan menjadi dua yaitu disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku. Seorang guru dikatakan berdisiplin kerja, jika ia mampu bekerja tepat waktu, taat kepada perintah kepala sekolah, serta melakukan kewajiban sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam kegiatan belajar dan mengajar.

Berdasarkan uraian pemikiran di atas, maka diduga ada pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Lingkungan Kerja Guru (X_2), dan Masa Kerja Guru (X_3) dengan Disiplin Kerja Guru (Y), dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Paradigma Hubungan Variabel Independen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Lingkungan Kerja Guru (X_2), dan Masa Kerja Guru (X_3) dengan Variabel Dependen Disiplin Kerja Guru (Y).



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun pelajaran 2017/2018.
2. Ada hubungan lingkungan kerja guru dengan disiplin guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.
3. Ada hubungan masa kerja guru dengan disiplin guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.
4. Ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan masa kerja guru dengan disiplin guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasional dengan pendekatan *ex post facto* dan pendekatan *survey*. Menurut Sugiyono dalam Ridwan (2012: 50) mengemukakan bahwa “penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut”.

Pendekatan *survey* yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Kerlinger dalam Sugiyono, 2010: 7). Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong penelitian *deskriptif verifikatif*.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya, dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat (Sukardi, 2007: 162). Verifikatif diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Suharsimi Arikunto, 2006: 130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2016/2017 yang berjumlah 44 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2006: 131). Menurut Arikunto (2007: 130), apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Dengan demikian, penelitian ini adalah penelitian populasi karena jumlah populasinya 44 orang dan semuanya dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*, dengan jenis sampling jenuh, yaitu penentuan sampel dari semua populasi. (Sugiyono, 2005: 129).

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 61), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini ada 2 variabel yaitu:

1. Variabel Bebas atau Variabel Independen

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kepemimpinan kepala sekolah (X_1), lingkungan kerja guru (X_2), dan masa kerja (X_3).

2. Variabel terikat atau Variabel Dependen

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja guru (Y).

D. Definisi Konseptual Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

a. Disiplin Kerja Guru (Y)

Disiplin dapat dibedakan menjadi dua yaitu disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku. Seorang guru dikatakan berdisiplin kerja, jika ia mampu bekerja tepat waktu, taat kepada perintah kepala sekolah, serta melakukan kewajiban sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam kegiatan belajar dan mengajar.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah suatu kesiapan, kemampuan yang dimiliki oleh seorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

c. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sikap pengaturan kerjanya harus baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

d. Masa Kerja Guru (X_3)

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepele waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan konstrak dengan cara melihat pada dimensi tingkah laku atau property yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur (Kasinu, 2007: 179).

Definisi operasional dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

1. Disiplin Kerja Guru (Y)

1) Sikap guru dalam kesediaan menaati peraturan

- a. Ketaatan terhadap tata tertib sekolah dan kode etik guru
- b. Keteladanan dalam perilaku
- c. Ketelitian dan kehati-hatian dalam melaksanakan tugas
- d. Melaksanakan pekerjaan sesuai keputusan sekolah

2) Proses Pembelajaran

- a. Tanggung jawab dan tugas diberikan
- b. Penempatan kepentingan tugas diatas kepentingan pribadi
- c. Pemanfaatan waktu secara efisien
- d. Menaati ketentuan jam kerja
- e. Tepat waktu

3) Mematuhi norma-norma yang berlaku

- a. Memakai seragam dan atribut sekolah
- b. Berpenampilan sewajarnya
- c. Melaksanakan piket guru
- d. Menghadiri rapat
- e. Menerima sanksi yang diberikan atas setiap pelanggaran

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah(X_1)

1) Kemampuan

- a. Datang tepat waktu
- b. Membagi materi

- c. Memberikan SK mengajar
 - d. Adil membagi jam mengajar
 - e. Memiliki kemampuan mengajar
- 2) Memimpin
- a. Menasehati guru
 - b. Mengajar dikelas
 - c. Memberikan tunjangan
 - d. Membuat program kerja
- 3) Menggerakkan
- a. Menegakkan tata tertib sekolah
 - b. Menerima keluhan guru dan siswa
 - c. Mengatasi keluhan guru dan siswa
 - d. Mengawasi ekstrakurikuler
 - e. Menunjuk guru membimbing ekstrakurikuler
- 4) Tujuan
- a. Mampu mengatasi penelitian
 - b. Berkomunikasi dengan wali murid
 - c. Buku penghubung kepada wali murid
 - d. Rapat pembagian kerja di awal semester
 - e. Rapat diakhir semester
3. Lingkungan Kerja Guru (X_2)
- 1) Alat perkakas dan bahan
- a. Lokasi strategis
 - b. Gedung sekolah sesuai

- c. Ruang guru di lokasi yang sama
 - d. Taman terpelihara
 - e. Fasilitas parker
 - f. LCD
 - g. Buku tulis
- 2) Lingkungan sekitar
- a. Guru dan siswa saling membutuhkan
 - b. Laborturium
 - c. Buku pegangan guru tersedia di perpustakaan
 - d. Media belajar dibuat atas biaya BOS
 - e. Tata tertib dipatuhi
- 3) Metode kerja
- a. Guru saling memberi informasi
 - b. Guru saling menghormati
 - c. Guru mencintai pekerjaannya
 - d. Pengaturan kerja
 - e. Mengikuti PLPG
 - f. Kurikulum KTSP
4. Masa Kerja Guru (X_3)
- 1) Lama waktu/ Masa kerja
- a. Ukuran tentang lama waktu yang telah ditempuh seseorang guru dalam bekerja
- 2) Tingkat kemampuan dan keterampilan
- a. Kemampuan untuk memahami tanggung jawab pekerjaan

- b. Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu tugas dalam pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan
- a. Tingkat penguasaan seseorang dalam bekerja.

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja Guru (Y)	<p>Sikap guru dalam kesediaan menaati peraturan</p> <p>Proses pembelajaran</p> <p>Mematuhi norma-norma yang berlaku</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketaatan terhadap tata tertib sekolah dan kode etik guru • Keteladanan dalam perilaku • Ketelitian dan kehati-hatian dalam melaksanakan tugas • Melaksanakan pekerjaan sesuai keputusan sekolah • Tanggung jawab dan tugas diberikan • Penempatan kepentingan tugas di atas kepentingan pribadi • Pemanfatataan waktu secara efisien • Menaati ketentuan jam kerja • Tepat waktu • Memakai seragam • Berpenampilan yang sewajarnya • Melaksanakan piket guru • Menghadiri rapat • Menerima sanksi yang diberikan atas setiap pelanggaran 	Interval

2.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	Kemampuan Memimpin Menggerakkan Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> • Datang tepat waktu • Membagi materi • Memberi SK mengajar • Adil membagi jam mengajar • Memiliki kemampuan mengajar • Menasehati guru • Mengajar di kelas • Memberikan tunjangan • Membuat program kerja • Menegakkan tata tertib sekolah • Menerima keluhan guru dan siswa • Mengatasi keluhan guru dan siswa • Mengawasi ekstrakurikuler • Menunjuk guru membimbing ekstrakurikuler • Mampu mengatasi penelitian • Berkomunikasi dengan wali murid • Buku penghubung kepada wali wali murid • Rapat pembagian kerja di awal semester • Rapat diakhir semester 	Interval
3.	Lingkungan Kerja Guru (X ₂)	Alat perkakas dan bahan	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi strategis • Gedung sekolah • Ruang guru • Taman terpelihara • Fasilitas parkir • LCD 	Interval

		<p>Lingkungan sekitar</p> <p>Metode kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Buku tulis • Guru dan siswa saling membutuhkan • Laboratorium • Buku pegangan guru tersedia di perpustakaan • Media belajar dibuat atas biaya BOS • Tata tertib dipatuhi • Guru saling memberi informasi • Guru saling menghormati • Guru mencintai pekerjaannya • Pengaturan kerja • Mengikuti PLPG • Kurikulum KTSP 	
4.	Masa Kerja Guru (X_3)	<p>Lama waktu / Masa kerja</p> <p>Tingkat kemampuan dan keterampilan</p> <p>Penguasaan terhadap pekerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran tentang lamanya waktu bekerja yang telah ditempuh seorang guru dalam bekerja • Kemampuan untuk memahami tanggung jawab pekerjaan • Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu tugas dalam pekerjaan • Tingkat penguasaan seseorang guru dalam bekerja 	

3. Pengukuran Variabel Penelitian

Sehubungan data dalam instrumen penelitian ini masih berbentuk ordinal, maka digunakan *Method of Successive Interval* (MSI), yaitu suatu metode yang digunakan untuk menaikkan atau mengubah tingkat pengukuran dari data ordinal menjadi data interval dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori dihitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Masukkan nilai Z ke dalam rumus distribusi normal baku dengan rumus :

$$f(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \exp \frac{-z^2}{2}$$

6. Hitung *scale value* (interval rata-rata untuk setiap kategori) melalui

persamaan berikut :
$$\text{Scale} = \frac{Z \text{ Batas Bawah} - Z \text{ Batas Atas}}{\text{batas atas kumulatif} - \text{batas bawah kumulatif}}$$

7. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui

persamaan:
$$\text{Score} = \text{scale Value} + |\text{scale Value}_{\min}| + 1$$

(hays, W, L, 1976, Quantification in Psychology, Prentice Hall, New Delhi)

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung (Ngalim Purwanto dalam Basrowi & Akhmad Kasinu, 2007: 166). Dalam penelitian ini teknik observasi digunakan untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan (Basrowi & Akhmad Kasinu, 2007: 166). Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data berupa arsip catatan mengenai jumlah guru, jumlah absensi, dan data-data lain yang diperlukan dalam penelitian ini. pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun 2017/2018.

3. Kuisisioner

Kuisisioner (angket) adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009:199). Tehnik kuisisioner ini digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, masa kerja, dan lingkungan kerja guru serta kinerja guru pada SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2016/2017.

F. Uji Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas Angket

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur secara tepat. Validitas Instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Untuk menguji tingkat validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan teknik Korelasi Product Moment. Penggunaan teknik ini dikarenakan penelitian ini tergolong penelitian asosiatif dan data yang dikorelasikan berbentuk interval, serta berasal dari sumber data yang sama. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2010:254). Hartono (2004:71) juga berpendapat bahwa teknik korelasi ini dapat digunakan apabila data yang dikorelasikan atau memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Variabel yang akan dikorelasikan berbentuk gejala yang bersifat kontiniu.
2. Sampel yang diteliti mempunyai sifat homogen atau homogen.

3. Regresinya merupakan regresi linier.

Rumus Korelasi *Product Moment* yang digunakan sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2010:255)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variable X dan variable Y

X = Skor butir soal

Y = Skor Total

n = Jumlah sample yang diambil

Dengan kriteria pengujian jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pengukuran tersebut valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan perhitungan data yang diperoleh dari hasil uji coba angket pada variable X_1 , X_2 , X_3 , dan Y kemudian dihitung menggunakan SPSS. Hasil perhitungan dicocokkan dengan table r Product moment dengan $\alpha = 0,05$ – 0,444 maka diketahui hasil perhitungan sebagai berikut.

Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan n sampel yang diteliti, maka alat ukur tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data dari Kepemimpinan Kepala Sekolah, 8 soal untuk variabel X₁ dinyatakan valid semua atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Validitas Lingkungan Kerja Guru (X2), Kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan n sampel yang diteliti, maka alat ukur tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data dari Lingkungan Kerja Guru, 8 soal untuk variabel X₂ dinyatakan valid semua atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Validitas Masa Kerja Guru (X3), Kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan n sampel yang diteliti, maka alat ukur tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data dari Masa Kerja Guru diatas, 8 soal untuk variabel X₃ dinyatakan valid semua atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Validitas Disiplin Kerja Guru (Y), Kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan n sampel yang diteliti, maka alat ukur tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data dari Disiplin Kerja Guru, dari 8 soal untuk variabel Y dinyatakan valid semua atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Realibilitas Angket

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Suharsimi Arikunto, 2006:178). Untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuisioner, maka digunakan rumus *alpha*.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:196), rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Rumus *alpha* yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2_t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Realibilitas Konsumen

K = Banyaknya butiran pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2_t = Varians total

(Suharsimi Arikunto, 2006:196)

Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pengukuran tersebut reliabel, jika sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pengukuran tersebut tidak reliable. Apabila ternyata data yang diperoleh dinyatakan reliabel,

maka kriteria penafsiran indeks korelasinya (r) dapat dilihat sebagai berikut:

0,800 sampai dengan 1,000 = sangat tinggi

0,600 sampai dengan 0,799 = tinggi

0,400 sampai dengan 0,559 = cukup

0,200 sampai dengan 0,399 = rendah

0,000 sampai dengan 0,199 = sangat rendah

(Riduwan, 2006: 110).

Berikut disajikan tabel hasil reliabilitas angket pada 20 responden dengan 8 item pernyataan/pertanyaan.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah(X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisiensi alpha untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) $0,797 > 0,444$, maka dapat disimpulkan bahwa angket atau alat pengukur data tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian, semua pernyataan untuk variabel X₁ dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan perhitungan alpha 0,797 dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja Guru (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisiensi alpha untuk variabel Lingkungan Kerja Guru (X₂) $0,817 > 0,444$, maka dapat disimpulkan bahwa angket atau alat pengukur data tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian, semua pernyataan untuk variabel X₂ dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan perhitungan alpha 0,817 dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Angket Masa Kerja Guru (X₃)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisiensi alpha untuk variabel Masa Kerja Guru (X₃) $0,755 > 0,444$, maka dapat disimpulkan bahwa angket atau alat pengukur data tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian, semua pernyataan untuk variabel X₃ dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan perhitungan alpha 0,755 dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Angket Disiplin Kerja Guru (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisiensi alpha untuk variabel Disiplin Kerja Guru (Y) $0,780 > 0,444$, maka dapat disimpulkan bahwa angket atau alat pengukur data tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian, semua pernyataan untuk variabel Y dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan perhitungan alpha $0,780$ dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi.

G. Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Penelitian ini adalah penelitian sampel dengan mencari atau penyimpangan salah satunya adalah dengan uji normalitas. Menurut Sudarmanto (2005: 105), salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas dan populasi. Konsep dasar dari uji normalitas *kolmogorov-Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji *kolmogorov-Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Data yang normal atau mendekati normal menandakan data dapat digunakan dalam penelitian. Untuk

mengetahui apakah datanya normal, mendekati normal atau tidak normal pengujian normalitas data hasil penelitian dengan uji *kolmogorov-Smirnov*, dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Rumusan hipotesis

H_0 : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : sampel berasal dari populasi berdistribusi tidak normal

b. Data diurutkan dari yang terkecil ke yang terbesar

c. Menentukan kumulatif proporsi (kp)

d. Data ditransformasikan ke skor baku $Z_i : \frac{X_i - \bar{X}}{SD}$

e. Menentukan luas kurva Z (Z-tabel)

f. Menentukan a_1 dan a_2 :

a_1 : selisih Z tabel dan kp pada batas atas ($a_2 = \text{absolut}(kp - z\text{-tab})$)

a_2 : selisih Z tabel dan kp pada batas bawah ($a_1 = \text{absolut}(a_2 - f_i/n)$)

g. Nilai mutlak maksimum dari a_1 dan a_2 dinotasikan dengan D_0

h. Menentukan harga D-tabel

i. Kriteria pengujian

Jika $D_0 \leq D\text{-tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $D_0 > D\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak

j. Kesimpulan

$D_0 \leq D\text{-tabel}$: sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

$D_0 > D\text{-tabel}$: sampel berasal dari populasi berdistribusi tidak normal

(Kadir, 2010: 109).

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama. Pengujian homogenitas sampel menjadi sangat penting apabila peneliti bermaksud melakukan generalisasi untuk hasil penelitiannya serta penelitian yang data penelitiannya diambil dari kelompok-kelompok terpisah yang berasal dari satu populasi. Dalam menguji homogenitas sampel, pengujian didasarkan atas asumsi bahwa apabila varians yang dimiliki oleh sampel-sampel yang bersangkutan tidak jauh berbeda, maka sampel-sampel tersebut cukup homogen. Uji homogenitas ini menggunakan uji *Barlett*, karena data yang akan diuji berbentuk data interval dan mempunyai jumlah derajat bebas dengan perlakuan yang sama. Uji *Barlett* memiliki langkah-langkah sebagai berikut:

a. Memasukan angka-angka statistik untuk pengujian homogenitas pada tabel penolong.

b. Menghitung varians gabungan dari semua sampel dengan rumus:

$$S = \left(\frac{\sum(n_i - 1)s_i}{\sum(n_i - 1)} \right)$$

c. Menghitung Log S

d. Menghitung harga satuan B dengan rumus : $B = (\log S^2) \sum(n_i - 1)$

e. Menghitung nilai x^2_{hitung} dengan rumus :

$$x^2_{hitung} = (in 10) \{B - \sum(n_i - 1) \log_{si} 2\}$$

(Riduwan, 2012 :119-120). Dengan $in 10 = 2,3026$, disebut logaritma asli dari bilangan 10. Kriteria pengujian adalah jika $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$ dan $\alpha = 0,05$ maka varians populasi terbesar bersifat homogen.

H. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang pertama, kedua, dan ketiga digunakan model korelasi *pearson product moment* dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sudjana dalam Rusman, 2013: 70)

Setelah diperoleh besarnya koefisien korelasi *pearson product moment* (r), maka untuk menguji signifikansi koefisien korelasi dihitung dengan

statistik t dengan rumus sebagai berikut : $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

(Sudjana dalam Rusman, 2013: 70)

Kriteria pengujian hipotesis tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n-2$ dan

$\alpha = 0,05$. Sedangkan untuk menguji hipotesis keempat digunakan model

korelasi *ganda atau multiple*, rumusnya sebagai berikut :

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

(Riduwan dalam Rusman, 2013:73)

Untuk menguji tingkat signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda digunakan statistik F dengan rumus:

$$F_h = \frac{R_{yx_1x_2}^2/k}{(1 - R_{yx_1x_2}^2)(n-k-1)}$$

Kriteria pengujian hipotesis tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = n-k-1 dan $\alpha = 0,05$. (Sudjana,2005: 385)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan masa kerja guru dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018. Jika kepemimpinan kepala sekolah baik maka disiplin kerja guru akan baik, sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah buruk maka disiplin kerja guru akan buruk.
2. Ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja guru dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018. Jika lingkungan kerja guru baik maka disiplin kerja guru akan baik, sebaliknya jika lingkungan kerja guru buru maka disiplin kerja guru akan buruk.

3. Ada hubungan yang positif antara masa kerja guru dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018. Jika masa kerja guru baik maka disiplin kerja guru akan baik, sebaliknya jika masa kerja guru buruk maka disiplin kerja guru buruk.

4. Ada hubungan yang positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan masa kerja guru dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018. Jika kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan masa kerja guru sesuai dengan persepsi guru maka disiplin kerja guru akan baik, sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan masa kerja guru tidak sesuai dengan persepsi guru maka disiplin kerja guru akan buruk.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan masa kerja guru dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri 2 Kalianda Tahun Pelajaran 2017/2018 maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Kepala sekolah sebagai pimpinan yang ada di sekolah hendaknya berusaha untuk menegakkan disiplin kerja kepada guru dan karyawan agar tujuan sekolah dapat terlaksana dengan baik.

2. Guru hendaknya bekerja sama dengan semua pihak untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman.
3. Guru yang telah lama bekerja diharapkan telah mempunyai berbagai pengalaman kerja dengan bidangnya masing-masing dan semakin lama seorang guru berkerja akan semakin dianggap berpengalaman.
4. Diharapkan untuk kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja guru yang aman dan nyaman, sehingga guru yang telah lama bekerja dapat melakukan penerapan disiplin yang baik dan menjadi tujuan sekolah agar dapat terwujud sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- A.M Sugeng Budiono. 2004. *Bunga Rampai Higiene Perusahaan Ergonomi (HIPERKES) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Anonim. 2003. *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bachori. 2006. *Manajemen Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Badri Munir Sukoco. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: PT. Geloro Aksara Pratama.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Burhanuddin Salam. 2004. *Etika Sosial Asas Moral Dalam Kehidupan Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Suwarda. 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- E. Mulyasa. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*; Yogyakarta, BPFE.
- Hani, Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, BPFE. UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- H. Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan ke-7. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muskich, Manshur. 2007. *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual, Paduan Bagi Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto. 2004. *Pendidikan Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Riduwan. 2005. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, Melda. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMP Negeri 3 Metro Tahun Pelajaran 2005/2006*. Skripsi FKIP. Universitas Lampung. Bandar Lampung.

- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Suma'mur PK. Higiene. *Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: CV Sagung Seto; 2009.
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONOSIA.
- Tarwaka, Sholichul, Lilik Sudiajeng. 2004. *Ergionomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoristik Dan Pembahasannya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wiriadidatdja, H. Moefti. 2000. *Dimensi Kepemimpinan dalam Manajemen*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Wursanto. 2005. *Manajemen Personalialia*. Erlangga. Jakarta.
- Yukl, Gary. 2006. *Leadership in Organizations*. 6th Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson-Prentice Hall.