PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA GURU

(Studi pada Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang)

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan
Menyelesaikan Program Studi Strata Dua (S.2)
untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Oleh :

HENDRAYADI

NPM : 13042021415

KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA

INSTITUT PTIQ JAKARTA

2016 M / 1438 H

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA GURU

(Studi pada Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang)

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan
Menyelesaikan Program Studi Strata Dua (S.2)
untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Oleh :

HENDRAYADI

NPM : 13042021415

KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA

INSTITUT PTIQ JAKARTA

2016 M. / 1438 H.

Motto:

خيركم من تعلم القران وعلمه

"sebaik-baiknya kalian adalah yang mengajarkan Al-Quran dan mengajarkannya..."

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Hendrayadi
Tempat, Tanggal Lahir	:	Nanga Kelibang, 19 Oktober 1985
Alamat	:	Jln. Batan, Gang H. Sabenih Pasar Jum'at, Lebak Bulus - Jakarta Selatan
NPM	:	13042021415
Program Studi	:	Pendidikan Islam
Konsentrasi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis	:	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Guru (Studi pada Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat)

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah benar karya saya sendiri, kecuali kutipan dan data-data yang disebutkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari ternyata tidak benar atau terdapat kekeliruan, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya dan akan diperbaiki sebagaimana mestinya, dan yang bersangkutan bersedia menerima sanksi yang berlaku di Institut PTIQ Jakarta dan bersedia atas pencabutan gelar

Jakarta, 9 November 2016
Yang membuat pernyataan,

Hendrayadi

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA GURU
(Studi pada Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang)

Diajukan Kepada Program Pascasajana Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an Jakarta untuk Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M. Pd.)

Disusun Oleh:

HENDRAYADI
NPM: 13042021415

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat diujikan.

Jakarta, 9 November 2016

Menyetujui:

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si	**Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, M. Ed**

Mengetahui,

Ketua Program Studi/ Konsentrasi

Dr. Akhmad Shunhaji. M. Pd.I

TANDA PERSETUJUAN KETUA PROGRAM STUDI/ KONSENTRASI

Judul Tesis

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEDISIPLINAN KERJA GURU
(Studi pada Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang)

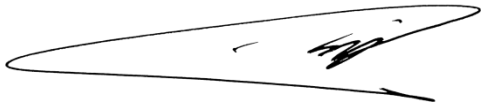
Diajukan Kepada Program Pascasajana Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an Jakarta Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M. Pd.)

Disusun Oleh:

HENDRAYADI
NPM: 13042021415

Telah disetujui oleh Ketua Program Studi/ Konsentrasi untuk dapat diujikan

Jakarta, 9 November 2016
Menyetujui,
Ketua Program Studi/Konsentrasi



Dr. Akhmad Shunhaji, M. Pd.I

TANDA PENGESAHAN TESIS

Judul Tesis

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA (Guru Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat)

Disusun oleh:

Nama	: Hendrayadi
Nomor Pokok Mahasiswa	: 13042021415
Program Studi	: Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada :

Rabu, 9 November 2016

No	Nama	Jabatan dalam Tim	Tandatangan
1.	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si	Ketua	1.
2.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Penguji I	2.
3.	Dr. Abd. Muid Nawawi, MA	Penguji II	3.
4.	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si	Pembimbing I	4.
5.	Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, M.Ed	Pembimbing II	5.
6.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitera/ Sekretaris	6.

Jakarta, 9 November 2016

Menyetujui,
Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta

Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si

ABSTRAK

Hendrayadi: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru secara terpisah maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional dan regresional terhadap data-data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian yaitu guru-guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat. Sampel penelitian ini adalah semua guru MI, MTs, dan MA yang mengajar di yayasan Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat sebanyak 71 orang guru pada semester genap tahun ajaran 2016/2017. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket/kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Jenis analisis yang digunakan adalah analisa korelasi dan regresi yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah :

Pertama, Terdapat yang pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru dengan koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,650 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 42,3 %. Arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 65{,}336 + 0{,}520X_1$, dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin kepemimpinan kepala sekolah (X_1) akan diikuti kenaikkan kedisiplinan kerja guru (Y) sebesar 0,520 poin.

Kedua, Terdapat pengaruh yang positif dan signfikan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru dengan koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,617 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 38,0 %. Persamaan regresi $\hat{Y} = 57{,}931 + 0{,}574X_2$, dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin motivasi kerja (X_2) akan diikuti dengan kenaikkan kedisiplinan kerja guru (Y) sebesar 0,574 poin.

Ketiga, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kedisiplinan kerja guru. Koefisien korelasi sebesar 0,663 sedangkan koefisien determinasi sebesar 44,0%. Persamaan regresi $\hat{Y} = 57{,}064 + 0{,}359X_1 + 0{,}223X_2$. Dari persamaan ini dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama akan diikuti kenaikkan kedisiplinan kerja guru (Y) sebesar 0,663 poin.

ABSTRACT

Hendrayadi : Influence Leadership Principal and Motivation to Discipline Teachers' Work

This study aims to identify and test the empirical data related to the influence of school leadership and motivation to discipline tacher's work separately or simultaneously. In the research, the author use survey method with the correlational approach regretional the quantitative data obtained from the object of research is the teachers are the Islamic Education Foundation Jamiat Kheir Tanah Abang, Central Jakarta. Samples were all Elementary School teachers, Junior High School, and Senior High School that teach at the Islamic Education Foundation Jamiat Kheir Tanah Abang, Central Jakarta as many as 71 teachers in the second semester of the academic year 2016-2017. The data collection techniques was done by using a questionnaire, obsevation, and documentation. The type of analysis is correlation and regression analysis described secard descpitive. The results of this study are:

First, There is a significant positive influence of leadership to discipline teacher's work with a correlation coefficient (*r*) of 0.650 and a coefficient of determination (R^2) of 42.3%. Direction of influence is shown by the regression equation $\hat{Y} = 65{,}336 + 0{,}520X_1$, can be read that every increase of 1 point of school leadership (X_1) will be followed by the increase in discipline teachers's work (Y) amounted to 0.520 points.

Secondly, there is a significant positive influence and work motivation on discipline teacher's work with a correlation coefficient (*r*) of 0.617 and a coefficient of determination (R^2) of 38.0%. The regression equation $\hat{Y} = 57{,}931 + 0{,}574X_2$, can be read that every increase of 1 point of work motivation (X_2) will be followed by the increase in discipline teacher's work (Y) amounted to 0.574 points.

Thirdly, there is a significant and positive impact of school leadership and motivation to work simultaneously on discipline teacher's work. The correlation coefficient of 0.663 while the coefficient of determination of 44.0%. Regression equation $\hat{Y} = 57{,}064 + 0{,}359X_1 + 0{,}223X_2$. From this equation can be read that every increase of 1 point of school leadership (X_1) and motivation (X_2) together will be followed by the increase in discipline teacher's work (Y) amounted to 0.663 points.

ملخص

هندريادي : أثر القيادة المدرسية والدافع نحو المعلمين انضباط العمل

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد واختبار البيانات التجريبية لتأثير القيادة المدرسية والدافع لتأديب عمل المعلم على حدة أو في وقت واحد. في هذه الدراسة، واستخدم الكاتب واضعو المنهج المسحي مع اقتراب تلازميا أو نهج الإرتباطي إلى البيانات الكمية التي تم الحصول عليها من وجوه البحوث هي المعلمين في مؤسسة مدارس جمعية خير تاناه أبانج, وسط جاكرتا. وكانت جميع العينات المعلمين التدريس المدرسة الإبتدائية ، المدرسة المتوسطة الإسلامية، والمدرسة الثانوية في مؤسسة مدارس جمعية خير تاناه أبانج، وسط جاكرتا ما يصل الى 71 المعلمين في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2017/2016. وقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان والملاحظة، والوثائق. نوع من التحليل وصفت الارتباط وتحليل الانحدار وصفيا . أظهرت نتائج هذه الدراسة هي:

أولا، هناك تأثير إيجابي كبير والقيادة في العمل الانضباط معلم المدرسة مع معامل الارتباط (r) من 0.650 ومعامل التحديد (R^2) من 42.3٪ . ويظهر اتجاه التأثير من معادلة الانحدار $\hat{Y}$ = 65،336 + 0،520 X_1= يمكن أن يقرأ كل زيادة من 1 نقطة القيادة المدرسية (X_1) سيعقبه الزيادة في المعلمين انضباط العمل (Y) بلغ 0.520 نقطة.

ثانيا، هناك تأثير إيجابي كبير ودوافع العمل على المعلم انضباط العمل مع معامل الارتباط (r) من 0.617 ومعامل التحديد (R^2) من 38.0٪ . الانحدار المعادلة $\hat{Y}$ = 57.931 + 0،574X_2، يمكن أن يقرأ كل زيادة من 1 نقطة من دافعية العم (X_2) سوف يتبعه زيادة في المعلمين انضباط العمل (Y) بلغت 0.574 نقطة.

ثالثا، هناك تأثير كبير وإيجابي من القيادة المدرسية والدافع للعمل في وقت واحد على المعلمين انضباط العمل. معامل الارتباط من 0،663 في حين أن معامل التحديد من 44.0٪ . الانحدار المعادلة $\hat{Y}$ = 064،57 + 0،359 X_1 + 0،223 X_2 . من هذه المعادلة يمكن أن يقرأ كل زيادة من 1 نقطة القيادة المدرسية (X_1) والدافع (X_2) معا سوف يتبعها زيادة في المعلمين انضباط العمل (Y) بلغت 0،663 نقطة.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan bathin sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan paripurna.

Shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in, tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhinya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Nasarudin Umar, MA. selaku Rektor Institut PTIQ Jakarta.
2. Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M. Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
3. Dr. Akhmad Shunhaji, M. Pd. I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
4. Dosen Pembimbing Tesis 1) Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M. Si, dan 2) Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc, M.Ed yang telah menyediakan waktu,

pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.

5. Kepala Perpustakaan Institut PTIQ Jakarta dan Perpustakaan Iman Jama' beserta staf.
6. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.
7. Seluruh dosen Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tidak ternilai oleh apapun.
8. Para Kepala Sekolah di Yayasan Jamiat Kheir Tanah Abang dan segenap guru yang membantu dan memberikan data serta informasi yang penulis butuhkan.
9. Orang tua penulis: Ayah (Thamrin Sia) dan Ibu (Sumarni), mertua penulis: Ayah (Muhammad Mundzir) dan Ibu (Hj. Rofiatun), yang tiada henti menyayangi, memberikan doa, motivasi, dan dukungan kepada penulis.
10. Istri penulis: Ayuna Faizatul Fikryah, S.Ud yang selalu setia mendukung dan menemani penulis dalam suka maupun duka.
11. Saudara-saudari penulis: Farida, A.Md, Mardiana, S.Pd, dan Ety Eryani dan seluruh keluarga besar di Kalimantan Barat, Jakarta dan Kediri.
12. Sahabat penulis: teman-teman pascasarja Institut PTIQ Jakarta Kelas D angkatan 2013 genap, dan para dewan guru MTs, MA Jamiat Kheir Putra.
13. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tesis ini.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah swt. memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan tesis ini.

Jakarta, 01 November 2016

Penulis

Hendrayadi

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Motto ii
Pernyataan Keaslian Tesis iii
Persetujuan Pembimbing iv
Persetujuan Ketuan Program Studi / Konsentrasi v
Pengesahan Tesis vi
Abstrak vii
Kata Pengantar viii
Daftar Isi x
Daftar Gambar xv
Daftar Tabel xvi
Daftar Lampiran xviii
BAB I. PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Pembatasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 8
E. Tujuan Penelitian 9
F. Kegunaan Penelitian 9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN

PENGAJUAN HIPOTESIS 14
A. Landasan Teori 14
1. Kedisiplinan Kerja Guru 14
a. Hakikat Disiplin Kerja 14
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja 15
c. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin 17
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 17
e. Kediplinan Kerja Dalam Islam 18
f. Indikator Kedisiplinan Kerja 24
2. Kepemimpinan Kepala sekolah 24
a. Hakikat Kepemimpinan 24
b. Gaya Kepemimpinan 28
c. Kepemimpinan Kepala Sekolah 34
d. Gaya Kepemimpinan Rasulullah 37
e. Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Al-Quran 39
f. Indikator Kepemimpinan Kepala sekolah 45
3. Motivasi kerja 46
a. Hakikat Motivasi Kerja 46
b. Teori Motivasi 47
c. Jenis-jenis Motivasi 51
d. Ayat-ayat tentang Motivasi 52
e. Indikator Motivasi Kerja 54
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan 54
C. Kerangka Berpikir 56
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kedisiplinan Kerja Guru 56
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Guru 57
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Guru 57
D. Pengajuan Hipotesis 58

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN 60
A. Jenis dan Metode Penelitian 60
1. Jenis Penelitian 60
2. Metode Penelitian 61
B. Populasi dan Sampel 63
1. Populasi 63
2. Sampel 63
3. Teknik Pengambilan Sampel 64
C. Sifat Data 64
D. Instrumen Penelitian 65
1. Instrumen Variabel Kedisiplinan Kerja Guru (Y) 67
a. Definisi Operasional 67
b. Kisi-kisi Instrumen Penelitian 68
2. Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1).. 69
a. Definisi Operasional 69
b. Kisi-kisi Instrumen Penelitian 69
3. Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X_2)..... 70
a. Definisi Operasional 70
b. Kisi-kisi Instrumen Penelitian 70
E. Ujicoba Instrumen Penelitian 71
1. Waktu dan Tempat Uji Coba 71
2. Sampel Uji Coba Instrumen 72
3. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian 72
a. Uji Validitas 72
b. Uji Reliabilitas 74
F. Teknik Analisis Data 75
1. Analisis Deskriptif 76
2. Analisis Inferensial 80
a. Uji Persyaratan Analisis 81
b. Teknik Pengujian Hipotesis 84

G. Hipotesis Statistik 87
H. Tempat dan Waktu Penelitian 88
1. Tempat Penelitian 88
2. Waktu Penelitian 89
89
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 90
A. Hasil Penelitian 90
1. Deskripsi Objek Penelitian 90
a. MA Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat 95
b. MTs Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat 100
c. MI Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat 105
2. Deskripsi Variabel Penelitian 111
a. Kepuasan Kedisiplinan Kerja Guru (Y) 111
b. Kepemimpinan Kepala sekolah (X_1) 114
c. Motivasi kerja (X_2) 116
3. Uji Persyaratan Analisis 117
a. Uji Linearitas Persamaan Regresi 120
b. Uji Normalitas Galat Taksiran 121
c. Uji Homogenitas Varians 125
4. Uji Hipotesis 127
B. Pembahasan Hasil Penelitian 133
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Kerja Guru di Yayasan Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat 133
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Guru di Yayasan Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat 137
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Guru di Yayasan Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat 139
C. Keterbatasan Penelitian .....

BAB V. PENUTUP 142
A. Kesimpulan 142
B. Implikasi Hasil Penelitian 143
C. Saran 144
Daftar Pustaka 145
Lampiran .....

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Berpikir	58
Gambar 4.1	: Histogram Variabel Kedisiplinan Kerja Guru (Y)	112
Gambar 4.2	: Histogram Variable Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	115
Gambar 4.3	: Histogram Variabel Motivasi Kerja (X2)	117
Gambar 4.4	: Heteroskedastisitas (Y-X_1)	123
Gambar 4.5	: Heteroskedastisitas (Y-X_2)	124
Gambar 4.6	: Heteroskedastisitas (Y-X_1 dan X_2)	125

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Skala Likert 66
Tabel 3.2 : Kisi-kisi Angket Variabel Kedisiplinan Kerja Guru 68
Tabel 3.3 : Kisi-kisi Angket Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah..... 69
Tabel 3.4 : Kisi-kisi Angket Variabel Motivasi Kerja 70
Tabel 3.5 : Klasifikasi Koefisien Relibilitas 75
Tabel 3.6 : Hasil Uji Reliabilitas 75
Tabel 4.1 : Jumlah & Kondisi Bangunan MA Jamiat Kheir Tanah Abang 96
Tabel 4.2 : Sarana dan Prasarana MA Jamiat Kheir Tanah Abang..... 97
Tabel 4.3 : Sarana dan Prasarana Pendukung 98
Tabel 4.4 : Kondisi Siswa & Rombel MA Jamiat Kheir Tanah Abang 99
Tabel 4.5 : Rekap Pendidik dan Tenaga Kependidikan MA Jamiat Kheir.. 100
Tabel 4.6 : Jumlah & Kondisi Bangunan MTs Jamiat Kheir Tanah Abang 101
Tabel 4.7 : Sarana dan Prasarana MTs Jamiat Kheir Tanah Abang..... 102
Tabel 4.8 : Sarana dan Prasarana Pendukung 103
Tabel 4.9 : Rekap Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Jamiat Kheir. 104
Tabel 4.10 : Kondisi Siswa & Rombel MTs Jamiat Kheir Tanah Abang 104
Tabel 4.11 : Jumlah & Kondisi Bangunan MI Jamiat Kheir Tanah..... 106
Tabel 4.12 : Sarana dan Prasarana MI Jamiat Kheir Tanah Abang 107
Tabel 4.13 : Sarana dan Prasarana Pendukung 108
Tabel 4.14 : Rekap Pendidik dan Tenaga Kependidikan MI Jamiat Kheir ... 108
Tabel 4.15 : Kondisi Siswa & Rombel MTI Jamiat Kheir Tanah Abang 109
Tabel 4.16 : Skor Angket Variabel Kedisiplinan Kerja Guru (Y) 110
Tabel 4.17 : Data Deskriptif Variabel Y..... 111
Tabel 4.18 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Y 112

Tabel 4.19 : Skor Angket Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) 113
Tabel 4.20 : Data Deskriptif Variabel X_1 113
Tabel 4.21 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_1..... 114
Tabel 4.22 : Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X_2)..... 115
Tabel 4.23 : Data Deskriptif Variabel X_2 116
Tabel 4.24 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_2..... 117
Tabel 4.25 : Linearitas Persamaan Regresi Y atas X_1..... 118
Tabel 4.26 : Linearitas Persamaan Regresi Y atas X_2..... 119
Tabel 4.27 : Rekapitulasi Hasil Uji Persamaan Regresi..... 120
Tabel 4.28 : Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1..... 120
Tabel 4.29 : Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2..... 121
Tabel 4.30 : Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1 dan X_2 122
Tabel 4.31 : Rekapitulasi Hasil Uji Persamaan Regresi..... 123
Tabel 4.32 : Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varian 125
Tabel 4.33 : Uji Korelasi Sederhana Variabel X_1 terhadap Y 127
Tabel 4.34 : Uji Determinasi Variabel X_1 terhadap Y 127
Tabel 4.35 : Uji Regresi Variabel X_1 terhadap Y 128
Tabel 4.36 : Uji Korelasi Sederhana Variabel X_2 terhadap Y 128
Tabel 4.37 : Uji Determinasi Variabel X_2 terhadap Y 129
Tabel 4.38 : Uji Regresi Variabel X_2 terhadap Y 129
Tabel 4.39 : Uji Korelasi dan Determinasi Ganda X_1 & X_2 terhadap Y 130
Tabel 4.40 : Uji Regresi Variabel X_1 & X_2 terhadap Y..... 131
Tabel 4.41 : Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis 131

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Angket penelitian.....

Lampiran 2 : Tabel Hasil Uji Coba Angket Variabel Y .....

Lampiran 3 : Tabel Hasil Uji Coba Angket Variabel X_1.....

Lampiran 4 : Tabel Hasil Uji Coba Angket Variabel X_2.....

Lampiran 5 : Tabel Tabulasi Angket Variabel Y.....

Lampiran 6 : Tabel Tabulasi Angket Variabel X_1.....

Lampiran 7 : Tabel Tabulasi Angket Variabel X_2.....

Lampiran 8 : Form Bimbingan Tesis.....

Lampiran 9 : Surat Penunjukan Pembimbing .....

Lampiran 10 : Surat Rekomendasi Penelitian.....

Lampiran 11 : Surat Izin Penelitian.....

Lampiran 12 : Daftar riwayat hidup .....

PEDOMAN TRANSLITERASI

Penggunaan translitasi Arab-Indonesia sangat dianjurkan berpedoman pada transliterasi Arab-Indonesia yang dibakukan berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal 22 Januari 1988.

Dalam penulisan tesis ini, transliterasi Arab-indonesia mengacu pada buku "pedoman penyusunan tesis dan disertasi pascasarjana institut perguruan tinggi ilmu al-qur'an (IPTIQ) Jakarta" cetakan ke-2, tahun 2014. Secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konsonan

NO	ARAB	LATIN	NO	ARAB	LATIN
1	أ	A	16	ط	TH
2	ب	B	17	ظ	ZH
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	TS	19	غ	GH
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	KH	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	DZ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N

11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	SY	28	ء	‘
14	ص	SH	29	ي	Y
15	ض	DH			

2. Vokal

a. Vokal atau bunyi (a), (i), (u) ditulis dengan ketentuan sebagai berikut :

VOKAL	PENDEK	PANJANG
Fathah	A	Â
Kasrah	I	Î
Dhammah	U	Û

b. Vokal Rangkap

Fathah + Ya’ Mati بَيْنَكُم	Ditulis	AI *Bainakum*
Fathah + Ya’ Mati قَوْلٌ	Ditulis	AU *Qaulun*

c. Vokal Pendek

أأنتم	Ditulis	*A’antum*
اعدت	Ditulis	*U’iddat*
لئن شكرتم	Ditulis	*La’insyakartum*

3. Kata Sandang

a. Bila diikuti huruf Qomariyah

القرآن	Ditulis	Al-Qur’ân

القياس	Ditulis	*al-Qiyâs*

b. Bila diikuti huruf Syamsiyyah

السّماء	Ditulis	*as-Samâ'*
الشّمس	Ditulis	*Asy-Syams*

4. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	Zawî *al-Furûdh*
أهل السنّة	Ditulis	*ahl as-Sunnah*

a. *Syaddah*

Syaddah (Tasydîd) untuk alih aksara dilambangkan dengan huruf, yaitu dengan cara menggandakan huruf yang bertanda *Tasydîd.* Aturan ini berlaku secara umum, baik *Tasydîd* yang berada ditengah kata, diakhir kata ataupun yang terletak setelah kata sandang yang diikuti oleh huruf –huruf *syamsiyah.*

Contoh:

أمنا با لله :*Āmannâbillâhi* إن الذين : *Inna al-ladzîna* والر كع : *wa arr-rukka'i*

b. Ta Marbûthah

Bila dimatikan ditulis *h.*

هِبَّة	Ditulis	*Hibbah*
جِزْيَة	Ditulis	*Jizyah*

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali jika dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang *al* serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h.*

زكاة الفطر	Ditulis	*Zakâtul fithri*

c. Huruf Kapital

Sistem penulisan huruf arab tidak mengenal huruf kapital, akan tetapi apabila telah di alih aksarakan, maka berlaku ketentuan ejaan yang telah disempurnakan (EYD) bahasa Indonesia, seperti penulisan awal kalimat, huruf awal nama tempat, nama bulan, nama diri dan lain-lain. Ketentuan yang berlaku pada (EYD) berlaku pula dalam alih aksara ini, seperti cetak miring *(italik)* dan cetak tebal *(bold)* dan ketentuan lainnya. Adapun untuk nama diri yang diawali dengan kata sandang, maka huruf yang ditulis kapital adalah awal nama diri, bukan kata sandangnya. Khusus untuk penulisan kata Al-Qur'an dan nama-nama surahnya menggunakan huruf kapital.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan hakiki manusia. Manusia tidak dapat dipisahkan, bahkan tidak akan dapat hidup secara wajar tanpa adanya sebuah proses pendidikan. Pendidikan merupakan penolong utama bagi umat manusia untuk mengembangkan seluruh potensi kemanusiaan yang dimilikinya. Berkembangnya seluruh potensi kemanusiaan ini memungkinkan manusia tetap eksis dan mampu melaksanakan tugasnya sebagai khalifah Allah SWT di muka bumi.

Pendidikan sebagai salah satu kebutuhan hidup (*necessary of life*) sebagai salah satu fungsi social, sebagai bimbingan, yang mempersiapkan dan membuka serta membentuk disiplin hidup lewat transmisi baik dalam bentuk formal, informal maupun non formal. Lebih jauh lagi dapat diartikan bahwa pendidikan dan proses hidup dan kehidupan berjalan serempak, tidak terpisahkan satu sama lainnya. Karena proses pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah.[1]

Bagi setiap organisasi, sumber daya manusia adalah asset yang paling penting dan mesti diperlakukan secara khusus mengingat karakteristiknya yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Salah satu yang harus senantiasa diperhatikan adalah kedisplinan kerja. Kedisiplinan kerja harus senantiasa ada dan ditingkatkan agar produktivitas lembaga pendidikan dapat meningkat. Kekeliruan dalam memperlakukan sumber daya ini, akan menyebabkan kedipiplinan kerja menjadi berkurang bahkan hilang sama

[1] M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Rosda Karya, 1995, hlm. 13

sekali. Jika kondisi ini dibiarkan, pada gilirannya organisasi atau lembaga tersebut akan kehilangan asset yang paling penting dan tidak dapat lagi menjalankan aktivitas sebagaimana mestinya.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menuju keberhasilan. Oteng Sutisna menjelaskan bahwa disiplin merupakan kegiatan esensial bagi semua kegiatan kelompok yang terorganisasi.[2]

Disiplin merupakan suatu sikap mental yang didasarkan atas kesandaran dan keikhlasan seseorang untuk mematuhi peraturan. Sikap itu akan mengarahkan dan mengatur segala aktivitas serta motivasi yang ditimbulkan kearah yang memungkinkan tercapainya tujuan efektif.

Guru yang disiplin adalah guru yang melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan. Istiqomah yang secara professional merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Disiplin guru juga dapat diartikan sebagai sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didik. Guru merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan. Sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik. Dalam proses pembelajaran, keberhasilan tidak terlepas dari cara guru mengajar dan siswa belajar. Selain itu juga, proses pembelajaran akan berhasil dan berdaya guna secara efektif apabila dilaksanakan dengan baik dan berdisiplin tinggi.

Banyak sekali factor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru antara lain seperti kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan oleh atasan kepada dirinya sendiri dan kepada bawahannya, kompensasi yang diterimanya (seperti gaji, pasilitas, tunjangan dan sebagainya), kompetensi atau profesionalisme individu yang bersangkutan, dan masih banyak lagi.

[2] Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Angkasa, 1983, hlm. 96

Secara teoritis, seseorang yang bekerja dengan bimbingan, arahan dan pengawasan langsung dari atasannya cenderung akan termotivasi, disiplin dalam bekerja, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik dan produktivitasnya menjadi meningkat.

Membangun disiplin sebagai komitmen professional bukan pekerjaan gampang. Diperlukan upaya melalui pengkondisian, pembinaan, dan control. Membangkitkan, memelihara, dan meningkatkan kualitas disiplin dapat dilakukan dengan cara di antaranya adalah melalui: 1). Kepemimpinan kepala sekolah, dan 2). Motivasi. Melalui kepemimpinan maksudnya adalah kepala sekolah yang membimbing, mengarahkan serta memberi petunjuk kepada guru (pendidik) agar memiliki kesadaran bahwa dirinya adalah bawahan yang terikat oleh sistem, yang mana sudah semestinyalah mengikuti bimbingan, arahan serta petunjuk yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru disekolah, menurut Mulyasa bahwa efektivitas dan efesiensi kegiatan disekolah sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.[3] Salah satu Makna dari pernyataan tersebut, bahwa meningkat atau turunnya kedisiplinan kerja guru di sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, semakin kompeten kepemimpinan kepala sekolah, akan semakin meningkat kedisiplinan kerja guru disekolah, karena kepala sekolah sebagai pemimpin yang dapat mengarahkan, membimbing dan memberikan motivasi kepada para guru di sekolah.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang sesuai dengan tuntunan Rasullah Saw, dan pemimpin itulah yang wajib ditaati, sebagaimana firman Allah Swt di dalam QS. An-Nur : 54 :

---

[3]E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesiona*l, Bandung: PT Remaja Rosdakarya: 2004, hlm. 99

قُلۡ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَۖ فَإِن تَوَلَّوۡاْ فَإِنَّمَا عَلَيۡهِ مَا حُمِّلَ وَعَلَيۡكُم مَّا حُمِّلۡتُمۡۖ وَإِن تُطِيعُوهُ تَهۡتَدُواْۚ وَمَا عَلَى ٱلرَّسُولِ إِلَّا ٱلۡبَلَٰغُ ٱلۡمُبِينُ ٥٤

"Taat kepada Allah dan taatlah kepada rasul; dan jika kamu berpaling Maka Sesungguhnya kewajiban Rasul itu adalah apa yang dibebankan kepadanya, dan kewajiban kamu sekalian adalah semata-mata apa yang dibebankan kepadamu. dan jika kamu taat kepadanya, niscaya kamu mendapat petunjuk. dan tidak lain kewajiban Rasul itu melainkan menyampaikan (amanat Allah) dengan terang". (QS. An-Nur [24]:54)

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, kepala sekolah sebagai pemimpin pada dasarnya mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan terhadapa seluruh sumber daya yang ada dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan di sekolah. Apabila tugas tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka dampak yang baik terhadap bawahannya terutama guru yang terdapat pada sekolah yang bersangkutan dapat memiliki motivasi kerja yang baik pula. Makna motivasi menurut Alisuf Sabri adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan.[4]

Motivasi adalah suatu perubahan yang terdapat pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Dapat pula dikatakan bahwa motivasi sebagai suatu perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan adanya tujuan.

Dengan demikian, motivasi bukan bawaan, melainkan suatu keadaan yang bisa ditumbuhkembangkan, bisa banyak-sedikit, bisa bertambah-berkurang, semua tergantung factor-faktor yang mempengaruhi individu itu sendiri.

---

[4] Alisuf Sabri, *Pengantar Psikologi Umum dan Perkembangan*, Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya, 2001, hlm. 90

Berkaitan dengan kinerja guru, maka motivasi kerja guru dapat diartikan suatu perubahan energy dalam diri seorang guru dalam melakukan pekerjaannya yng ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan adanya tujuan untuk memperbaiki kinerja dan tugasnya.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.[5]

Dengan memahami pengertian motivasi dan kinerja di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan dalam diri seorang guru dalam melakukan pekerjaan yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan adanya tujuan untuk keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah selaku motivator, dituntut memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya agar seluruh komponen pendidikan dapat diberdayakan secara optimal. Motivasi ini dapat ditimbulkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dipengaruhi berbagai kondisi pada sekolah bersangkutan, termasuk berhasil tidaknya upaya meningkatkan kedisiplinan kerja guru yang diharapkan pihak sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Kinerja yang bagus dari kepala sekolah akan meningkatkan motivasi kerja bagi para guru, yang pada gilirannya akan melahirkan sikap mental yang tercermin pada

---

[5] Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hlm. 44

tingkah laku berupa ketaatan terhadap peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan sekolah.

Begitu juga halnya dengan guru sebagai pelaksana dalam proses pendidikan. Dalam hal ini guru sudah seharusnyalah memiliki kedisiplinan yang tinggi agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik dan akhirnya menghasilkan lulusan yang berkualitas. Demikian juga kepala sekolah, seyogyanya memiliki jiwa kepemimpinan dan motivasi yang tinggi dalam mengawal dan memimpin proses pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas serta berkuantitas sebagai produk akhir dari tujuan lembaga pendidikan.

Namun dalam implementasinya banyak juga lembaga pendidikan yang menuntut pendidik (guru) bekerja dengan baik, namun tidak diimbangi dengan upaya dari pimpinan untuk memberikan bimbingan, arahan dan pengawawan yang memadai. Apalagi jika lembaga tersebut tidak memberikan motivasi kerja, hal itu tentu saja akan mempengaruhi kedisiplinan kerja guru.

Kedisiplinan guru memang dirasa masih kurang karena masih banyak guru yang tidak memahami tentang tugas dan tanggung jawabnya, mereka beranggapan jika proses pembelajaran di kelas telah selesai, maka selesai pula tugasnya. Lampung pos menuliskan bahwa Guru Negri berbeda dengan Guru Swasta dalam hal kedisiplinan dan kreativitas. Kedisiplinan guru sangat kurang disekolah negri, guru sering masuk terlambat dalam kelas dan siswa dipulangkan lebih cepat. Siswa juga jarang diberi pekerjaan rumah (PR), padahal pekerjaan rumah adalah salah satu cara memotivasi siswa rajin belajar.

Itulah realita yang ada, dan memang terkadang antara harapan dan kenyataan yang ada sangat bertolak belakang, disatu sisi kedisiplinan kerja guru sebagai suatu yang mutlak dan diharapkan oleh pihak sekolah, namun kenyataannya masih belum terlaksana sesuai harapan. Kenyataan ini pula yang dialami Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat. Kedisiplinan kerja guru masih menjadi sebuah harapan yang apabila

dilaksanakan dapat membanggakan, namun kenyataannya masih jauh dari harapan. Salah satu fakta menunjukan bahwa masih banyak guru yang terlambat datang ke sekolah, atau terlalu lama menunggu di kantor ketika semestinya sudah berada di kelas untuk mengajar, atau guru piket yang sering tidak masuk, guru tidak ikut rapat bulanan yang mana itu adalah kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai seorang guru, atau yang sering kita dengar adalah guru terlambat jika datang namun sebaliknya ketikan pulang.

Kondisi tersebut diduga karena kurang optimalnya kepemimpinan kepala sekolah dan masih rendahnya motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang diharapkan dapat berjalan dengan baik di sekolah tersebut ternyata masih banyak mengalami kendala dalam pelaksanaannya, sehingga kondisinya masih belum bisa berjalan secara efektif. Kurang baiknya kondisi dua komponen pendidikan itu berdampak pula terhadap kedisiplinan kerja guru di sekolah bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis beranggapan bahwa, antara guru dan pemimpin (kepala sekolah) memiliki keterkaitan yang cukup erat dalam menjalankan peoses pendidikan dan di antara keduanya memiliki hubugan yang saling mempengaruhi dan tidak bisa berjalan masing-masing, maka diperlukan penelitian yang mengkaji dan membuktikan bahwa kedisiplinan kerja guru dipengaruhi kepemimpinan dan motivasi kerja. Dengan demikian, penelitan ini lebih difokuskan untuk mengkaji **"Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kedesiplinan Kerja Guru".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang pentulis paparkan di atas, maka teridentifikasi masalah-masalah antara lain sebagai berikut :

1. Dinamika pengawasan guru melalui otonomi pengawasan terus dilakukan, akan tetapi belum mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja guru.
2. Kualitas pendidik di Indonesia hingga saat ini masit tidak sesuai harapan.
3. Belum tercapainya hasil kerja nyata guru dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah hal ini disebabkan disiplin kerja guru masih

kurang, hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang terlambat masuk dan tidak masuk kerja.

4. Kinerja guru masih belum optimal, hal tersebut disebabkan guru dalam melakukan kegiatan belajar-mengajar kurang semangat.
5. Masih ada guru yang kurang memiliki disiplin dalam bekerja, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan kurangnya arahan dan dorongan dari pemimpin serta kurang tegasnya motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai.
6. Kurang siapnya kepala sekolah menerima *feed back* untuk perbaikan kinerja.
7. Terdapat fenomena (kasuistik) rendahnya motivasi kerja pegawai saat melaksanakan tugasnya, hal ini terbukti kurangnya perhatian, komunikasi, dan control dari pimpinan (kepala sekolah) sehingga membuat pegawai ini merasa tidak termanusiakan keberadaannya.
8. Motivasi kerja yang menurun akan memberi dampak terhadap produktifitas dan efektivitas kinerjanya. Dalam hal ini terjadi hubungan kausalitas sehingga guna meningkatkan motivasi kerja guru di suatu lembaga pendidikan perlu melibatkan pimpinan, dan semua elemen organisasi/lembaga pendidikan tersebut.
9. Motivasi kerja masih rendah karena kurangnya arahan dan dorongan penghargaan dari atasan, tingkat kesejahteraan masih kurang diperhatikan sehingga kedisiplinan guru menurun.
10. Kepemimpinan kepala sekolah belum sepenuhnya melaksanakan fungsi kepemimpinannya sesui dengan yang diharapkan.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini menfokuskan permasalahannya pada kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat. Peneliti membatasi

masalah yang ada, agar tidak terlampau jauh cakupan bahasannya. Adapun batasan masalahnya sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.
4. Seberapa besar X_1 dan X_2 mempengaruhi Y

D. Rumusan Masalah

Dari masalah pokok diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru *secara bersama-sama* di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat?

E. Tujuan Penelitian

Dengan melihat kepada permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin penulis capai adalah untuk menguji hipotesis penelitian tentang ada atau tidaknya dan seberapa besar/kuat :

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

F. Kegunaan Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian dari penulisan dan penyusunan tesis ini adalah sangat berguna untuk meningkatkan wawasan dan penerapan pengetahuan tentang hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis hasil penelitian ini diharapkan
   a. Dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai teori-teori tentang kompetensi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja guru khususnya bagi penulis dan umumnya bagi yang membaca tesis ini, sehingga dapat mengambil pelajaran untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari baik untuk pribadi maupun untuk ditransfer kepada para pendidik dan lingkungan di sekitarnya.
   b. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta pusat yang meliputi pendidikan MI, MTs dan MA. Serta dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil kancah penelitian yang berbeda dan sampel yang lebih majemuk.
   c. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuwan sehingga dapat berguna bagi masyarakat, pendidik, peserta didik setelah kami.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yaitu sebagai berikut :

a. Bagi Pribadi, karya tulis ini menjadi salah satu faktor penentu guna lulusnya pendidikan kami di pasca sarjana Institut PTIQ Jakarta Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Dan karya tulis ini menjadi ibroh bagi kami, kelak kami dijadikan manusia yang selalu belajar dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan pendidikan ini.
b. Bagi guru dan semua pegawai di sekolah, penelitian ini dapat memberi dorongan untuk meningkatkan motivasi kinerjanya.
c. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pembinaan, arahan, dorongan dan juga motivasi terhadap para guru, karyawan dan semua elemen yang berpengaruh bagi keberlangsungan pendidikan dan juga semakin memperbaiki kualitas kepemimpinan, karena seorang pemimpin ialah sebagai seorang menajer, seorang konseptor, seorang motivator, komunikator, evaluator, sehingga para guru yang menjadi bawahannya menjadi nyaman dalam bekerja dan memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja.
d. Bagi siswa, penelitian ini dapat meningkatkan kemandiriannya karena para siswa dapat melihat, mengamati dan menirukan apa-apa yang diajarkan oleh bapak/ibu guru, apalagi bapak/ibu guru yang memiliki kepribadian dan kedisiplinan kuat yang dapat dijadikan teladan.
e. Bagi yayasan dan sekolah, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja serta kedisiplinan guru dan Membantu lembaga pendidikan untuk dapat menentukan arah kebijakan dalam usaha-usaha peningkatan sumber daya manusianya.
f. Bagi Dinas Pendidikan, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam rangka pembinaan bagi tenaga pendidik dan kepemimpinan agar para pemimpin dilembaga pendidikan ini menjadi pemimpin yang multytalent dan mempunyai kreatifitas yang tinggi.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kedisiplinan Kerja Guru

a. Hakikat Disiplin Kerja Guru

Disiplin secara *etimologi* berasal dari bahasa inggris "*discipline*" yang artinya ketertiban. Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini mengalami perubahan bentuk dan perluasan arti. Kata ini antara lain berarti ketaatan, pengajaran, mata pelajaran, dan perlakuan yang cocok bagi seseorang murid atau pelajar.[6]Sedangkan secara *terminologi* disiplin adalah sikap kewajiban diri seseorang atau sekolompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/ mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.[7]

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan.[8]

---

[6] Dolen Unaradjan, *Manajemen Disiplin*, Jakarta: PT Grasindo, 2003, hlm. 8
[7] M. Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995, hlm. 135
[8] Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2003, hlm 23

Menurut Arikunto, disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh sesuatu yang datang dari luar.[9]

Menurut Edy Sutrisno, disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.[10]

Menurut Handoko disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Peraturan Disiplin Pegawai Negri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negri sipil. Sedangkan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan-ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negri sipil baik yang dilakukan di dalam ataupun di luar jam kerja.[11]

Hasibun menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang becermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.[12]

Disiplin kerja menurut Rivai 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[13]

---

[9] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian,* Jakarta: Reineka Cipta, 1993, hlm. 114

[10] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenanda Media Goup, 2013, Edisi Pertama, hlm. 87

[11] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,* Yogyakarta: BPEF, 2000, Cet. ke-2, Edisi K-14, hlm. 98

[12] Malayu SP Hasibun, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah,* Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 70

[13] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 44

Disiplin berarti adanya kesediaan untuk mematuhi peraturan-peraturan dan larangan-larangan. Kepatuhan disini bukan berarti hanya petuh karena adanya tekanan-tekanan dari luar melainkan kepatuhan yang didasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan-peraturan dan larangan-larangan tersebut.[14]

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit untuk mewujudkan tujuan yang dimaksud.[15]

Sementara guru diartikan sebagai sosok tauladan yang harus ditiru. Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional yang tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pengertian guru diperluas menjadi pendidik yang dibutuhkan secara dikotomis tentang pendidikan. Dijelaskan pada ayat 2 yakni pendidik merupkan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah sikap mental/hormat seorang guru yang tercermin dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap segala peraturan, ketetapan ataupun norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi, baik peraturan tertulis ataupun tidak tertulis dan dilakukan secara suka rela tanpa paksaan dalam usahanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik untuk tercapainya tujuan organisasi.

---

[14] Sardiman AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 142

[15] Sedermayanti, *Dumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2001, hlm. 10

Suatu kedisiplinan penting dalam organisasi, sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Dalam penerapannya disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. [16]

Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap disiplin tersebut perlu diperhatikan.[17]

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Gary Terry, disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah yang terdiri dari :

1) *Self inposed dicipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
2) *Command dicipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.[18]

Sedangkan menurut Handoko, jenis-jenis disiplin kerja juga dibagi menjadi 2 (dua), yaitu :

---

[16] T. Keke Aritonang, *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru Smp Kristen Bpk Penabur* Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur – No.04 / Th. IV / Juli 2005

[17] T. Keke Aritonang, *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru Smp Kristen Bpk Penabur* Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur – No.04 / Th. IV / Juli 2005

[18] Gary Terry, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 1993, hlm. 218

1) *Self Discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

2) Command Discipline

Disiplin ini bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu disiplin yang datang karena kesadara dan keikhlasan serta keinsyafannya. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

a) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika serta kaidah yang berlaku.
b) Adanya perilaku yang terkendali.
c) Adanya ketaatan terhadap peraturan yang berlaku

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seseorang pegawai atau karyawan, maka dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut :

a) Kepatuhan pegawai/karyawan terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
b) Bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.
c) Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.[19]

[19] T. Hani *Handoko, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,* Yogyakarta: Liberty, 1997, hlm. 129

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa jenis disiplin kerja terbagi menjadi dua jenis; pertama jenis disiplin yang muncul atas dasar keikhlasan dari dalam diri indivu seseorang tanpa paksaan dari luar, dan yang kedua adalah jenis disiplin yang muncul akibat adanya paksaan dari luar diri indivudu bukan atas kemauan diri sendiri. Menurut hemat penulis disiplin jenis kedua terdengar memang kurang baik, akan tetapi jika disiplin ini bisa ditangani dengan baik terutama oleh pimpinan suatu organisasi, maka disiplin ini bisa menjadi suatu yang baik karena bisa menjadi suatu kebiasaan. Dasarnya adalah suatu yang sulit bila dipaksakan dan menjadi mudah bila dibiasakan.

c. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin

Menurut Rivai, sanksi pelanggaran kerja adalah "hukuman disiplin yang dijatuhkan pemimpin organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pemimpin organisasi". Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan.[20]

Sedangkan untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlukan secara wajar. Beberapa standar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan

[20] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*.., 2004, hlm.

ukuran pencapaian tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh atas sikap kebiasaan yang diperoleh bawahan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.[21]

Menurut Singodimedjo, sebagai mana yang kutip oleh Edy Sutrisno dalam Bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disipilin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.[22]
3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

   Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberania pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggran yang dibuatnya.[23]
5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan demikian banyak faktor yang mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Kompensasi yang telalu kecil, pimpinan yang tidak bisa memberikan contoh, tidak adanya aturan yang pasti, keberanian seorang pemimpian dalam mengambil tindakan, dan tidak adanya pengawasan terhadap para karyawan, itu semua adalah faktor-faktor yang menyebabkan ketidakdisiplinan para karyawan. Oleh

[21] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.., hlm. 88
[22] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.., hlm. 90
[23] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..., hlm. 91

sebab itu, faktor-faktor haruslah bersifat positif sehingga ketidakdisiplian para keryawan dapat dicegah.[24]

e. Kedisiplinan Kerja dalam Islam

Disiplin dalam Islam disebut *Istiqamah*, yaitu teguh pendirian atau patuh dalam tauhid dan tetap menjalankan amal saleh atau kebaikan. Bagi orang yang istiqamah tidak akan ada rasa sedih dan khawatir, karena mereka meyakini betul-betul akan kebenaran agamanya. Salah satu sarana dalam menegakkan disiplin adalah pengendalian diri dan selalu berupaya untuk melakukan kebaikan dan menghindari kejahatan.

Islam mengajarkan disiplin, bila dikaji dan digali mengenai disiplin dikategorikan pada disiplin kerja maka diperoleh ayat-ayat Al-Quran sebagai berikut:

1. Disiplin Waktu

Ayat Al-Quran yang berkaitan dengan disiplin waktu terdapat pada surat An-Nisa/4: 103:

فَإِذَا قَضَيْتُمُ ٱلصَّلَوٰةَ فَٱذْكُرُواْ ٱللَّهَ قِيَـٰمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ
جُنُوبِكُمْ ۚ فَإِذَا ٱطْمَأْنَنتُمْ فَأَقِيمُواْ ٱلصَّلَوٰةَ ۚ إِنَّ ٱلصَّلَوٰةَ
كَانَتْ عَلَى ٱلْمُؤْمِنِينَ كِتَـٰبًا مَّوْقُوتًا ﴿١٠٣﴾

"Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat (mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. kemudian apabila kamu telah merasa aman, Maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman." (Q.S An-Nisa [4]:103)

Kata موقوتا (*mauqutan*) terambil dari kata وقت (*waqt/waktu*). Dari segi bahasa, kata ini digunakan dalam arti

[24] Kesimpunan Penulis; *dari bahasan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, /tgl.16 Novenber 2015*

batas akhir atau kesempatan atau peluang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap shalat mempunyai waktu dalam dalam arti ada masa ketika seorang harus menyelesaikannya. Apabila masa itu berlalu, pada dasarnya berlalu juga waktu shalat itu.[25]

Ada juga yang memahami kata ini dalam arti kewajiban yang berkesinambungan dan tidak berubah sehingga firman-Nya melukiskan shalat sebagai كتابا موقوتا (*kitaban mauqutan*) shalat adalah kewajiban yang tidak berubah selalu harus dilaksanakan, dan tidak pernah gugur apapun sebabnya.[26]

Sedangkan para penganut paham zhahiriyah berpendapat bahwa shalat yang tertinggal tidak bisa diqhada', tidak memadai dan tidak sah hukumnya. Sebab shalat tidak sah dilakukan kecuali pada waktu yang telah ditentukan. Maka apabila waktu sudah lewat, maka tidak ada cara lagi untuk mendirikan shalat. [27]

Dari ayat di atas jelas bahwa Islam memberi tuntunan dalam menjalankan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan apa yang sudah ada diperaturan yang telah dibuat.

2. Disiplin terhadap Perintah Pimpinan

Allah berfirman dalam QS. An-Nisaa [4] :59:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِى ٱلۡأَمۡرِ
مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَـٰزَعۡتُمۡ فِى شَىۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ
تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu

[25] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*: *Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, Ciputat: Lentera Hati, 2007, Vol. 2, hlm. 692-693

[26] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* ..., Vol. 2, hlm. 6 92-693

[27] Sayyid Quthb, *fi-Zilalil Quran*: *Di Bawah Naungan Al-Quran*, Jakrta: Robbani Press, 2001, Cet. Ke-1, hlm. 162

benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". (QS. An-Nisaa [4] :59)

Orang-orang yang beriman diwajibkan mentaati Allah dan mentaati Rasul-Nya yang berstatus sebagai utusan Allah. Mentaati Rasul adalah sebagian dari mentaati Allah yang mengutus Rasul pembawa syari'at-Nya.

Perintah taat kepada Rasul adalah perintah tanpa syarat, dan ini menunjukan bahwa tidak ada perintah Rasul yang keliru, tidak ada yang bertentangan dengan perintah Allah swt, karena apabila ada, tentu kewajiban taat kepada beliau tidak sejalan dengan perintah taat kepada Allah, dan tentu juga ada di antara perintah beliau yang keliru.[28]

Nash tersebut menjadikan perkara mentaati Allah sebagai dasar. Demikian juga mentaati Rasul. Sebab Rasul diutus dari sisi Allah. Nash ini juga menjadikan ta'at kepada *ulil amri* di antara kamu sebagai tindak lanjut dari keta'atan kepada Allah dan keta'atan kepada Rasul. Akan tetapi ketatan kepada *ulil amri* hanya dalam perkara yang ma'ruf (kebaikan).[29]

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa Islam memberi tuntunan dalam menjalankan pekerjaan untuk patuh terhadap pimpinan atau *sami'na wa atho'na* kepada yang lebih senior. Dan tentunya patuh kepada seorang pemimpin dalam perkara kebaikan bukan dalam perkara kemunkaran.

3. Disiplin Tertib dan Berurutan

Allah berfirman dalam QS. An-Insyirah [94] :7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَٱنصَبْ ۝٧

"Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain". (QS. An-Insyirah [94] :7)

[28] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* ..., Vol. 2, hlm. 585
[29] Sayyid Quthb, *fi-Zilalil Quran* ..., Cet. Ke-1, hlm. 162

Kata فرغت (*faraghta*) terambil dari kata فرغ (*faragha*) berarti kosong setelah sebelumnya penuh, baik secara materil maupun immateril. Gelas yang tadinya penuh lalu diminum atau tumpah sehingga kosong atau hati yang tadinya gundah dipenuhi kerisauan kemudian menjadi tenang dan plong, keduanya dapat digambar dengan kata tersebut. Seorang yang telah memenuhi waktunya dengan pekerjaan, kemudian ia menyelesaikan pekerjaan tersebut, jarak waktu antara selesainya pekerjaan pertama dan dimulainya pekerjaan selanjutnya dinamakan فراغ (*faragh*).[30]

Sebagian ahli tafsir menafsirkan apabila kamu (Muhammad) telah selesai berdakwah Maka beribadatlah kepada Allah; apabila kamu telah selesai mengerjakan urusan dunia Maka kerjakanlah urusan akhirat, dan ada lagi yang mengatakan: apabila telah selesai mengerjakan shalat berdoalah.

Sementara ulam tafsir berusaha menjelaskan hal-hal di atas. Misalnya: apabila engkau berada dalam keluangan, isilah waktumu dengan berdoa hingga engkau letih; apabila engkau telah selesai dalam peperangan, bersungguh-sungguhlah beribadat; atau setelah selesai dalam urusan duniawi, laksanakanlah shalat.

Dari ayat di atas tersebut memberi petunjuk bahwa seseorang harus selalu memiliki kesibukan. Bila telah berakhir suatu pekerjaan, ia harus memulai lagi dengan pekerjaan yang lain sehingga dengan ayat ini seorang muslim tidak akan menyia-nyiakan waktunya.

4. Disiplin Mencegah yang Dilarang

Allah berfirman dalam QS. Al-Ankabut [29] :45:

[30] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* ..., Vol. 15, hlm. 421

ٱتۡلُ مَآ أُوحِيَ إِلَيۡكَ مِنَ ٱلۡكِتَٰبِ وَأَقِمِ ٱلصَّلَوٰةَۖ إِنَّ ٱلصَّلَوٰةَ تَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡمُنكَرِۗ وَلَذِكۡرُ ٱللَّهِ أَكۡبَرُۗ وَٱللَّهُ يَعۡلَمُ مَا تَصۡنَعُونَ ﴿٤٥﴾

"Bacalah apa yang telah diwahyukan kepadamu, Yaitu Al kitab (Al Quran) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan- perbuatan) keji dan mungkar. dan Sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan". (QS. Al-Ankabut [29] :45)

Kata الفحشاء (*al-fahsya*) terambil dari akar yang pada mulanya berarti *sesuatu yang melampaui batas dalam keburukan dan kekejian*, baik ucapan maupun perbuatan. Kekikiran, perzinaan, homoseksual serta kemusyrikan seringkali ditunjuk dengan kata *fahsya'*. Sedangkan kata منكر (*al-munkar*) pada mulanya berarti *sesuatu yang tidak dikenal* sehingga diingkari dalam arti tidak disetujui. Itu sebabnya Al-Quran seringkali memperhadapkannya kata ma'ruf yang arti garfiahnya adalah *yang dikenal.*

Allah melarang manusia melakukan segala macam kekejian dan pelanggaran terhadap norma-norma masyarakat. Dan shalat mempunyai peranan yang sangat besar dalam mencegah dua keburukan itu bila ia dilaksanakan secara sempurna dan bersinambung disertai dengan penghayatan tentang substansinya.

Ibn Asyur berpendapat bahwa kata *tanha* lebih tepat dipahami dalam arti majazi sehingga ayati ini mempersamakan apa yang dikandung oleh shalat dengan "larangan" dan mempersamakan shalat dengan segala kandungan dan substansinya dengan seorang yang melarang. Shalat baik pada

ucapan maupun gerakan-gerakkannya, mengandung sekian banyak hal yang mengingatkan kepada Allah sehingga shalat merupakan pemberi ingat kepada yang shalat. Dialah yang melarangnya melakukan pelanggaran terhadap segala yang tidak diridhoi Allah swt.[31]

Al-Quran menuntun manusia sebagai mahluk sosial termasuk dalam lingkungan pendidikan untuk senantiasa menyerukan kepada kebaikan dan mencegah segala macam bentuk kemunkaran. Tolong-menolong dalam kebaikan dan tidak tolong-menolong dalam berbuat kemunkaran.

f. Indikator Kedisiplinan Kerja

Terdapat beberapa indicator disiplin kerja, untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, maka perlu dipahami indicator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan keryawan pada suatu perusahaan atau lembaga. Adapun indicator-indikatornya sebagai berikut :

1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut disiplin dalam bekerja.

2) Taat terhadap peraturan

Pegawai memakai seragam kantor/sekolah yang tepat sesuai hari yang telah ditentukan.Membuat izin bila tidak masuk karena alasan sakit atau suatu kepentingan yang darurat.Hal tersebut juga merupakan cerminan dari disiplin dalam bekerja.

3) Menjalankan semua tugas

Pegawai senantiasa menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula hal itu dikatakan disiplin dalam bekerja.

[31] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* ..., Vol. 10, hlm. 59

2. **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

a. Hakikat Kepemimpinan

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership.*Dalam kata kerja *to lead*, tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu bergerak lebih cepat, berjalan kedepan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, mempelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.[32]

Sedangkan menurut istilah, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktivitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifar dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.[33]

Dalam Islam istilah kepemimpinan sering diidentikkan dengan istilah *khilafah* dan orangnya di sebut *kholifah* dan ulil amri yang orangnya disebut amir (pemegang kekuasaan).[34]

Seiring dengan berkembangnya kajian dan penelitian tentan kepemimpinan, maka berimplikasi pada banyaknya definisi tentang kepemimpinan. Beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli lain yang disarikan Danim sebagai berikut:[35]

---

[32] Imam Suprayogo, *Revolusi Visi Pendidikan Islam*, Malang: Stain Press, 1999, Cet. ke-1, hlm. 161

[33] Imam Suprayogo, *Revolusi Visi Pendidikan Islam..*, hlm. 161

[34] Imam Suprayogo, *Revolusi Visi Pendidikan Islam..*, hlm. 162

[35] Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta: PT Reneka Cipta, 2004, hlm. 10

1) Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pemimpin dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses memengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (D. E Mc. Farland).
2) Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan (J.M Pfiffner).
3) Kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untu menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerjasama ke arah tercapainya tujuan (Oteng Sutisna).

Beberapa definisi kepemimpinan yang dikumpulkan oleh Yulk sebagai berikut:[36]

4) Kepemimpinan adalah "perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama" (Hemphill & Coons)
5) Kepemimpinan adalah "pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin: (D. Katz & Khan)
6) Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumberdaya institusional, politis, psikologis, dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya (Burns)
7) Kepemimpinan adalah "proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran" (Rauch & Behling)
8) Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan (Jacob & Jaques)

[36] Gary Yulk, *Leadership in Organization*, New Jersey: Pearson, 2010, hlm. 21

9) Kepemimpinan adalah "kemampuan untuk bertindak di luar budaya untuk memulai proses perubahan evolusi agar menjadi lebih adaptif" (E. H. Schein)
10) "Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerjasama bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya" (Darth & Palus)
11) Sementara itu Yulk memiliki pendapat sendiri bahwa: kepemimpinan adalah proses untuk memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian, yang merumuskan "kepemimpinan sebagai seuatu kegiatan untuk mempengaruhi prilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah suatu kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut".[37]

Menurut Fachrudi, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.[38] Menurut Timpe kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di mana manajer mencari keikutsertaan suka rela dari bawahan dalam usaha mencapau tujuan organisasi.[39] Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas seseorang atau

[37] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bina Aksara, 1999, hlm. 56

[38] Soekarno Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Bogor: PT Ghalia Indonesia, 2006, hlm. 65

[39] A Dale Timpe, *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kepemimpinan*, Terj. Susanto Budidharmo, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1991, hlm. 58

kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.[40] Sedangkan Danim menyatakan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. [41] Dirawat mendiskripsikan kepemimpin adalah "Kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar membantu pencapaian sesuatu maksud dan tujuan".[42]

Dapat diambil pengertian bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, sehingga ia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain, dan dia harus berpengetahuan yang luas, dan bervisi jauh kedepan serta memenuhi syarat-syarat tertentu dan mampu mempengaruhi kegiatan-kegiatan anggota dari kelompok.

Dari beberapa pengertian tentang kepemimpinan di atas, terdapat beberapa unsur utama yang hampir ada di setiap pengertian kepemimpinan dikemukakan oleh para ahli yaitu pertama adanya usaha memengaruhi atau mengarahkan, kedua adanya subjek dan objek baik individu maupun kelompok/organisasi yang mengarahkan dan diarahkan, dan terakhir (ketiga) adanya tujuan yang ingin dicapai dari usaha tersebut.

b. Gaya Kepemimpinan

Sama seperti kepemimpinan, gaya kepemimpinan juga mempunyai beberapa definisi. Menurut Totosiswanto dan Atmodiwiro gaya kepemimpinan adalah suatu yang mendasari sikap seseorang

---

[40] Paul Hersey, et al., *Managemment of Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, 1988, hlm. 99

[41] Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*.., hlm. 10

[42] Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidiakn*, Surabaya: Usaha Nasional, 1983, hlm. 23

dalam memotivasi perilaku pada berbagai situasi interpersonal.[43] Hersey dkk mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dan melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang itu. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.[44] Timpe menyatakan gaya kepemimpinan adalah kumpulan ciri yang anda gunakan untuk memengaruhi bawahan supaya sasaran organisasional dapat tercapai.[45]

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku, pendekatan, maupun tatacara yang digunakan oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya, pemimpin itu mempunyai sifat , kebiasaan, temperamen, watak dan keperibadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakannya dari orang lain. Ada pemimpin yang keras dan represif, tidak persuasive, sehingga bawahan bekerja disertai dengan rasa ketakutan, ada pula pemimpin yang bergaya lemah lembut dan biasanya disenangi oleh bawahan.

Kegagalan atau keberhasilan yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya menunjukan keberhasilan atau kegagalan pemimpin itu sendiri. Untuk memahami kesuksesan dari suatu kepemimpinan, maka perlu memusatkan perhatian pada apa

---

[43] Totosiswanto, dan Atmodiwirio, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Semarang: CV Adi Waskita, 1991, hlm. 6

[44] Paul Hersey, et al., *Managemment of Organizational Behavior*.., hlm. 99

[45] A Dale Timpe, *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kepemimpinan*.., hlm. 58

yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan disini adalah gayanya.

Ada banyak macan gaya kepemimpinan yang dirumuskan oleh para ahli. Antara lain Bill Woods dalam timpe memperagakan tiga gaya kepemimpinan, yaitu:[46]

1) Otokratis

Pemimpin otokratis membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang. Ia memikul tanggung jawab dan wewenang penuh.

Pengawasan bersifat ketat, langsung dan tepat. Keputusan dipaksakan dengan menggunakan imbalan dan kekhawatiran akan dihukum. Jika ada, maka komunikasi bersifat turun ke bawah. Bila wewenang pemimpin otokratis menjadi menekan, bawahan merasa takut dan tidak pasti.

Pemimpin otokratis dapat menjadi otokrat kebapak-bapakan. Bawahan akan ditangani efektif dan dapat memperoleh jaminan dan kepuasan. Otokrat yang kebapakan dapat saja hanya memberi perintah, memberi pujian dan menuntut loyalitas bahkan dapat membuat bawahan merasa sebenarnya mereka ikut serta dalam membuat keputusan walaupun mereka mengerjakan apa yang dihendaki atasan.

2) Demokratis

Pemimpin yang demokratis (partisifasif) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian. Komunikasi berjalan dengan lancar, saran dibuat kedua arah, baik pujian maupun kritik digunakan. Beberapa tanggung jawab membuat keputusan masih tetap ada pada pimpinan. Bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah. Keikutsertaan ini mendorong komitmen anggota pada keputusan akhir.

---

[46] A Dale Timpe, *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kepemimpinan*.., hlm. 112

Pemimpin demokratis menciptakan situasi dimana individu dapat belajar, mampu memantau formula sendiri, memperkenankan bawahan untuk menetapkan sasaran yang menantang, menyediakan kesempatan untuk meningkatkan metode kerja dan pertumbuhan pekerjaan serta mengakui pencapaian dan membantu pegawai belajar dari kesalahan.

3) Kendali bebas

Pemimpin penganut kendali bebas memberi kekuasaan kepada bawahan. Kelompok dapat mengembangkan sasarannya sediri dan memecahkan masalahnya sendiri. Pengarahan tidak ada atau hanya sedikit. Gaya ini biasanya digunakan efektif untuk kelompok profesional yang termotivasi tinggi.

Dalam aspek produktivitas dan keputusan kelompok maka gaya kepemimpinan terbaik adalah gaya demokratis. Dalam penelitian gaya kepemimpinan demokratis di atas gaya kepemimpinan otoriter, yang pernah dipercaya secara luas sebagai gaya kepemimpinan paling efektif.

Penekanan baru pada gaya demokratis memberi semangat kepada manajer untuk mempelajari kembali gaya-gaya kepemimpinan mereka. Sebagai hasilnya banyak diantara mereka mengubah gaya dari otoriter menjadi demokratis dan memperoleh hasil yang lebih baik.

Hersey dkk. Menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan yang timbul dari kepemimpinan situasional, yang didasarkan pada dua perangkat perilaku kepemimpinan yang efektif yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan dapat mengambil empat bentuk, yaitu:[47]

1) "mengatakan" (*telling*) perilaku tugas tinggi, hubungan rendah
2) "menjual" (*selling*) perilaku tugas dan hubungan tingggi.
3) "ikut serta" (*participating*) perilaku hubungan tinggi, tugas rendah.

[47] Paul Hersey, et al., *Management of Organizional Behavior*..., hlm. 139

4) “Mendelegasikan” (*delegating*) perilaku tugas dan hubungan rendah.

Adapun gaya kepemimpinan secara garis besar, antara lain sebagai berikut :

1) Gaya Direktif

Garry Yukl menyatakan bahwa direktif leadership itu memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberi pedoman yang spesifik, meminta bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur, mengatur waktu dan mengkoordinasi pekerjaan mereka.[48]

Fungsi pemimpin dalam situasi ini adalah memberikan struktur tugas dengan merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, mengarahakan, dan mengontrol kerja anak buahnya. Sikap direktif yang demikian diperkirakan akan membuahkan hasil-hasil yang positif.

2) Gaya Supportif

Gaya ini adalah gaya kepemimpinan yang menunjukan keramahan seorang pemimpin, mudah ditemui dan menunjukan sikap memperhatikan bawahannya. [49] Jika manajer ingin meningkatkan kesatuan dan kekompkan kelompok digunakan gaya kepemimpinan supportif. Jika bawahan tidak memproleh kepuasan sosial dari kelompok, gaya kepemimpinan supportif menjadi begitu penting.

3) Gaya Partisipatif

Gaya kepemimpinan dimana mengharapkan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Apabila bawahan merasa mempunyai kemampuan yang baik, gaya kepemimpinan direktif akan dirasa berlebihan, bawahan akan cenderung memusuhi, sehingga gaya kepemimpinan partisipatif

[48] Garry Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Prenhabllindo, 1998, hlm. 78
[49] Garry Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi...*, hlm. 78

lebih sesuai. Jika bawaha mempunyai *locos of control* yang tinggi, ia merasa jalan hidupnya lebih banyak dikendalikan oleh dirinya bukan oleh faktor luar seperti takdir, maka gaya kepemimpinan partisipsif lebih sesuai.[50]

4) Gaya orientasi prestasi

   Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam pencapai tujuan tersebut.

5) Gaya pengasuh

   Dengan kepemimpinan gaya pengasuh, sikap yang mungkin tepat adalah campur tangan minim dari pemimpin. Dimana pemimpin hanya memantau kinerja tetapi tidak mengawasi pegawai secara aktif. Tidak dibutuhkan banyak interaksi antara pemimpin dengan pegawai sepanjang kinerja pegawai tidak menurun. Pemimpin merasa lebih tepat untuk tidak campur tangan dengan tugas-tugas pegawai.

Untuk menentukan gaya mana yang paling tepat, maka perlu untuk mengenal tingkat kedewasaan anggota dalam suatu kelompok. Kedewasaan tugas ditegaskan sebagai derajat kesediaan dan kemampuan untuk memikul tanggung jawab.

1) Pada bawahan dengan derajat kedewasaan tugas rendah, pendekatan telling adalah kemungkinan besar yang paling efektif.
2) Pada bawahan dengan derajat kedewasaan tugas rendah yang moderat, pendekatan selling adalah kemungkinan besar yang paling efektif.
3) Pada bawahan dengan derajat kedewasaan tugas tinggi yang moderat, pendekatan participating adalah kemungkinan besar yang paling efektif.

[50] Mamduh M. Hanafi, *Manajemen Keuangan...*, hlm. 122

4) Pada bawahan dengan derajat kedewasaan tugas tinggi, pendekatan delegating adalah kemungkinan besar paling efektif.

Menurut teori kepemimpinan situasional oleh Hersey dkk. Dalam Totosiswanto dan Atmodiwirio gaya kepemimpinan seseorang cenderung mengikuti situasi artinya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya ditentukan oleh situasi tertentu, yang dimaksud dengan situasi adalah lingkungan kepemimpinan termasuk di dalamnya pengaruh nilai-nilai hidup, nilai-nilai budaya, situasi kerja dan tingkat kematangan bawahan.[51]

Dari pembahasan mengenai gaya kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin itu dituntut fleksibilitas. Pada suatu saat pemimpin dituntut untuk memprioritaskan kepemimpinannya yang berorientasi pada tugas, dilain waktu tertentu dituntut untuk memprioritaskan orientasinya pada hubungan antar manusia.

Tidak ada seorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Namun dengan memperhatikan tingkat kematangan bawahab, pemimpin dapat menentukan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang dihadapai. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula.[52]

c. Kepemimpinan Kepala Sekolah

'Istilah kepala sekolah berasal dari dua kata, “kepala” dan “sekolah”. Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin. Sedangkan sekolah dapat diartikan sebuah lembaga yang di dalamnya terdapat aktivitas berlajar-mengajar. Sekolah juga merupakan lingkungan hidup sesudah rumah, dimana anak tinggal beberapa jam untuk

[51] Totosiswanto, dan Atmodiwirio, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*..., hlm. 6
[52] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.., hlm. 224

berlajar, tempat tinggal anak yang pada umumnya pada masa perkembangan, dan lembaga pendidikan dan tempat berfungsi mempersiapkan anak untuk menghadapi hidup.[53]

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan menyelesaikan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah, dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran. Mulyasa menyimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki tujuh peran, yaitu kepala sekolah selaku *educator, manajer, advisor, supervisor, leader, innovator, dan motivator.*[54]

Sedangkan kepala sekolah dapat didifinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.[55]

Kepala sekolah juga merupakan pemimpin pada satu lembaga satuan pendidikan. Tanpa kehadiran kepala sekolah proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak akan berjalan efektif. Kepala sekolah adalah pemimpin yang proses keberadaannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan atau ditetapkan oleh pemerintah. Dengan demikian kepala sekolah adalah "seorang tenaga profesional atau guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana sekolah menjadi tempat interaksi antara guru-guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran, orang tua

---

[53] Vaitzal Rivai, *Memimpin Dalam Abad ke-21*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 253

[54] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, Bandung: PT Remaja Rosdaikarya, 2004, hlm. 98

[55] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011, hlm. 83

sebagai harapan, pengguna lulusan sebagai penerima kepuasan dan masyarakat sebagai kebanggaan.[56]

Kepemimpinan kepala sekolah menurut Depdiknas adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[57]

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 bahwa yang dimaksud dengan kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), Sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan (SMK/MAK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).[58]

Dalam kaitannya dengan jabatan kepala sekolah, terdapat 13 (tiga belas) hal yang harus dimiliki oleh seseorang pemimpin dalam manajemen mutu terpadu, yaitu :

1) Pemimpin mendasarkan keputusan pada data, bukan pada pendapat saja.
2) Pemimpin merupakan pelatih, fasilitator bagi setiap individu/bawahan.
3) Pemimpin harus secara aktif terlibat dalam pemecahan masalah yang dihadapi oleh bawahan.

---

[56] Vaitzal Rivai, *Memimpin Dalam Abad ke-21*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 253

[57] Depdiknas, *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2000, hlm. 10

[58] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010, *Tentang Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah*, Bab I, Pasal I.

4) Pemimpin harus bisa membangun komitmen, yang menjamin bahwa setiap orang memahami misi, visi dan target perusahaan yang jelas.
5) Pemimpin dapat membangun dan memelihara kepercayaan.
6) Pemimpin harus paham betul untuk mengucapkan terimakasih kepada bawahan yang berhasil/berjasa.
7) Aktif mengadakan kaderisasi melalui pendidikan dan pelatihan yang terprogram.
8) Berorientasi selalu pada pelanggan internal/eksternal.
9) Pandai menilai situasi dan kemampuan orang lain secara tepat .
10) Dapat menciptakan suasana kerja yang sangat menyenangkan.
11) Mau mendengar dan menyadari kesalahan.
12) Selalu berusaha memperbaiki system dan banyak berimprovisasi.
13) Bersedia belajar kapan saja dan dimana saja.[59]

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bawa kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas untuk memipin sekolah, merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan menyelesaikan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah, dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran. Mengingat peran yang begitu penting maka, menjadi kepala sekolah haruslah memenuhi kriteria-kriteria standar sebagai pemimpin, dan dituntut untuk berkerja secara profesional demi tercapainya tujuan sekolah.

d. Gaya Kepemimpinan Rasullah

Rasulullah Saw adalah contoh pemimpin sempurna yang pernah ada selama ini. Karena beliau mengkombinasikan antara akhlakul karimah dengan model kepemimpinan yang ada. Kekuatan akhlak yang Rasulullah miliki mampu menciptakan kekuatan baru yang sangat luar biasa. Dengan kekuatan itu, Rasulullah menjadi mampu menegakkan dan menyebarkan ajarannya keseluruh penjuru

[59] E. Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hlm. 67

dunia. Walaupun begitu, karena kemuliaannya tadi, tidak ada rasa sombong, ujub atau membanggakan diri sedikitpun yang timbul pada diri Rasulullah Saw. inilah yang membedakan Rasulullah dengan pemimpin-pemimpin yang ada saat ini.

Hasan Ibrani menjelaskan dalam bukunya yang Berjudul *"Sejarah Dan Kebudayaan Islam"* bahwa kesuksesan kepemimpinan Rasulullah Saw antara lain disebabkan :

1) Dalam memimpin rasulullah selalu menggunakan sistem musyawarah.
2) Rasulullah selalu menghargai orang lain, baik kawan maupun lawan.
3) Sifat ramah, kelembutan perangai menjadi lekat dengan pribadi beliau, akan tetapi beliau juga dapat bersifat keras dan tegas ketika dibutuhkan.
4) Lebih mementingkan umat daripada diri beliau sendiri
5) Cepat menguasi situasi dan kondisi, serta tegar menghadapi musuh.
6) Sebagi coordinator dan pemersatu umat.
7) Prestasi dan jangkauan beliau disegala bidang.
8) Keberhasilan beliau sebagai perekat dasar-dasar perdamaian dan penyatu kehidupan yang berkesinambungan.
9) Beliau merupakan pembawa rahmat bagi seluruh alam.
10) Beliau menerapkan aturan yang beliau bawa dengan konsisten, tidak memandang bulu dan tidak pilih kasih.[60]

Dari penjelasan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Rasulullah Saw adalah sebaik-baiknya pemimpin, beliau adalah contoh pemimpin yang sempurna, beliau adalah pemimpin fenomenal yang pernah ada di muka bumi ini. Keberhasilan rasulullah dalam memimpin tidak lepas dari akhlakul karimah yang dimilikinya. Rasululluh berhasil memimpin umatnya karena beliau berhasil

[60] Hasan Ibrahim, *Sejarah dan Kebudayaan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2001, hlm. 41

mengkombinasikan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi yang beliau hadapi.[61]

e. Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Al-Quran

Islam adalah agama yang komprehensif, ia tidak hanya mengatur cara manusia menyembah Tuhannya, tetapi juga mengatur segala sendi kehidupan. Mulai dari tata cara hidup bermasyarakat, menuntut ilmu, bahkan juga mengatur tata negara dan kepemimpinan.[62] Pemimpin dan kepemimpinan dalam Islam telah diatur dalam hukum Syari'at Islam.

Setiap manusia pasti menyandang predikat sebagai seorang pemimpin, baik dalam tingkatan tinggi (pemimpin umat/negara) maupun dalam tingkatan yang paling rendah, yaitu pemimpin bagi diri sendiri.Setiap bentuk kepemimpinan membutuhkan suatu keahlian.Kepemimpinan tidak bisa dijalankan hanya dengan kemampuan seadanya. Sebab, yang pasti hal itu akan menimbulkan gejolak di antara personil-personil yang dipimpinnya.[63]

Kepemimpinan merupakan salah satu tanggung jawab yang sangat besar karena hal itu merupakan amanah dari Allah, baik atau tidaknya sebuah kepemimpinan disebabkan oleh faktor pemimpin itu sendiri. Untuk itu di dalamnya ada dua pihak yang berperan antara lain yang dipimpin dan yang memimpin (imam).[64]

Konsep kepemimpinan dalam Islam sebenarnya memiliki dasar-dasar yang sangat kuat dan kokoh. Ia dibangun tidak saja oleh nilai-nilai transendental, namun telah dipraktekkan sejak berabad-abad yang lalu oleh nabi Muhammad SAW, para Shahabat dan Al-Khulafa' Al-Rasyidin. Pijakan kuat yang bersumber dari Al-qur'an dan

---

[61] *Kesimpulan penulis tentang gaya kepemimpinan Rasulullah, dari beberapa refrensi yang telah di paparkan di atas*, Tanggal 13 November 2015

[62] Hepi Andi Bastoni, *Sejarah Para Khalifah*, Bogor: Pustaka Al-kautsar, 2009, hlm. 9

[63] Muhammad Abdul Jawwad, *Kaifa Tamtaliku Quluuba Muwazdzhafiika*, terj. Abdurrahman Jufri, *Trik Cerdas Memimpin Cara Rasulullah,* Solo: Pustaka Iltizam, 2009, hlm. 10

[64] Ernita Dewi, *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal*, Yogyakarya: AK Group, 2006,Cet. Ke-1, hlm. 2

Assunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepemimpinan Islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia internasional.

Namun dalam perkembangannya, aplikasi kepemimpinan Islam saat ini terlihat semakin jauh dari harapan masyarakat. Para tokohnya terlihat dengan mudah kehilangan kendali atas terjadinya siklus konflik yang terus terjadi. Harapan masyarakat akan munculnya seorang tokoh muslim yang mampu dan bisa diterima oleh semua lapisan dalam mewujudkan Negara yang terhormat, kuat dan sejahtera nampaknya masih harus melalui jalan yang panjang. [65] Tokoh pemimpin (imam) menjadi harapan dalam penciptaan masyarakat adil dan makmur sebagai salah satu tujuan terbentuknya Negara. Karena itu pergeseran dari harapan atau penyimpangan dari makna hakiki kepemimpinan dan sikap keteladanan, menjadi sumber pemuasan ambisi, akan mengakibatkan munculnya pemerintahan tirani. Keberhasilan seseorang dalam memimpin tidak saja ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kepemimpinannya, tetapi yang paling penting adalah seberapa besar pengaruh baik yang dapat diberikan kepada orang lain.

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggungjawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinya, tetapi juga akan dipertanggung-jawabkan dihadapan Allah Swt. Jadi, pertanggung jawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertical-moral, yakni tanggungjawab kepada Allah Swt di akhirat nanti. Seorang pemimpin akan dianggap lolos dari tanggungjawab formal dihadapan orang-orang yang dipimpinnya, tetapi belum tentu lolos ketika ia bertanggungjawab dihadapan Allah Swt. Kepemimpinan sebenarnya bukan sesuatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggungjawab sekaligus

[65] Ernita Dewi, *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal*..., hlm. 7

amanah yang amat berat yang harus diemban dengan sebaik-baiknya. Allah Swt berfirman:

وَٱلَّذِينَ هُمۡ لِأَمَٰنَٰتِهِمۡ وَعَهۡدِهِمۡ رَٰعُونَ ۝٨ وَٱلَّذِينَ هُمۡ عَلَىٰ صَلَوَٰتِهِمۡ يُحَافِظُونَ ۝٩

"Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. Dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. (Q.S Al-Mu'minuun [23]: 8-9)

Seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia akan diserahi tanggungjawab. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik.[66] Itulah mengapa nabi Muhammad SAW juga mengingatkan agar menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dipertanggungjawabkan, baik didunia maupun diakhirat. Nabi bersabda: *"setiap kalian adalah pemimpin, dan kalian akandimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya"* (HR. Bukhori).[67] Nabi Muhammad SAW juga bersabda: *"Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancuran*. Waktu itu ada seorang shahabat bertanya*: apa indikasi menyia-nyiakan amanah itu wahai Rasulullah? Beliau menjawab: apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya"* (HR. Bukhori).[68]

Oleh karenanya, kepemimpinan mestinya tidak dilihat sebagai fasilitas untuk menguasai, tetapi dimaknai sebagai sebuah pengorbanan dan amanah yang harus diemban dengan sebaik-baiknya. Kepemimpinan juga bukan kesewenang-wenangan untuk bertindak, tetapi kewenangan untuk melayani dan mengayomi dan berbuat

---

[66] Raihan Putri, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam*, Yogyakarta: AK Group, 2006, Cet. Ke-1, hlm. 52

[67] Muslich Shabir, *Terjemah Riyadhus Shalihin*, Semarang: Karya Toha Putra, 2004, Jilid 1, hlm. 335

[68] Raihan Putri, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam...*, hlm. 57

dengan seadil-adilnya. kepemimpinan adalah sebuah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak. Kepemimpinan semacam ini akan muncul jika dilandasi dengan semangat amanah, keikhlasan dan nilai-nilai keadilan.

Berkaitan dengan kepemimpinan, Al-Quran mengisyaratkan agar seorang pemimpin hendaknya jangan mempunyai sikap sombong atau merasa lebih mengetahui daripada yang lain. Kelebihan pengetahuan dan kelebihan kesanggupan yang dimiliki hendaknya dipergunakan untuk membantu yang lain, bukan untuk dipamerkan dan dijadikan kebanggaan. Seperti firman Allah dalam Al-Quran surat Al-Hijr [15] : 88 yang berbunyi sebagai berikut:

... وَٱخۡفِضۡ جَنَاحَكَ لِلۡمُؤۡمِنِينَ

"...Dan berendah dirilah kamu terhadap orang-orang yang beriman". (Q.S Al-Hijr [15] : 88)

Pemimpin hendaknya selalu siap sedia untuk membantu anggota-anggotanya tanpa diminta bantuannya. Akan tetapi bantuan yang diberikan jangan terpaksa sehingga orang butuh bantuan menolaknya meskipun ia sangat memerlukannya. Hal ini sangat penting untuk mempertebal kepercayaan anggota-anggotanya bahwa ia benar-benar tempat berlindung dan pemimpin mereka. Seperti firman Allah SWT dalam Al-Quran surat Al-Maidah [5]: 2 yang berbunyi sebagai berikut:

... وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ

"...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya. (Q.S Al-Maidah [5]: 2)

Seorang pemimpin pendidikan hendaklah memiliki sifat sabar. Jangan cepat merasa kecewa dan memperlihatkan kekecewaannya dalam menghadapi kegagalan atau kesukaran karena sifat tak sabar pemimpin akan menghilangkan ketenangan bekerja, anggotanya akan merasa tertekan jiwanya sehingga akan mempengaruhi hasil kerja mereka dan sebaliknya, jangan lekas merasa bangga dan sombong jika kelompoknya berhasil. Sifat ini akan memberikan ketenangan untuk bawahan yang dipimpinnya, sehingga anggota-anggotanya menjadi disiplin dalam bekerja. Sebagaiman firman Allah dalam Al-Quran surat Az-Zumar [39] : 10 yang berbunyi sebagai berikut:

قُلْ يَـٰعِبَادِ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ رَبَّكُمْ ۚ لِلَّذِينَ أَحْسَنُواْ فِى هَـٰذِهِ ٱلدُّنْيَا حَسَنَةٌ ۗ وَأَرْضُ ٱللَّهِ وَٰسِعَةٌ ۗ إِنَّمَا يُوَفَّى ٱلصَّـٰبِرُونَ أَجْرَهُم بِغَيْرِ حِسَابٍ ﴿١٠﴾

"Katakanlah: "Hai hamba-hamba-Ku yang beriman. bertakwalah kepada Tuhanmu". orang-orang yang berbuat baik di dunia ini memperoleh kebaikan. dan bumi Allah itu adalah luas. Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas". (Q.S Al- Az-Zumar [39] : 10)

Seorang pemimpin hendaknya menaruh kepercayaan kepada anggota-anggotanya. Kepercayaan pemimpin seperti itu hanya ada pada diri seseorang pemimpin yang mempunyai kepercayaan sepenuhnya kepada diri sendiri, percaya pada kesanggupan diri. Ia tidak memerlukan pengawasan atas dirinya untuk melakukan apa yang menjadi tugasnya dan iapun tidak merasa perlu untuk selalu mengawasi anggota-anggota kelompoknya. Pemimpin yang percaya kepada diri sendiri akan menimbulkan rasa percaya kepada diri anggotta-anggota kelompoknya.

Pemimpin hendaklah konsekuen terhadap orang lain dan terhadap diri sendiri, selalu berusaha agar sikap dan tindakannya tidak bertentangan dengan perkataan, menjaga satunya kata dengan perbuatan.[69] Dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 119 Allah SWT berfirman:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَكُونُواْ مَعَ ٱلصَّـٰدِقِينَ ﴿١١٩﴾

"Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar". (Q.S At-Taubah [9]: 119)

Tujuan kepemimpinan menurut Al-Quran yaitu meningkatkan ketakwaan kepada Alla SWT. Dalam Al-Quran surat Al-Hasr ayat 18 Allah berfirman:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَلۡتَنظُرۡ نَفۡسٞ مَّا قَدَّمَتۡ لِغَدٖۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ﴿١٨﴾

"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan". (Q.S At-Hasr [59]: 18)

Tujuan selanjutnya adalah kepemimpinan hendaknya mempertinggi budi pekerti sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 86 yang berbunyi sebagai berikut:

وَإِذَا حُيِّيتُم بِتَحِيَّةٖ فَحَيُّواْ بِأَحۡسَنَ مِنۡهَآ أَوۡ رُدُّوهَآۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيۡءٍ حَسِيبًا ﴿٨٦﴾

"Apabila kamu diberi penghormatan dengan sesuatu penghormatan, Maka balaslah penghormatan itu dengan yang lebih

[69] M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009, hlm. 55-57

baik dari padanya, atau balaslah penghormatan itu (dengan yang serupa. Sesungguhnya Allah memperhitungankan segala sesuatu". (Q.S An-Nisa' [4]: 86)

Kepemimpinan bertujuan untuk membentuk semangat kebangsaan dan cinta tanah air.[70] Sebagaimana firman Allah SWT di dalam surat Al-Baqarah ayat 148 yang berbunyi sebagai berikut:

وَلِكُلٍّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَٱسْتَبِقُوا۟ ٱلْخَيْرَٰتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا۟
يَأْتِ بِكُمُ ٱللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَىْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

"Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu". (Q.S Al-Baqarah [2]: 148)

Dari penjelasan di atas jelaslah bahwa dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggungjawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinya, tetapi juga akan dipertanggung-jawabkan dihadapan Allah Swt. Kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang berlandaskan Syari'at Islam itu sendiri, sebagaiman praktek kepemimpinan yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW, Khulafa'ur Rosyidin, dan juga para sahabat-sahabat-Nya. Berhasil-tidaknya suatu organisasi/sekolah tergantung bagaimana pemimpin menjalankan kepemimpinannya, oleh sebab itu seorang pemimpin hendaknya selalu siap sedia untuk membantu bawahannya walaupun tanpa diminta bantunannya, seorang pemimpin hendaknya selalu memiliki sifat sabar, konsekuen terhadap orang lain dan dirinya, dan hendaknya menaruh kepercayaan kepada anggota-anggotanya.

[70] Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006, hlm. 80

f. Indikator Kepemimpinan

Dirawat dalam bukunya yang berjudul *"Pengantar Kepemimpinan Pendidikan"* mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tugas sebagai berikut : 1) sebagai pelaksana (exekutif) seorang pemimpin tidak boleh memaksakan kehendak sendiri terhadap kelompoknya. Ia harus berusaha memenuhi kehendak dan kebutuhan kelompoknya, juga program atau rencana yang telah ditetapkan bersama. 2) sebagai perencana (planner), sebagai pemimpin ia juga harus bisa memperhitungkan, membuat rencana yang jelas tentang apa yang akan menjadi tujuan bersama, sehingga segala sesuatu yang akan dikerjakan tidak sembarangan. 3) sebagai seorang ahli (expert) ia haruslah mempunyai keahlian terutama yang berhubungan dengan tugas jabatan kepemimpinan yang dipegangnya. 4) mengawasi hubungan antara anggota-anggota kelompok, menjaga jangan sampai terjadi perselisihan dan berusaha membangun hubungan yang harmonis. mewakili kelompok sekolah yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencanaan. Ia harus menyadari bahwa baik buruk tindakannya di luar kelompoknya menerminkan baik buruknya kelompok yang dipimpinnya. pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya ia haruslah bertanggung jawab terhadap peraturan-peraturan anggota-anggotanya yang dilakukan atas nama kelompoknya. sebagai pencipta/atau memiliki cita-cita (ideologis) seorang pemimpin hendaknya mempunyai kensepsi yang baik dan realities, sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju kea rah yang dicita-citakan.

3. **Motivasi Kerja**

a. Konsep Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivstion*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere,* yang artinya "menggerakkan" atau "Dorongan" untuk

bergerak.[71] Juga berasal dari akar kata "motif" yang berarti sebab-sebab ang menjadi dorongan tindakan seseorang.[72] Kata motif dapat diartikan sebagai daya upaya untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.[73] Ngalim Purwanto menjelaskan kata motif sebagai tingkah laku perbuatan suatu tujuan atau perangsang.[74]

Motivasi adalah usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam kamus istilah pengetahuan popular motivasi menunjukan kepada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan, yang timbul dalam individu.[75]

Hani Handoko mengemukakan bahwa motivasi adalah "keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan".[76]

Sedangkan menurut Nawawi Hadri bahwa motivasi adalah "suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar".[77]

Selanjutnya Wahab memberikan definisi motivasi seperti yang di kutip oleh Rohmalina dalam bukunya psikologi belajar, adalah keseluruhan dorongan, keinginan, dan daya yang sejenis yang menggerakkan perilaku seseorang.[78]

---

[71] Purwa Atmaja Perwira, *Psikologi Pendidikan*, Jogjakarta: Arruz Media, 2012, Cet. ke-1, hlm. 225

[72] Muhammad Ali, *Kamus Bahasa Indonesia Modern*, Jakarta: PT Pustaka Amani, 2006, Cet. ke-1, hlm. 311

[73] Sardiman A.M, *Interaksi Dan Motivasi Belajar-Mengajar*, Jakarta: CV Rajawali, 1990, Cet. ke-12, hlm. 73

[74] M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1998, hlm. 60

[75] Mas'ud Khasan dkk, *Kamus Istilah Pengetahuan Popular*, Jakarta: Bintang Pelajar, 2000, hlm. 158

[76] T. Hani Handoko, *Metode-Metode Penilaian Kinerja*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003, hlm. 12

[77] Hadri Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia:Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003, hlm. 351

[78] Rohmalina Wahab, *Psikologi Belajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2015, hlm. 127

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu aktivitas dalam pemberian rangsangan, dorongan, penggerakkan yang berlangsung secara sadar yang dapat menimbulkan keinginan, kegairahan seseorang agar mau bekerja untuk mencapai tujuan.

b. Teori Motivasi

Motivasi kerja merupakan bagian yang penting.[79] Begitu pentingnya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut.[80] Berikut adalah beberapa teori yang paling dikenal dewasa ini :

1) Teori Abraham H. Maslow

Salah satu ilmuan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul *"Motivation and Personality"*.[81] Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

a) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan
1) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
2) Kebutuhan sosial (kebutuhan untuk bergaul dengan masyarakat).[82]
3) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simnol-simbol status

---

[79] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 286

[80] Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, PT Bina Aksara, 1990, hlm. 89

[81] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 287

[82] Thoha Miftah, *Manajemen Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 193

4) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.[83]

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasi dengan cara lain, misalnya menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lain dikenal sebagai kebutuhan sekunder.[84] Ketika kebutuhan pertama dan kedua (primer) telah terpenuhi, maka seseorang beralih ke kebutuhan selanjutnya yakni kebutuhan sosial (bergaul dalam masyarakat), kebutuhan berafiliasi dengan sesamanya, serta mencari kebutuhan hubungan yang bermakna, kelompok kebutuhan ini disebut dengan *afilization need*. Setelah kebutuhan pertama, kedua dan ketiga terpenuhi, maka muncullah kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan akan penghargaan *(self esteem)*,yakni suatu kebutuhan agar orang lain mau menghargai akan dirinya dan usaha-usaha yang dilakukannya. Pemuasan terhadap kebutuhan ini akan memunculkan perasaan-perasaan percaya akan dirinya, prestise, kekuasaan dan control.

2) Teori Clayton Alderfer

Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG" akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu

E =**E**xistence

R =**R**elatedness,dan

G =**G**rowth

Jika makna ketiga istilah tersebut di dalami akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan

[83] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 287
[84] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 287

Alderfer karena *"**E**xistence"* dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow, *"**R**elatedness"* senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan *"**G**rowth"* mengandung makna yang sama dengan "self actualization" menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.[85]

3) Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan "model dua faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higene atau "pemeliharaan".

Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor yang bersifat ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.

4) Teori Harapan Victor H. Vroom

Dalam bukunya yang berjudul *"work and motivation"* mengetengah-kan suatu teori yang disebut sebagai "teori harapan". Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mencapainya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan

[85] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 289

harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipia, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah.[86]

5) Teori Keadilan

Teori keadilan mengemukakan bahwa individu akan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan/keluaran orang lain dan kemudian merespons untuk menghapuskan setiap ketidakadilan.[87]

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya adalah, apabila seseorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, maka dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

a) Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
b) Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.[88]

Dari beberapa teori motivasi yang telah dipaparkan di atas maka dapat dikatakan bahwa teori motivasi akan selalu mengalami perkembangan, ini berangkat dari pandangan bahwa adanya suatu kebutuhan sebuah lembanga atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu dalam rangka mempertahankan SDM yang memang dibutuhkan oleh suatu lembaga atau organisasi. Dan agar ketika motivator memberikan motivasi kepada bawahan bisa tepat sasaran.

---

[86] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 292

[87] Cepi Triatna, *Perilaku Oraganisasi Dalam Pendidikan,* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015, Cet. Ke-1, hlm. 91

[88] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 291

c. Jenis-jenis Motivasi

1. Motivasi intrinsik

Motivsi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.[89]

Menurut Moh Uzer Usman motivasi intrinsik adalah merupakan jenis motivasi yang timbul sebagai akibat dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dan dorongan dari orang lain, tetapi atas kemauan sendiri.[90]

Sifat-sifat motivasi intrinsik yaitu 1) motivasi intrinsik sangatlah diharapkan, tetapi tidak selalu muncul dalam diri seseorang; 2) motivasi intrinsik lebih bertahan lama karena timbulnya atas kemauan sendiri.[91]

Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil pengertian bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang datang dari dalam diri sendiri dan bukan datang dari orang lain atau faktor lain. Jadi, motivasi intrinsik bersifat alami dari diri seseorang.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu karena ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga seseorang mau melakukan sesuatu.[92]

Menurut Syaiful Bahri Djamarah dalam bukunya *Prestasi Belaja Dan Kompetensi Guru,* mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tidak terpisahkan dalam proses interaksi belajar mengajar, motivasi ekstrinsik merupakan

---

[89] Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*, Jakarta: CV Rajawali, 1990, Cet. ke-12, hlm. 104

[90] Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Professional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992, hlm. 24

[91] Abdurrahman Ginting, *Esensi Praktis Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Hamaniora, 2008, hlm. 39

[92] Pupuh Fathurrahman dan Mohammad Sobry Sutikno, *Strategi Belaja-Mengajar, Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islam*, Bandung: Refika Aditama, 2007, hlm. 20

suatu alat yang cukup ampuh yang senantiasa digunakan kepala sekolah untuk membangkitkan kedisiplinan kerja guru.[93]

d. Ayat-ayat tentang Motivasi

Dalam al-Quran ada ayat-ayat yang berhubungan dengan motivasi bekerja di antarnya dijelaskan dalam QS. Ar-Ra'ad [13]: 11 sebagai berikut:

... إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡ ...

... "*Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri"*... (QS. Ar-Ra'ad [13]: 11)

Berkenaan ayat di atas, dalam Tafsir *Fi Zhilalil Quran* dijelaskan bahwa Allah tidak mengubah suatu nikmat atau kesengsaraan, tidak mengubah kehormatan atau kehinaan, dan tidak mengubah posisi yang kuat atau posisi yang lemah, kecuali manusia itu mengubah dari perasaan, amal perbuatan, dan realita hidup mereka, lalu Allah mengubah apa yang ada pada diri mereka sesuai yang telah direalisasikan oleh diri dan perbuatan mereka, meskipun Allah tahu apa yang akan terjadi sebelum ia terjadi. Tetapi apa yang terjadi pada mereka itu sesui dengan apa yang mereka lakukan, dan ia akan terjadi menyusul dari segi waktu menurut mereka.[94]

Seringkali saat seseorang mendapati sesuatu yang tidak dia sukai, maka dia menjadi marah, kecewa, sedih, dan akhirnya putus asa. Padahal bisa jadi apa yang tidak dia sukai itu malah baik baginya. Sebagiamana firman Allah dalam Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 216 sebagai berikut:

---

[93] Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional, 1994, hlm. 39

[94] M. Misbah, Aunur Rafiq Shaleh Tamhid, *Tafsir Fi Zhilalil Quran: Dibawah Naungan Al-Quran/Terjemahan dari Kitab Fi Zhilalil Quran Karangan Sayyid Qutub*, Jakarta: Robbani Press, 2009, Cet. ke-1, hlm. 573-574

... ۖ وَعَسَىٰٓ أَن تَكۡرَهُواْ شَيۡـٔٗا وَهُوَ خَيۡرٞ لَّكُمۡۖ وَعَسَىٰٓ أَن تُحِبُّواْ شَيۡـٔٗا وَهُوَ شَرّٞ لَّكُمۡۗ وَٱللَّهُ يَعۡلَمُ وَأَنتُمۡ لَا تَعۡلَمُونَ ٢١٦

"Boleh Jadi kamu membenci sesuatu, Padahal ia Amat baik bagimu, dan boleh Jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, Padahal ia Amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui". (QS. Al-Baqarah [2]: 216)

Kata عسى '*asa* yang diterjemahkan *bisa jadi* dan yang mengandung makna ketidakpastian, tentu saja bukan dari sisi pengetahuan Allah karena tiada sesuatu yang tersembunyi atau tidak pasti bangi-Nya. Ketidak pastian adalah dari sisi manusia; dalam arti bila seseorang menghadapi perintah ilahi yang harus ia idahkan atau ketetapan-Nya yang tidak dapat ia elakkan, sedang hal-hal tersebut tidak menyenangkannya, ketika itu hendaknya manusia menanamkan rasa optimisme dalam jiwanya dan berkata *bisa jadi* dibalik ketetapan yang tidak berkenan dihati itu ada sesuatu yang baik.

Maksud dari ayat di atas adalah Allah Swt menyuruh setiap individu agar lebih mandiri dalam menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri dan proaktif, yaitu sikap sikap yang ingin (motivasi) mengubah lingkungan, mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan dengan usaha dan keras yang dibarengi idealisme dan optimesme yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jka kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah Swt maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

e. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Selain kepemimpinan, kedisiplinan kerja guru di sekolah juga dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Motivsi dapat diketahui melalaui beberapa indikator, yaitu : ketekunan, keuletan, berminat, dan bekerja mandiri. Kinerja guru merupakan aktivitas seorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Kinerja guru dutuntut secara professional.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan judul tesis yang saya bahas ini adalah sebagai berikut :

1. Septi Rahayu (Universitas Negri Yogyakarta, 2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Pofesional Guru terhadap Kedisiplinan Kerja yang dilakukan di Purbalingga. Dengan kesimpulan terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Negri di Gugus Gatos Subroto, kecamatan Kutasari kabupaten Purbalingga sebesar 0,672, yaitu r hitung > r table (0,672 > 0,279). Artinya hubungan Disiplin kerja dengan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,672 dalam kategori yang kuat, dengan arah hubungan yang positif (bersifat satu arah), yaitu apabila terjadi peningkatan pada gaya kepemimpinan maka akan diikuti dengan peningkatan dengan disiplin kerja. Begitu juga sebaliknya, apabila ada penurunan pada gaya kepemimpinan maka akan diikuti penurunan disiplin kerja.
2. Imade Yusa Dharmawan (Universitas Undayana, Denpasar Bali, 2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik

terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur, terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin dan kerja karyawan di Hotel Niki Denpasar Bali. Dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,775 dan koefisien determinasi (R^2) 0,601, yang artinya kedua variabel X memberikan kontribusi sebesar 60,1% terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

3. Aries Susanty (Univesrsitas Dipenegoro, Semarang, 2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,624 dan koefisien determinasi (R^2) 0,378, artinya kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 37,8% terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

   Dari beberapa penelitian sebebelumnya terdapat persamaan dengan penelitian ini. Persamaan yang utama adalah aspek kedisiplinan kerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y). Persamaan lain dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan motivasi kerja sebagai salah satu variabel dependen atau variabel bebas X_1 hanya pada poin (3).

   Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya di atas adalah terkait dengan lingkungan atau tempat yang digunakan sebagai subjek penelitian. Perbedaan yang lain adalah dalam penelitian ini menggunakan lingkungan sekolah sebagai tempat penelitian sedangkan penelitian sebelumnya/terdahulu (poin 2) menggunakan karyawan dapa lingkungan hotel (Hotel Niki Denpasar Bali) sebagai responden.

C. Kerangka Berpikir

1. **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Kerja Guru**

Dari beberapa teori di atas menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi/sekolah. Kedisiplinan dapat dibentuk oleh beberapa faktor seperti kompensasi yang diterima (seperti gaji, pasilitas, tunjangan dan sebagainya). Kedisiplinan juga dipengaruhi kompetensi atau profesionalisme individu seorang guru. Kedisiplinan kerja guru berdasarkan teori-terori di atas tidak semata-mata dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima dan profesionalisme individu seorang guru, tetapi lebih dari itu kedisiplinan kerja guru ditentukan oleh faktor kepemimpinan atasan (kepala sekolah) dengan baik.

Asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh atas sikap kebiasaan yang diperoleh bawahan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi seorang pemimpin. Karena itu untuk mendapatkan kedisiplinan yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah. Kepala sekolah salah satu komponen pendidikan yang diharapkan dapat memberikan kedisiplinan kerja guru.

Berbicara tentang kepemimpinan kepala sekolah tentu berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkannya. Secara teoritis seorang yang bekerja dengan bimbingan, arahan dan pengawasan langsung dari atasannya cenderung akan termotivasi disiplin dalam bekerja sehingga diharapkan kinerja menjadi lebih baik dan produktivitasnya menjadi meningkat. Maka dari sini dapat diduga bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru.

2. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Guru**

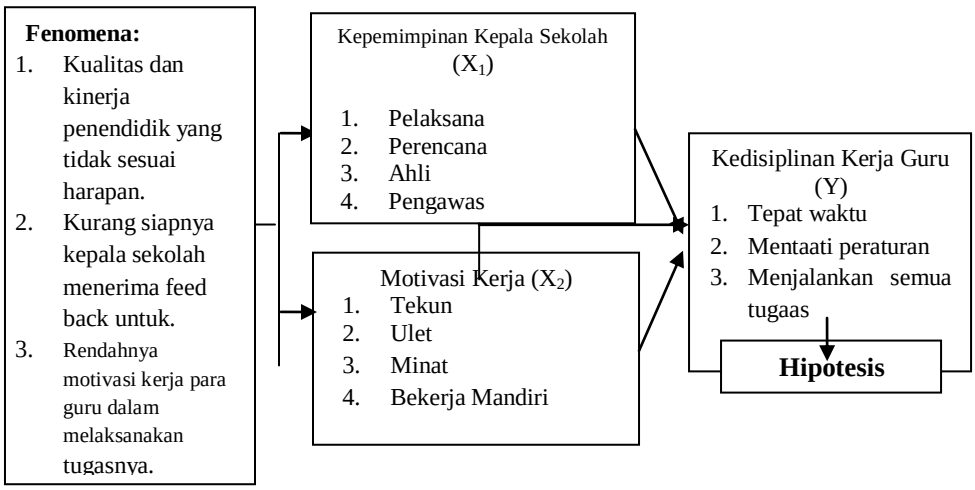
Selain dari faktor kepemimpinan di atas, kedisiplinan kerja guru juga tidak bisa lepas dari motivasi kerja guru. Motivasi kerja seseorang dapat diketahui melalui beberapa indikator antara lain; ketekunan, keuletan, berminat, dan bekerja mandiri. Kinerja guru merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik, kesungguhan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki, bekerja keras untuk kemajuan organisasi/sekolah, memberikan pangaruh positif kepada rekan kerja, dan keseriusan dalam mengajar serta mendidik siswanya, merupakan bentuk motivasi kerja (seorang guru). Kondisi ini berimplikasi pada peningkatan kinerja guru sehingga bermuara pada kedisiplinan kerja guru. Maka dengan hal ini dapat diduga bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Guru

Teori-teori di atas masing-masing menjabarkan keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan salah satu faktor dari berbagai faktor yang mempengaruhi terbentuknya kedisiplinan kerja guru. Begitupun dengan motivasi kerja pada aspek ketekutan, keuletan, minat dan bekerja mandiri.

Dari pemaparan tersebut, maka dapat diduga bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah[95] Good dan Scates dalam Nasir menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta - fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah - langkah penelitian selanjutnya. [96]

Menurut Arikunto hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian. [97]

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivsi Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivsi Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

---

[95] Nursalam, *Konsep Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu*, Jakarta: Salemba Medika, 2003, Edisi Pertama, hlm. 132

[96] Mohamad Nasir, *Metode Penellitian*, Bogor: Galia Indonesia, 2005, hlm. 151

[97] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hlm. 64

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

Setiap penelitian memiliki karakter dan pendekatan yang berpariasi. Hal ini bergantung pada jenis dan metode yang digunakan. Adapun jenis dan metode penelitian dalam tesis ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Berdasar kan jenis datanya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/ fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.[98]

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang jenis penelitian yang digunakan tidak terlepas dari permasalahan yang akan diteliti. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan analisa korelasional (problema untuk mencari hubungan antara dua

[98] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D,* Bandung: Alfabeta, 2006, hlm. 8

fenomena) tepatnya korelasi sebab akibat, yaitu pengungkapan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Survei adalah pengamatan atau penyelidikan yang kritis untuk mendapatkan keterangan yang terang dan baik terhadap suatu persoalan tertentu dan di dalam suatu daerah tertentu.[99] Metode survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner atau angket sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Sedangkan pendekatan koresional adalah pendekatan dalam penelitian yang pada pelaksanaannya menggunakan tehnik analisis yang dinamakan korelasi. Tehnik analisa korelasional adalah tehnik analisa statistik mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih.[100]

2. Metode Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah, untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode adalah suatu pendekatan sistematis yang dapat memadu cara bekerja dalam suatu kegiatan sehingga dapat mencapai tujuan dengan cepat. Pendapat lain menyebutkan bahwa metode adalah cara yang telah teratur dan terpikir baik-baik untuk mencapai suatu maksud. Pendapat lain pula menyebutkan bahwa metode adalah cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan. Suguiono mengemukakan bahwa ada empat kata kunci yang perlu diperhatikan dalam menjelaskan metode penelitian, yaitu *cara ilmiah* yang berartu kegiatan penelitian itu dilakukan berdasarkan karakteristik keilmuan, yakni rasional, empiris dan sistematis. *RasioInal* yang berarti kegiatan penelitian itu dapat dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. *Empiris*, yaitu cara-cara

---

[99] S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004, hlm. 29

[100] Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000, hlm. 175

yang dilakukan dalam penelitian dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. *Sistematis,* yaitu proses yang digunakan dalam penelitan ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Walaupun langkah-langkah penelitan antara metode kuantitatif, kualitatif dan *Research and Development* (R&D) berbeda, akan tetapi seluruhnya sistematis.[101]

Dalam penelitian ini yang dimaksudkan metode adalah cara atau jalan pengaturan dalam pemeriksaan sesuatu hal secara benar, untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode survei dipergunakan dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa penelitian dilakukan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) dengan alat pengumpul data berbentuk angket (kuesioner) test dan wawancara terstruktur dan berdasarkan pandangan dari sumber data, bukan dari peneliti.

Metode survei digunakan sebagai teknik penelitian yang melalui pengamatan langsung terhadap suatu gejala atau pengumpulan informasi melalui pedoman wawancara, kuisioner atau survei melalui telpon *(telephone survey.)*

Di samping metode survei yang dijelaskan di atas, penelitian ini menggunakan pendekatan *korelasional* di mana data-data yang diperoleh peneliti melalui survei itu diolah untuk menghubungkan suatu variabel dengan variabel lain untuk memahami suatu venomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan di antara variabel-variabel tersebut. [102] Kajian dalam penelitian ini lebih mengarah pada studi deskriptif yaitu usaha untuk mendeskripsikan dan menginterpretasi apa yang ada. Ia bisa mengenai kondisi atau *hubungan* yang ada, pendapat

---

[101] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D...*, hlm. 8

[102] Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitan Kwantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1996, Cet. Ke-1, hlm. 345

yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau kecenderungan yang tengah berkembang.[103]

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dan sampel merupakan bagian terpenting yang terdapat dalam suatu penelitian. Sebab populasi dan sampel berhubungan langsung dengan penelitian itu sendiri. Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian.[104] Yang terdiri dari manusia, benda, tumbuh-tumbuhan dan perestiwa sebagai sumber data yang dimiliki karakteristik tertentu dalam seluruh penelitian.[105] Sedangkan menurut Sugiono menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian untuk ditarik kesimpulannya.[106]

Adapun populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan dari Guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat. yang meliputi guru ditingkat MI, MTs dan MA, dengan jumlah keseluruhan 71 orang guru.

Menurut Suharsimi Arikunto, apabila subyek yang diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.[107]

2. Sampel

Sampel adalah jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data.[108] Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya

---

[103] Sanapiah Faisal, *Metodologi Penelitian Pendidikan* Surabaya, Usaha Nasional, 1982, hlm. 119

[104] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2006, hlm. 108

[105] Sutrisno Hadi, *Metodologi Reaserch*, Yogyakarta: Andi Offset, 1990, Cet. Ke-2, hlm. 3

[106] Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007, hlm. 57

[107] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek...*, hlm. 112

[108] Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hlm. 54

hendak diselidiki dan dianggap mewakili keseluruhan populasi.[109] Salah satu syarat yang harus dipenuhi di antaranya adalah bahwa sampel harus diambil dari bagian populasi. Sampel penelitian ialah sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah himpunan bagian dari populasi.[110]

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penarikan sampel pada penelitian ini akan dilakukan dengan cara acak atau *random sampling*. Teknik *random sampling* ini merupakan teknik pengambilan sampel dengan cara mencampur adukkan subyek-subyek didalam populasi sehingga semua obyek dianggap sama. Dengan demikian peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subyek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel. Oleh karena hak setiap subyek sama, maka penelitian ini terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subyek untuk menjadi sampel.

Suharsimi Arikunto menjelaskan dalam bukunya *Prosedur Penelitian*bahwa apabila subyeknya lebih dari 100 dapat diambil 10% - 15% atau 20%- 25% atau lebih.[111] Mengingat jumlah populasi yang ada kurang dari 100 yakni hanya 71 guru, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian populasi.

C. Sifat Data

Data adalah hasil penelitan baik berupa fakta maupun angka. Data juga disebut segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi merupakan hasil suatu pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan.

---

[109] Agus Suradika, *Metode Penelitian Komunikasi*, Jakarta: UMJ Press, 2000, hlm. 37

[110] M. Toha Anggoro, dkk., *Metode Penelitian*, Jakarta, Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004. hlm. 42

[111] Sumarsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Bidang Sosial Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, hlm. 71

Dalam penelitian data dapat dikualifikasikan dalam kategori yaitu data yang bersifat kualitatif dan data yang bersifat kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan misalnya jenis kelamin, bilangan atau warna. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan, misalnya tinggi, panjang dan umur. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif yang diangkakan selanjutnya disebut data kuantitatif yang berbentuk interval.

D. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat yang digunakan untuk menangkap data penelitan.[112] Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik untuk digunakan. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitan adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitan.[113]

Instrument yang dipilih dan digunakan tergantung pada sifat dan karakteristik penelitian yang dilakukan.[114] Untuk memperoleh data primer, penelitian ini menggunakan instrumen berbentuk kuesioner (angket).

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[115]

Dalam penelitian ini penyusunan angket berdasarkan indikator-indikator dari variabel bebas (*independen*) maupun variabel terikat (*dependen*). Model angket yang digunakan adalah angket tertup, yaitu

---

[112] Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitan Lapangan; Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi* , Malang: IKIP Malang, 2008, hlm. 3

[113] Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal…,* hlm. 3

[114] Djaali dan Farouk Muhammad, *Metodologi Penelitian Sosia*l, Jakarta: Restu Agung, 2005, hlm. 28

[115] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*…, hlm. 142

jawaban sudah disediakan oleh peneliti dan responden tinggal memilih jawabannya. Angket ini digunakan untuk mengambil data yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel terikat: kedisiplinan kerja guru (Y), dan variabel bebas: kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Proses pengumpulan data penelitian dilakukan penliti secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden yang telah ditetapkan dalam teknik pengambilan sampel. Kuesioner diminta untuk diisi (dijawab) secara individu tanpa bekerja sama dengan responden lainnya.

Daftar pertanyaan yang disajikan diukur dengan menggunakan model skala Likert. Sugiyono menegaskan bahwa "skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tertentu tentang fenomena sosial". Jawaban setiap instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata seperti tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Skala Likert[116]

No	Frekuensi (%)	Jawaban	Sifat	Skor
1	81 – 100	Sesuai dengan kenyataan (SK)	Posotif	4
2	61 – 80	Sesuai dengan kenyataan (SK)	Posotif	4
3	41 – 60	Agak sesuai dengan kenyataan (ASK)	Netral	3
4	21 – 40	Tidak sesuai dengan kenyataan (TSK)	Negatif	2
5	1 – 20	Sangat tidak sesuai dengan kenyataan (STSK)	Sangat Negatif	1

Ciri khas dari Skala Likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap objek yang diteliti.

Data yang terkumpul akan diolah dengan beberapa metode, pertama, *editing* yaitu setelah angket diisi oleh responden dan dikembalikan kepada

[116] Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*…, hlm. 69

peneliti, maka peneliti segera meneliti angket tersebut dan diberi nomer. Hal tersebut bertujuan agar angket yang telah diedit tidak tertukar sehingga tidak terjadi penghitungan ganda. Kedua, *skoring* yaitu untuk menentukan scoring dalam hasil penelitan ditetapkan bahwa responden yang menjawab pernyataan-pernyataan yang diberi oleh peneliti akan diberi bobot sebagai berikut:

1. Pernyataan Positif:
    a. Alternatif jawaban SL mempunyai bobot nilai 5
    b. Alternatif jawaban SR mempunyai bobot nilai 4
    c. Alternatif jawaban KK mempunyai bobot nilai 3
    d. Alternatif jawaban JR mempunyai bobot nilai 2
    e. Alternatif jawaban TP mempunyai bobot nilai 1
2. Pernyataan Negatif:
    a. Alternatif jawaban SL mempunyai bobot nilai 1
    b. Alternatif jawaban SL mempunyai bobot nilai 2
    c. Alternatif jawaban SL mempunyai bobot nilai 3
    d. Alternatif jawaban SL mempunyai bobot nilai 4
    e. Alternatif jawaban SL mempunyai bobot nilai 5

Langkah ketiga, *tabulating* yaitu pengolahan data dengan memindahkan skor jawaban yang diperoleh dari angket ke dalam tabel tabulasi/penjumlahan sehingga diketahui total skor angket dari setiap responden.

1. Instrumen Variavbel Kedisiplinan Kerja Guru (Y)

a. Definisi Konseptual

Kedisiplinan kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap mental/hormat seseorang guru yang tercermin dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap segala peraturan, ketetapan ataupun norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi/sekolah, baik peraturan tertulis ataupun tidak tertulis dan dilakukan secara suka rela tanpa paksaan untuk tercapainya tujuan organisasi/sekolah.

b. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Adapun kisi-kisi dan penyebaran butir angket untuk instrumen variabel kedisiplinan kerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Angket Variable Kedisiplinan Kerja Guru

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	No. BUTIR		JUMLAH		
				+	-	+	-	Σ
1	KEDISIPLINAN KERJA GURU (Y)	KETEPATAN WAKTU	Tepat Waktu	1 2 3	4	3	1	4
			Tertib	5 6 7	8	3	1	4
			Teratur	9 10	11 12	2	2	4
		MENTAATI PERATURAN	Organisasi	13 14	15	2	1	3
			Bidang Tugas	16 17	18	2	1	3
			Tugas Dan Kewajiban	19 20	21	2	1	3
			Norma Sosial	22 23 24	25	3	1	4
		MENJALANKAN SEMUA TUGAS	Tugas Pokok	26 27	28	2	1	3
			Tugas Tambahan	29 30	31	2	1	3
			Kewajiban Guru	32	33	1	1	2
			Komitmen Kerja	34	35	1	1	2
TOTAL BUTIR								**35**

2. Instrumen Variavbel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungannya dengan misi pendidikan, kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha kepala sekolah dalam memimpin, mempengaruhi dan memberi bimbingan kepada personel pendidikan sebagai bawahan agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan.

b. Kisi-kisi Instrument Penelitian

Adapun kisi-kisi dan penyebaran butir angket untuk instrumen variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Angket Variable Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	No. BUTIR		JUMLAH		
				+	-	+	-	Σ
2	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X_1)	*EXEKUTIF* (Pelaksana)	Penanggung Jawab	1	2	1	1	2
			Dukungan Dan Kerjasama	3	4	1	1	2
			Mengendalikan Situasi	5	6	1	1	2
			Melibatkan Bawahan Dalam Bertindak	7 8	9	2	1	3
		PLANNER (Perencana)	Kebijakan	10 11	12	2	1	3
			Program Kerja	13	14	1	1	2
			VISI dan MISI (Tujuan)	15	16	1	1	2
			Prestasi	17	18	1	1	2
		PE RT (A hli	Tugas dan	19		2	1	3

			Jabatan	20	21			
			Mentoring (Pengarahan)	22 23	24	2	1	3
			Motivator	25 26	27	2	1	3
		MENGAWASI	Evaluasi Kinerja	28 29	30	2	1	3
			Perhatian dan Penghargaan	31 32	33	2	1	3
			Pengawasan	34 35		2	-	2
TOTAL BUTIR								**35**

3. Instrumen Variavbel Motivasi Kerja (X_2)

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Kisi-kisi Instrument Penelitian

Adapun kisi-kisi dan penyebaran butir angket untuk instrumen variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kisi-kisi Angket Variable Motivasi Kerja

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	No. BUTIR		JUMLAH		
				+	-	+	-	Σ
3	MOTIVASI KERJA (X_2)	TEKUN DAN ULET	Bersungguh-Sungguh	1 2	3	2	1	3
			Pekerja Keras	4 5	6	2	1	3

			Rajin	7 8 9	10	3	1	4
			Serius dan Enerjik	11	12	1	1	2
		BERMINAT	Berkeinginan Atas Pekerjaan	13 14 15	16 17	3	2	5
			Menambah Pengalaman	18 19	20	2	1	3
			Memiliki Wawasan	21 22 23	24	3	1	4
		BEKERJA MANDIRI	Enerjik	25 26 27	28	3	1	4
			Berdedikasi Tinggi	29 30 31	32	3	1	4
			Tanpa Pamrih	33 34	35	2	1	3
TOTAL BUTIR								35

E. Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Waktu dan Tempat Uji Coba Instrumen

Penelitian ini diperkirakan akan berjalan/memakan waktu kurang lebih 2 bulan, terhitung dari bulan September 2016 – November 2016. Adapun uji coba instrumen penelitian dilaksanakan pada minggu ke-3 bulan September 2016. Adapun tempat penelitian dalam tesis ini adalah di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat. Jalan KH. Mas Mansyur No.7 Tanah Abang Jakarta Pusat.

2. Sampel Uji Coba Instrumen

Jumlah responden untuk uji coba instrumen sebanyak 30 orang guru yang bukan merupakan sampel penelitian. Dan jumlah butir angket yang akan diuji sebanyak 35 butir pernyataan masing-masing variabel.

3. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

Instrument angket yang akan digunakan pada penelitian ini terlebih dahulu diuji coba untuk memperoleh validitas dan reliabilitas, adapun teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingakat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas logis. Sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas logis adalah apabila instrumen tersebut secara analisis akal sudah sesuai dengan isi (*content*) dan aspek (*construct*) yang diungkap. Instrumen yang sudah sesuai dengan isi dikatakan sudah memiliki validitas isi, sedangkan instrumen yang sudah sesuai dengan aspek yang akan diukur dikatakan sudah memiliki validitas konstruksi.[117]

Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliable dan obyektif. Menurut suharsimi Arikunto, mengatakan: "validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.[118]

Sebuah data dikatakan valid apabila hasil penelitan terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.[119]

Untuk mengukur validitas konstruk digunakan metode internal konsistensi, yaitu mengukur bersarnya koefisien korelasi antara tiap butir dengan semua butir pernyataan dengan menggunakan

---

[117] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hlm. 219
[118] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*…, hlm. 120
[119] Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*…, hlm. 267

rumus korelasi prodact moment (person). Diterima atau tidaknya suatu butir pernyataan ditentukan oleh besarnya nilai r_{hitung} yang dibanding dengan nilai r_{tabel} (r prodact moment) pada a= 0,05. Jika r hitung > r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

Pada penelitian ini digunakan sebanyak 30 orang responden uji coba. Maka r_{tabel} dari N = 30 pada taraf α= 0,05 adalah 0,361. Butir angket dikategori valid apabila nilai r_{hitung} dari butir-butir tersebut adalah > 0,361

Hasil uji validitas pada angket kedisiplinan kerja guru (Y) diketahui bahwa dari total 35 butir pernyataan yang diujikan, terdapat 5 Butir soal yang dinyatakan tidak valid yaitu butir ke - 2, 6, 8, 9, dan 29. Selanjutnya butir-butir pernyataan tersebut tidak dipergunakan dalam penelitian ini.

Pada butir angket variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) ditemukan bahwa terdapat 3 butir pernyataan yang tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian ini. adapun butir-butir tersebut adalah butir pernyataan ke - 27, 31 dan 33. Selanjutnya butir-butir pernyataan tersebut tidak dipergunakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya pada butir angket variabel motivasi kerja (X_2) ditemukan bahwa terdapat 2 Butir pernyataan yang tidak valid dan tidak dipergunakan untuk penelitan ini. butir-butir tersebut adalah butir pernyataan ke – 16 dan 19. Selanjutnya butir-butir pernyataan tersebut tidak dipergunakan dalam penelitian ini.

Untuk menyamakan jumlah butir angket yang digunakan dari tiap variabel maka penulis memutuskan untuk mengambil sebanyak 30 Butir pernyataan valid dari masing-masing variabel (Y, X_1 dan X_2). Rincian dari hasil uji validitas ini penulis letakan pada bagian lampiran.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Dalam hal ini pengujian akan dilakukan secara *Internal Consistency*, yakni dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen.[120]

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Ronny Kountur, menjelaskan: "reliabilitas (*reliability*) berhubungan dengan konsistensi. Suatu instrumen penelitian disebut reliabel apabila instrumen tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur. Jika hasil penilaian yang diberikan oleh instrumen tersebut konsisten memberikan jaminan, bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya".[121]

Dalam uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus alpha Cronbachal. Yaitu:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2}\right)$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas (Alpha)

K = Jumlah/banyak butir

$\sum Si^2$ = Jumlah varian skor butir

St = Varian skor total butir

Selanjutnya alat ukur (instrumen) dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas sekurang-kurangnya adalah tinggi/kuat. Tolak ukur derajat reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5

[120] Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995, hlm. 146

[121] Ronny Koutur, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis,* Jakarta: PPM, 2000, hlm. 161

Klasifikasi Koefisien Reliabelitas[122]

Nilai r	Tingkat Kepercayaan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Hasil uji reliabilitas pada tingkat angket Variabel Y, X_1 dan X_2 secara rinci akan dijabarkan pada bagian lampiran. Adapun hasil akhir dan kriteria reliabilitas dapat dilihat pada tebel berikut :

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	∝ (Alpha)	Kriteria
Kedisiplinan Kerja Guru (Y)	0.89	Sangat tinggi / sangat kuat
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0.94	Sangat tinggi / sangat kuat
Motivasi kerja (X_2)	0.92	Sangat tinggi / sangat kuat

F. Teknik Analisis Data

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkapkan fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah kegiatan mengubah data hasil penelitian menjadi informasi yang dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan dalam suatu penelitian. Bisa juga diartikan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

Dalam tahap analisis data, peneliti menggunakan :

[122] Suharsimi Arikunto, *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm. 100

1. Analisis Deskriptif

Peneliti melakukan analisa deskripsi atas variable meliputi pemusatan data dan distribusi frekuensi baik dalam bentuk tabel maupun gambar.

Analisa diskriptif dilakukan untuk menggambarkan setiap variabel yang diteliti secara terpisah, sehingga didapatkan gambaran umum tentang variabel yang diungkap, gambaran ini yang dapat diperoleh adalah jumlah respoden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*standard eror mean*), median, mode (modus), simpang baku (*standard daviation*), varian (*variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maximum score*) dan distribusi frekuensin yang disertai grafik histogram dari ketiga variabel penelitian. Adapun mengenai unsur-unsur yang diketahui melalui analisa deskriptif tersebut adalah.

a. Mean (nilai rata-rata)

Mean adalah nilai rata-rata dari beberapa buah data. Nilai mean dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data. [123] Mean (rata-rata) merupakan suatu ukuran pemusatan data. Mean suatu data juga merupakan statistik karena mampu menggambarkan bahwa data tersebut berada pada kisaran mean data tersebut. Mean tidak akan dapat digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Berdasarkan definisi dari mean tersebut maka dapat dikatakan bahwa mean adalah jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data.

b. Median (nilai tengah)

Median menentukan letak tengah data setelah data disusun menurut urutan nilainya. Bisa juga nilai tengah dari data-data yang terurut. [124] Sedangkan simbol untuk median adalah **Me**. Dengan

[123] Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-7, 2012, hlm. 171

[124] Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* .., hlm.

median Me adalah 50 % dari banyak data yang nilainya paling tinggi paling rendah. Dalam mencari median, dibedakan untuk banyak data ganjil dan banyak data genap. Untuk banyak data ganjil, setelah data disusun menurut nilainya, maka media Me adalah data yang terletak tepat ditengah. Median bisa dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Me} = Q_2 = \begin{cases} x_{\frac{n+1}{2}}, jika\ n\ ganjil \\ \frac{x_{\frac{n}{2}} + x_{\frac{n}{2}+1}}{2}, jika\ n\ genap \end{cases}$$

c. Modus (nilai yang sering muncul)

Modus adalah nilai yang sering muncul.[125] Jika tertarik pada frekuensi, jumlah suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan modus. Modus sangat baik bila kita gungakan untuk data yang memiliki sekala kategori yaitu nominal atau ordinal adalah data kategori yang bisa diurutkan.

d. Standar Deviasi dan Varians

Standar deviasi dan varians salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai-nilai individual terhadap rata-rata kelompok. Sedangkan akar dari varians disebut dengan standar deviasi atau simpangan baku merupakan variasi sebaran data.[126]

Semakin kecil nilai sebarannya berarti variasi nilai data sama, jika sebarannya bernilai 0, maka nilai semua datanya adalah sama, penghitungan standar deviasi secara manual menggunakan rumus berikut:

$$S = \sqrt{\sum \frac{(x_1 - \bar{x})^2}{n}}$$

[125] Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* .., hlm. 186

[126] Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* .., hlm. 189

e. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah membuat uraian dari suatu hasil penelitian dan menyajikan hasil penelitian tersebut dalam bentuk yang baik, yakni bentuk statistik popular yang sederhana sehingga kita dapat lebih mudah mendapat gambaran tentang situasi hasil penelitan. Distribusi frekuensi atau tabel frekuensi adalah suatu table yang banyaknya kejadian atau frekuensi (*cases*) didistribusikan ke dalam kelompok-kelompok (kelas-kelas) yang berbeda. Adapun jenis-jenis table distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

1) Table distribusi frekuensi data tunggal adalah salah satu jenis table statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi dari data angka, dimana angka yang ada tidak dikelompokkan.
2) Table distribusi frekuensi data kelompok adalah salah satu jenis table statistik yang di dalamnya disajikan pencaran frekuensi dari data angka, dimana angka-angka tersebut dikelompokkan.
3) Table distribusi frekuensi kumulatif adalah salah satu jenis table statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi yang dihitung terus meningkat atau selalu ditambah-tambahkan baik dari bawah ke atas maupun dari atas ke bawah. Table distribusi frekuensi kumulatif ada dua yaitu table distribusi frekuensi kumulatif data tunggal dan kelompok.

Dari analisi ini dapat diperoleh gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorikal. Analisis deskriptif yang dipakai adalah deskriptif persentase. Dalam analisis ini digunakan nilai *mean* (rata-rata) total skor dari masing-masing variabel untuk dibandingkan dengan skor idealnya. Adapun skor ideal diperoleh dari banyak item dikalikan dengan skor ideal perbutir yaitu 5. Perbandingan antara rata-rata skor dan skor ideal ini menghasilkan persentase skor. Persentase inilah selanjutnya dibandingkan dengan kriteria yang

digunakan dan diketahui tingkatannya. Adapun kriteria yang digunakan adalah :[127]

90% - 100%= Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

40% ke bawah = Sangat rendah

Rangkaian proses dari analisa diskriptif dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan program statistik berbasis komputer yaitu SPSS versi *22 for windows* dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi sebagai berikut:[128]

a. Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar "*data view*".
b. Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X_1, X_2) pada kolom *name,* ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label.*
c. Buka kembali *data view,* klik *Analyze* › *Descriptive Statistic* › *Frequencies* › masukan variabel yang ingin dideskripsikan (misalnya Y) pada kotak *variable (s)* › *statistic*, ceklis pada kotak kecil: *mean, median, mode, sum, standar deviation, variance, range, minimum, maximum,* › *continue* › *OK.* Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui data deskriptif sebelum variabel.
d. Untuk membuat grafik histogram cari dulu panjang kelas dengan cara:

   P = R/k

   k = 1 + 3,3 log n

   R = *range* yakni nilai tertinggi (*maximum*) – nilai terendah (*minimum*).
e. Setelah panjang kelas diketahui, dibuat kelas interval.

---

[127] Moch. Idhoci Anwar, "*Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*" *Tesis* Bandung: FPS IKIP Bandung, 1984, hlm. 101

[128] Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta: ANDI Offset, 2010, hlm. 41-50

f. Klik: *Transform* › *Recode Different Variables* › masukan nama variabel (Y) dikotak *input variable ~ output variable* › *Name* (tulis simbol variabel contoh Y) › *Old and New Value* › *Range* (masukan kelas interval contoh 81-90) › *Value* (tulis: 1, 2, 3...) › *Continue* › *OK*.

g. Lanjutkan untuk membuat grafiknya dengan cara: *Analyze* › *Descriptive Statistic* › *Frequencies* › masukan nama variabel contoh (Y) ke kotak *Variable (s)* › *Chart* › *Histogram* › *With normal curve* › *Continue* › *OK*.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial sering juga disebut analisis induktif atau analisis probabilitas adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.[129] Analisis inferensial digunakan untuk sampel yang diambil dari populasi dengan teknik pengambilan sampel secara random. Analisis inferensial ini disebut juga analisis probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Bila peluang kesalahan 5% maka taraf kepercayaan 99% dan bila peluang kesalahan 1% maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan istilah taraf signifikansi.

Menurut Sugiyono untuk pengujian hopotesis dengan analisi infesensial yang menggunakan *statistik parametric* memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, dan dalam regresi harus terpenuhi asumsi linieritas.[130] Maka untuk memenuhi persyaratan tersebut, dilakukan serangkaian pengujian sebagai berikut:

---

[129] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*..., hlm. 209
[130] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*..., hlm. 210

a. Uji Persyaratan Analisis

Dari hasil penelitian akan dianalisis secara statistik dengan teknik korelasi dan regresi baik secara parsial maupun ganda. Teknik analisis regresi dapat digunakan bilamana data ujicoba penelitian berdistribusi normal, homogen dan memiliki hubungan linier antar variabel, maka sebelum dianalisis terlebih dahulu perlu untuk diuji: (1) normalitas, (2) homogenitas, dan (3) linieritas.

Di bawah ini akan dijelaskan mengenai rangkaian uji persyaratan sebagai berikut :

1) Uji Linieritas Persamaan Regresi

Uji linieritas data bertujuan untuk mengetahui linier tidaknya masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel (Y). Kriteria yang digunakan untuk menguji linier tidaknya data bahwa datanya linier (hipotesis diterima), jika F_{hitung} lebih kecil dibandingkan F_{tabel} atau penyimpangan sebaran tidak signifikan. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi sederhana variabel X dengan Y menggunakan *tes of linierty* program SPSS *22 for windows.*

Adapun langkah-langkah pengujian linieritas dalam program SPSS sebagaimana C. Trihendradi adalah sebagai berikut:[131]

a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar "*data view*"
b) Buka *variabel view,* kemudian tulis simbol variabel (Y, X_1 dan X_2) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals,* dan tulis nama variabel pada kolom label.
c) Buka kembali *data vie,* klik *analiyze* › *compare means* › *means* › masukan variabel Y pada kotak *dependen* › variabel X pada kotak *independen* › *options* › ceklis pada kotak kecil: *test for linearity* › *kontinue* › OK › lihat nilai F dan nilai P sig.

[131] Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*.., hlm. 151-173

Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai P sig $>$ 0,05 (5%), berarti *Ho diterima dan H_1 ditolak* dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan /ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi $\hat{Y}$ atas X adalah linear*.

d) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui model persamaan regresi variabel berikutnya.

2) Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran

Uji normalitas ini digunakan untuk meneliti gejala yang diselidiki mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan "*gooness of fi*" dari Kolmogorov-Smirnof karena data penelitian berskala ordinal.[132] Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas, jika probabilitas (ρ) > 0,05 maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

Data dianalisi dengan bantuan komputer program SPSS versi *22 for windows* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Sajikan data hasil penelitian sesuai dengan variabel masing-masing dalam daftar "*data view*"

b) Buka *variabel view,* kemudian tulis simbol variabel (Y, X_1 dan X_2) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom label.

c) Buka kembali *data vie*, klik *analiyze* › *regresion* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependen* › variabel X pada kotak *independen* › *save* › *residuals* ceklis pada kotak kecil: *unstandardized* › *enter* › *OK* › lihat pada *data view* muncul *resi 1*.

d) Tahap selanjutnya klik *analyze* › *nonparametrik* › *test* › *one sample K-S* › masukan *unstandardized* › pada kotak *test variable list* › *ceklist normal* › OK lihat nilai *asymp. Sig* (*2-tailed*) kalau $>$ 0,05 (5%) atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ berarti *Ho diterima dan H_1*

[132] Singgih Santoso, SPSS *Pengolahan Data Statistik Secara Profesional*..., hlm. 331

ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat *taksiran persamaan regresi* $\hat{Y}$ *atas X adalah berdistribusi normal.*

e) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui galat taksiran persamaan regresi $\hat{Y}$ atas variabel berikutnya.

3) Uji coba Homogenitas Data

Uji coba homogenitas dilakukan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian homogenitas menggunakan bantuan komputer program SPSS ss for windows dengan metode *Levene's test of homogenitas of variance.* Agar variabel bebas memiliki varian yang sama dalam setiap kategori variabel bebas, maka hasil *Levene's test* harus tidak signifikan (hasil lebih dari 0,05). Dengan kata lain agar datanya homogen, maka nilai *Levene's test* harus tidak signifikan atau $(\rho) > 0{,}05$. Data disebut homogen jika bentuk sebaran nilai residual berstandar tidak membentuk pola tertentu (semakin membesar atau mengecil) akan tetapi tampak random.

Adapun langkah-langkah SPSS untuk uji ini adalah sebagai berikut:

a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar "*data view*"

b) Buka *variabel view,* kemudian tulis simbol variabel (Y, X_1 dan X_2) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama cariabel pada kolom *label*.

c) Buka kembali *data view* klik *analyze* › *regression*, › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependen* › variabel X pada kotak *independen* › *plots* › masukan *SRESID* pada kotak Y dan *ZPRED* pada kotak X › *continue* › *OK*. Lihat gambar, jika

titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedas*.

b. Teknik Pengujian Hipotesis

Teknik-teknik yang akan digunakan untuk pengujian terhadap tiga hipotesis penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Uji korelasi Sederhana (*Product Moment*)

Uji korelasi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara 2 variabel (misalnya X dan Y) dimana salah satu variabel dibuat tetap atau konstan.[133] Korelasi prodact moment yang dikembangkan oleh Kalr Person berguna untuk menentukan kuat lemah atau tinggi rendahnya korelasi antar dua variabel yang sedang diteliti, dengan melihat besar kecilnya angka indeks korelasi, yang pada teknik ini diberi lambang r_{xy} rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} : pengaruh variable X dan Y

y : jumlah seluruh skor total

x : jumlah seluruh skor item

N : jumlah responden

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan, setiap nilai korelasi mengandung tiga makna :

a) Ada tidaknya korelasi, ditunjukkan oleh besarnya angka yang terdapat di belakang koma. Menurut Anas Sudijono, angka

[133] Ridwan, *Dasar-Dasar Statistik*, Bandung: Alfabeta, 2003, hlm. 233

korelasi itu besarnya antara 0 (nol) sampai dengan 1,00 dan paling rendah adalah 0.00.[134]

b) Arah korelasi, yaitu arah yang menunjukkan kesejajaran antara nilai variabel X dan Y yang ditunjukkan oleh tanda plus (+) jika arah korelasinya positif (searah), dan tanda minus (-) jika arah korelasinya negatif (korelasi berlawanan arah).

c) Besarnya korelasi, yaitu besarnya angka yang menunjukkan kuat dan tidaknya, atau mantapnya kesejajaran antara variabel yang diukur korelasinya.

Korelasi dikatakan besar jika harga r_{xy} mendekati 1.00. suatu item dikatakan valid jika nilai r_{xy} positif dan nilainya lebih besar dari 5% table atau nilai r_{xy} positif dan nilai signifikansi *(sig.)* lebih dari 0.05.

Untuk menentukan korelasi sederhana ini digunakan bantuan program SPSS 22 *for windows.*

2) Uji regresi Sederhana

Uji regresi adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh antara dua variabel , satu variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y) untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel.[135] Sedangkan sugioyono mengatakan bahwa analisis regresi digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya).[136]

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan melihat signifikansi. Ketentuan penerimaan atau penolakan apabila signifikansi (sig.) $\leq$ 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan

[134] Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*..., hlm. 174
[135] Ridwan, *Dasar-Dasar Statistik*..., hlm. 253
[136] Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*..., hlm. 250-251

membandingkan antara r_{tabel} dan r_{hitung} taraf kesalahan yang digunakan 5%.

3) Uji Korelasi Ganda

Uji korelasi ganda adalah satu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain.[137]

Untuk menentukan korelasi ganda ini digunakan bantuan program SPSS 22 for windiws.[138] Tidak menu korelasi ganda dalam SPSS, namun dapat digunakan menu regresi ganda yang tidak hanya menghasilkan nilai regresi/determinasi ganda (R^2) tapi juga nilai korelasi ganda (R).

4) Uji Regresi Ganda

Uji regresi ganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih yaitu X_1 dan $X_{2,}$ secara bersama-sama dengan Y.[139] Sedangkan Sugiyono mengatakan bahwa analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya).[140] Pengujin regresi ganda dua prediktor dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS *22 for windows.* Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan melihat signifikansi. Ketentuan penerimaan atau penolakan apabila signifikansi $\leq 0{,}05$ maka Ha diterima dan Ho ditolak. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara r_{tabel} dan r_{hitung} taraf kesalahan yang digunakan 5%.

---

[137] Ridwan, *Dasar-Dasar Statistik...*, hlm. 238

[138] Tulus Winarsunu, Statistik*: Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang: Universitas Muhammadiyah, 2002, hlm. 250

[139] Ridwan, *Dasar-Dasar Statistik...*, hlm. 253

[140] Sugiyono, *Statistik Penelitian...*, hlm. 250-251

Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan SPSS *statistic* baik melalui analisis korelasi maupun regrasi, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi berikut ini:[141]

a) Sajikan hasil data penelitan sesuai variabel masing-masing dalam daftar "*data view*"
b) Buka *variabel view,* kemudian tulis simbol variabel (Y, X_1 dan X_2) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama cariabel pada kolom *label*.
c) Buka kembali *data vie*, klik *analyze* › *correlate* › *bivariate* › masukan variabel yang akan dikorelasikan › *pearson* › *one-tailed* › *OK*. Lihat nilai koefisien korelasi pada kolom *Pearson Correlation.*
d) Untuk melihat besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) atau nilai koefisien korelasi dikuadratkan dan sisanya (dari 100%) adalah faktor lain.
e) Untuk melihat kecenderungan arah persamaan regresi *(Y= $a+bX_1$)*, klik *analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependen* › variabel X pada kotak *independen* › *OK*. › lihat pada *Output Coefficients*[a] › *nilai constanta dan nilai variabel.*

G. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistik yang ingin diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama :

H_0 : $\rho_{y.1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

[141] Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*.., hlm. 129-139

H_1 : $\rho_{y.1} > 0$ Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

Hipotesis Kedua :

H_0 : $\rho_{y.2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

H_1 : $\rho_{y.2} > 0$ Terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

Hipotesis Ketiga :

H_0 : $R_{y.1.2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

H_1 : $R_{y.1.2} > 0$ Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

H. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Temapat Penelitian

   Adapun tempat penelitian dalam tesis ini adalah di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat. Jalan KH mas mansyur no.7 tanah abang Jakarta pusat.

2. Waktu Penelitian

   Sedangkan penelitian ini diperkirakan akan berjalan/memakan waktu kurang lebih 3 bulan, terhitung dari bulang September 201 – November 2016.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

I. HASIL PENELITIAN

1. Diskripsi Objek Penelitian

Adapun objek penelitian dalam tesis ini adalah seluruh guru MI, MTs dan MA yang berada di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

a. Profil Yayasan Jamiat Kheir

Yayasan Jamiat Kheir erletak di jalan K.H. Mas Mansyur No. 17, kelurahan Kebon Kacang, Kecamatan Tanah Abang, Kota/Kabupaten Jakarta Pusat, Propinsi DKI Jakarta. Jamiat Kheir didirikan pada tahun 1901 sebagai sebuah organisasi dan mendapat izin dari pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1905 dengan bestuit nomor 4. Sementara Yayasan Pendidikan Jamiat Kheir diaktekan olehn otaris pemerintah Belanda yaitu Jan Willem Roellofs Valk, padatanggal 19 Oktober 1919. Yayasan Pendidikan Jamiat Kheir memiliki beberapa tingkat pendidikan, yaitu:

1) Taman Kanak-Kanak Tanah Abang
2) Taman Kanak-Kanak
3) Madrasah Ibtidaiyah Putra Tanah Abang
4) Madrasah Ibtidaiyah Putri Tanah Abang
5) Madrasah Tsanawiyah Tanah Abang

6) Madrasah Aliyah Tanah Abang

7) Institut Agama Islam Jamiat Kheir Tanah Abang

b. Latar Belakang Berdiri Lembaga Pendidikan JamiatKheir

Latar belakang berdirinya Jamiat Kheir tidak lepas dari perjalanan bangsa Indonesia yang sejak tahun 1628 M hingga tahun 1918 M senantiasa terjadi pemberontakan dan perjuangan untuk mengusir penjajahan yang telah bercokol dari tahun 1602 M. ketika jiwa kebangkitan nasional mulai masuk kedalam jiwa bangsa Indonesia, penjajah Belanda menjadi semakin cemas. Mereka berusaha untuk memadamkan api semangat bahkan mengasingkan mereka-mereka yang dianggap berbahaya terhadap kelangsungan hidup penjajahan di Indonesia. Bangsa Indonesia mulai sadar bahwa kemerdekaan akan sulit dicapai bila hanya mengandalkan perjuangan di medan laga saja. Pejuang-pejuang dan kaum cendekiawan kemudian mulai merintis jalan untuk berupaya merintis perjuangan di medan politik. Dengan lahirnya organisasi-organisasi sosial, baik di bidang perekonomian maupun di bidang pendidikan, serta lahirnya partai-partai politik di Indonesia, merupakan awal dari perjuangan di bidang politik. Salah satu diantaranya adalah organisasi Jamiat Kheir. Jamiat kheir lahir tahun 1901 M dan segera mendapat simpati dari umat Islam. Pada tahun 1901 sebagai langkah permulaan beberapa tokoh masyarakat Arab berinisiatif mendirikan sebuah organisasi yang bergerak di bidang sosial pendidikan berdasarkan Islam, yang diberinama Jamiat Kheir. Pada mulanya organisasi ini dimaksudkan sebagai wadah kerjasama dan perlindungan, tapi mencerminkan pula sentimen keagamaan yang kuat dari pendiri-pendirinya, yang selalu siap memberi bantuan pada tiap organisasi yang condong pada Islam. Karena anggota dan pemimpin organisasi ini pada umumnya terdiri dari orang-orang yang berada, maka mereka dapat menggunakan sebagian besar waktunya untuk perkembangan organisasi tanpa merugikan usaha mereka untuk pencaharian nafkah. Mungkin hal ini pula lah yang menjadi salah satu penyebab utama yang menunjang kemajuan dan perkembangan Jamiat Kheir. Jamiat Kheir didirikan di Jakarta pada tanggal 17 Juli 1905, Secara resmi dengan pengesahan oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda dan Anggaran dapat disetujui. Akan tetapi Jamiat Kheir dilarang untuk mendirikan cabang-cabang organisasi di luar wilayah Batavia. Berdirinya Jamiat Kheir lebih didorong oleh pertimbangan-pertimbangan praktis dari pada oleh kesadaran-kesadaran filosofis ataupun agama. Dia merupakan pencerminan dari keengganan para pendirinya untuk tetap tertinggal dari kemajuan yang dicapaioleh orang-orang Belanda, sertaprestasi yang dicapai oleh orang-orang Cina yang telah berhasil menegakkan sebuah organisasi sosial di kalangan mereka pada permulaan

abad. Juga merupakan pencerminan ketidaksenangan terhadap Belanda, yang dirasakan lebih memperlihatkan kecenderungan untuk menganak-emaskan orang-orang Cina dibandingkan dengan perhatian terhadap masyarakat Arab atau Muslim.

Tujuan Pendirian Lembaga Pendidikan Jamiat Kheir Di samping bertujuan memberikan bantuan pada anggota perkumpulan dalam masalah kematian dan pelaksanaan pernikahan (pasal 1), Anggaran Dasar tersebut memuat tujuan untuk mendirikan sekolah-sekolah hingga pelaksanaan pengajarannya. (pasal 2). Dan anggotanya tidak saja dari kalangan Arab, tetapi meluas kepada kebangsaan lain, asalkan ia seorang muslim (pasal 4). Penambahan Anggaran Dasar ini disetujui oleh pemerintah melalui keputusan gubernur jenderal pada tanggal 24 Oktober 1906, dikarenakan Anggaran Dasar Jamiat Kheir tidak mengandung tujuan politik serta tidak mengandung hasutan (yang dapat membahayakan keamanan pemerintahan). Abdullah bin Alwi Al-atas sebagai pemuka gerakan Pan-Islam turut mendukung atas berdirinya organisasi Jamiat Kheirini. Dikutip dari berkasresmi dari Jamiat Kheir, dinyatakan bahwa tujuan perkumulan ini adalah bergerak di bidang social dan pendidikan. Sifat perkumpulan ini terbuka untuk setiap muslim tanpa ada diskriminasi asal-usul, namun mayoritas anggotanya adalah para habaib, para ulama dan cendekiawan muslim. Setelah perkumpulan ini berjalan selama dua tahun, baru pada tahun 1903 para pendirinya meminta izin resmi kepada Pemerintah Hindia Belanda. Setelah menunggu izin memakan waktu 2 tahun baru keluar pengesahan Pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1905. Pada tanggal 22 Juni 1910, sesuai dengan rapat anggota bulan April 1910 diajukan kembali perubahan Anggaran Dasar untuk ketigakalinya. Surat permohonan diajukan oleh Muhammad bin Abdurrahman Syahab sebagai ketua dan Muhammad bin Syech bin Syahab sebagai sekretaris dan perubahan tersebut disetujui pada tanggal 3 Oktober 1910. Tujuan Jamiat Kheir semakin meluas, diantaranya :

1) Mendirikan dan mengurus gedung-gedung sekolah serta bangunan lain di Batavia untuk kepentingan umat Islam.
2) Mengupayakan sekolah-sekolah untuk memperoleh pengetahuan agama.
3) Mendirikan perpustakaan yang mengupayakan buku-buku untuk menambah pengetahuan dan kecerdasan.

Pada tahun 1919 M, didirikan Jamiat kheir bagian puteri (al-Banat). Dan parapengajarnya yang termasyhur yaitu Mu‟allim Tunus dan syekh Ahmad (yang kemudian pindah ke al-Irsyad) Pentingnya Jamiat kheir

terletak pada kenyataan bahwa yang memulai organisasi dengan bentuk modern dalam masyarakat Islam dan mendirikan suatu sekolah dengan cara-cara yang sudah modern seperti: kurikulum, kelas, dan sarana prasana penunjang lainnya. Ide-ide ini berkumandang di kota-kota lain, tetapi organisasi yang tumbuh di Jakarta seakan membeku, pertikaian dengan organisasi al-Irsyad mencerminkan pertikaian dalam lingkungan masyarakat Arab tentang kedudukan sayid dalam masyarakat itu dan pada umumnya dalam masyarakat Islam di Indonesia. Jamiat Kheir yang pada awal berdirinya mempunyai tujuan yang bergerak di bidang sosial pendidikan, pada kenyataannya ikut pula dalam bidang ekonomi dan politik. Kegiatan politiknya inilah yang menyebabkan perubahan Jamiat Kheir dari perkumpulan menjadi yayasan pendidikan.[142]

c. Visi, Misi dan Tujuan Jamiat Kheir

Maka ketika sudah menjadi Yayasan Pendidikan, Visi, Misi dan Tujuannya, yaitu:

1) Visi jamiat kheir :
   a) Mencerdaskan umat sejalan dengan tantangan kemajuan zaman berpegang teguh pada landasan ajaran Islam.
   b) Wawasan ke-Islaman secara utuh (kaffah) terpadu antara iman, ilmu dan amal, terintegrasi antara IMTAQ dan IPTEK.
   c) Wawasan keunggulan, ketekunan, kesungguhan dan keikhlasan dalam rangka ibadah kepada Allah SWT.
2) Misi Yayasan Jamiat Kheir, yaitu:
   a) Menyiarkan agama Islam dan bahasa Arab.
   b) Berkhidmat untuk umat sesuai dengan perintah Allah SWT dan Rasulullah Muhammad SAW.
   c) Menanamkan keyakinan yang kuat dan kebanggaan terhadap kebenaran Islam sebagai petunjuk Allah SWT satu-satunya demi keselamatan hidup di dunia dan akhirat.
3) Tujuan Yayasan Jamiat Kheir, yaitu:
   a) Mempersiapkan generasi Islam yang cinta kepada Allah SWT dan taat kepada Rasulullah SAW, saying kepada sesama, berakhlak mulia, percayadiri, teguh pendirian, selalu bertitik kepada kebenaran dan keadilan, bermanfaat bagi agama, umat dan

[142] *Dokumen Resmi Yayasan Jamiat Kheir.*

masyarakat, menerapkan ajaran agama slam dalam meningkatkan martabat bangsa dan Negara.

b) Membentuk kepribadian ulama yang berwawasan luas, ahli dalam bidangnya, mampu berbahasa Arab dan dapat memberi manfaat bagi masyarakat dan bangsa.

c) Menanamkan mahabbah kepada kaum mukminin, utamanya ahli bait/keluargaNabi Muhammad SAW dan para sahabatnya.

Adapun pembahasan mengenai sarana prasarana, keadaan guru, keadaan siswa dalam penelitian ini akan dijelaskan masing-masing lembaga sebagai berikut:

a. Madrasah Aliyah Jamiat Kheir (MA)

1) Profil Madrasah Aliyah Jamiat Kheir

Lebih jelasnya mengenai Profil Madrasah Aliyah Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat adalah sebagai berikut:

NSM	: 131231710001
NPSN	: 60725008
NPWP	: 03.237.149.4.072.000
Nama Madrasah	: Madrasah Aliyah Jamiat Kheir
Status	: Terakreditasi A
No. SK Akreditasi Terakhir	: 401/BAP-S/M/DKI/2014
TMT SK Akreditasi Terakhir	: 02/12/2014
Nilai Akreditasi	: 88.08
Status Madrasah	: Swasta
Jurusan/Program	: IPA & IPS
Kategori Madrasah	: Reguler
Organisasi Penyelenggara	: Yayasan Pendidikan Jamiat Kheir
Alamat Madrasah	: Jl. KH. Mas Mansyur
Provinsi	: DKI Jakarta
Otonomi Daerah	: Jakarta Pusat
Desa Kelurahan	: Kebon Kacang
Kode Pos	: 10240
Nama Kepala sekolah	: Achmad Dahroni, S.Pd. I
Geografis Wilayah	: Dataran Rendah
Titik Koordinat	: Lintang (6.196299) Bujur (106.814739)
No. SK Pendirian	: 009/MA/JP/I/1985
No. SK Ijin	: 123 tahun 2016
Tanggal SK Operasi	: 08/01/2016
Keadaan Gedung	: Permanen
Status Tanah	: Milik Yayasan Jamiat Kheir

2) Jumlah dan Kondisi Bangunan

Bangunan sekolah adalah bagian dari fasilitan pendidikan artinya segala sesuatu (yang memfasilitasi) yang memberikan kemudahan dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan. Adapun rincian bangunan yang dimiliki oleh MA Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1

Jumlah dan Kondisi Bangunan MA Jamiat Kheir Tanah Abang

No	Jenis Bangunan	Jenis Ruangan Menurut Kondisi			
		Baik	Rusak ringan	Rusak sedang	Rusak berat
1	Ruang kelas	9	-	-	-
2	Ruang kepala sekolah	1	-	-	-
3	Ruang tata usaha	2	-	-	-
4	Laboratorium fisika	2	-	-	-
5	Laboratorium kimia	2	-	-	-
6	Laboratorium biologi	2	-	-	-
7	Laboratorium komputer	2	-	-	-
8	Laboratorium bahasa	2	-	-	-
9	Laboratorium PAI	2	-	-	-
10	Ruang perpustakaan	1	-	-	-
11	Ruang UKS	2	-	-	-
12	Ruang ketrampilan	2	-	-	-
13	Ruang kesenian	0	-	-	-
14	Toilet siswa	0	-	-	-
15	Ruang bimbingan konseling	2	-	-	-
16	Gedung serba guna	2	-	-	-
17	Ruang osis	2	-	-	-
18	Ruang pramuka	2	-	-	-
19	Mushalla/masjid	2	-	-	-
20	Gedung olahraga	2	-	-	-
21	Rumah dinas guru	0	-	-	-
22	Kamar asrama putra	0	-	-	-
23	Kamar asrama putri	0	-	-	-
24	Kantin sekolah	2	-	-	-
25	Ruang satpam	2	-	-	-

3) Sarana Prasarana Pendukung Pembelajaran

Sarana pendidikan adalah segala macam peralatan yang digunakan guru untuk memudahkan penyampaian materi pembelajaran. Namun jika dilihat dari sudut pandang murid, sarana pendidikan adalah segalam macam peralatan yang digunakan murid untuk memudahkan mempelajari mata pelajaran. Tabel di bawah ini adalah rincian sarana dan prasarana pendidikan MA Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat sebagai berikut:

Tabel 4.2

Sarana dan Prasaran MA Jamiat Kheir Tanah Abang

No	Jenis Sarpras	Jenis Sarpras Menurut Kondisi			
		Baik	Rusak ringan	Rusak sedang	Rusak berat
1	Meja	121	-	-	-
2	Kursi	121	-	-	-
3	Loker	-	-	-	-
4	Kursi guru di ruang kelas	9	-	-	-
5	Meja guru di ruang kelas	9	-	-	-
6	Papan tulis	9	-	-	-
7	Lemari di ruang kelas	9	-	-	-
8	Komputer/laptop di lab komp	40	-	-	-
9	Alat praga fisika	10	-	-	-
10	Alat praga biologi	15	-	-	-
11	Alat praga PAI	15	-	-	-
12	Alat praga kimia	15	-	-	-
13	Bola sepak	4	-	-	-
14	Bola poli	4	-	-	-
15	Bola basket	4	-	-	-
16	Meja pimpong (tenis meja)	-	-	-	-
17	Lapangan futsal	2	-	-	-
18	Lapangan basket	2	-	-	-
19	Lapangan bola voli	2	-	-	-
20	Lapangan bulu tangkis	2	-	-	-

4) Sarana Prasarana Pendukung Lainnya

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa sarana pendidikan adalah segala macam peralatan yang digunakan guru untuk memudahkan penyampaian materi pembelajaran. Sedangkan prasarana pendidikan adalah segalam macam peralatan yang digunakan dan murid untuk memudahkan penyelenggaraan

pendidikan. Rincian sarpras pendidikan yang dimiliki oleh MA Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

Sarana dan Prasaran MA Jamiat Kheir Tanah Abang

No	Jenis Sarpras	Jenis Sarpras Menurut Kondisi			
		Baik	Rusak ringan	Rusak sedang	Rusak berat
1	Laptop	2	-	-	-
2	Komputer	3	-	-	-
3	Printer	3	-	-	-
4	Telivisi	1	-	-	-
5	Mesin foto copy	2	-	-	-
6	Mesin fax	-	-	-	-
7	Mesin scanner	1	-	-	-
8	LCD proyektor	2	-	-	-
9	Layar screen	2	-	-	-
10	Meja guru dan pegawai	4	-	-	-
11	Kursi guru dan pegawai	16	-	-	-
12	Lemari arsip	5	-	-	-
13	Kotak obat	2	-	-	-
14	Brangkas	-	-	-	-
15	Pengeras suara	2	-	-	-
16	Washtafel (pencuci tangan)	2	-	-	-
17	Kenderaan operasional/mobil	-	-	-	-
18	Kenderaan operasiona/motor	-	-	-	-
19	Ambulans	-	-	-	-
20	Ac	-	-	-	-

Gambaran sarana dan prasaran pendukung di atas, menunjukan bahwa madrasah ini memiliki kelengkapan yang dibutuhkan bagi sebuah proses pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari fasilitas yang dimiliki yang relatif lengkap jika dilihat dari sisi sarana pendidikan yang harus dimiliki oleh sebuah lembaga pendidikan, baik itu yang berhubungan langung ataupun tidak.

5) Kondisi Siswa dan Rombel Tahun Pelajaran 2015/2016

Untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi madrasah, maka yang perlu diperhatikan adalah jumlah siswa dan jumlah ruangan yang tersedia, hal itu untuk memastikan bahwa semua siswa bisa belajar dengan baik karena ketersediaannya ruang belajar yang dimiliki.

Tabel 4.4

Kondisi Siswa dan Rombel MA Jamiat Kheir Tanah Abang

No	Uraian Siswa dan Rombel	Tingkat 10		Tingkat 11		Tingkat 12	
		LK.	PR	LK	PR	LK	PR.
1	Jumlah Siswa Awal TP 2015-2016	24	21	14	21	18	23
2	Jumlah Siswa Pindah Masuk						
3	Jumlah Siswa Pindah Keluar						
4	Jumlah Siswa Akhir TP 2015/2016	24	21	14	21	18	23
5	Jumlah Siswa Naik Tingkat	22	21	14	21		
6	Jumlah Siswa Lulus					18	23
7	Jumlah Rombel	3		3		3	

6) Rekap Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam bidang pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah suatu profesi yang saling berkaitan, sekalipun lingkup keduanya berbeda. Tenaga pendidik dan kependidikan memegang peranan strategis dalam upaya pembentukan karakter serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Adapun daftar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MA Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Rekap Pendidik dan Tenaga Kependidikan MA Jamiat Kheir Tanah Abang Jakata Pusat

No	Uraian	PNS		NON.PNS	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1	Jumlah Kepala Madrasah			1	
2	Jumlah wakil kepala Sekolah			1	
3	Jumlah pendidik	5	2	10	5
4	Jumlah pendidik yang sudah sertifikasi	5	2	2	1
6	Jumlah pendidik yang sudah ikut bimtek k-13	5	2	6	2

7	Jumlah tenaga kependidikan			4	

b. Madrasah Tsanawiyah Jamiat Kheir (MTs)

1) Profil Madrasah Tsanawiyah Jamiat Kheir

Lebih jelasnya mengenai Profil Madrasah Tsanawiyah (MTs) Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat adalah sebagai berikut:

NSM : 121231710001
NPSN : 20101772
NPWP : 02.567.274.4.072.000
Nama Madrasah : Madrasah Tsanawiyah Jamiat Kheir
Status : Terakreditasi A
No. SK Akreditasi Terakhir : Dp. 047767
TMT SK Akreditasi Terakhir: 21/09/2015
Nilai Akreditasi : 87.00
Status Madrasah : Swasta
Kategori Madrasah : Reguler
Organisasi Penyelenggara : Yayasan Pendidikan Jamiat Kheir
Alamat Madrasah : Jl. KH. Mas Mansyur
Provinsi : DKI Jakarta
Otonomi Daerah : Jakarta Pusat
Desa Kelurahan : Kebon Kacang
Kode Pos : 10240
Nama Kepala sekolah : Muhsin al Atas, S.S
Geografis Wilayah : Dataran Rendah
Titik Koordinat : Lintang (6.196299) Bujur (106.814739)
Keadaan Gedung : Permanen
Status Tanah : Milik Yayasan Jamiat Kheir

2) Jumlah dan Kondisi Bangunan

Tabel 4.6
Jumlah dan Kondisi Bangunan MTs Jamiat Kheir Tanah Abang

No	Jenis Bangunan	Jenis Ruangan Menurut Kondisi			
		Baik	Rusak ringan	Rusak sedang	Rusak berat
1	Ruang kelas	7	-	-	-
2	Ruang kepala sekolah	1	-	-	-
3	Ruang Guru	2	-	-	-
4	Ruang Tata Usaha	1	-	-	-
5	Laboratorium IPA	2	-	-	-

6	Laboratorium komputer	2	-	-	-
7	Laboratorium bahasa	2	-	-	-
8	Laboratorium PAI	2	-	-	-
9	Laboratorium PAI	2	-	-	-
10	Ruang perpustakaan	2	-	-	-
11	Ruang UKS	2	-	-	-
12	Ruang ketrampilan	2	-	-	-
13	Ruang kesenian	0	-	-	-
14	Toilet siswa	0	-	-	-
15	Ruang bimbingan konseling	2	-	-	-
16	Gedung serba guna	2	-	-	-
17	Ruang osis	2	-	-	-
18	Ruang pramuka	2	-	-	-
19	Mushalla/masjid	2	-	-	-
20	Gedung olahraga	2	-	-	-
21	Toile Guru	4	-	-	-
22	Kamar asrama putra	0	-	-	-
23	Kamar asrama putri	0	-	-	-
24	Kantin sekolah	2	-	-	-
25	Ruang satpam	2	-	-	-

3) Sarana Prasarana Pendukung Pembelajaran

Sarana pendidikan adalah segala macam peralatan yang digunakan guru untuk memudahkan penyampaian materi pembelajaran. Namun jika dilihat dari sudut pandang murid, sarana pendidikan adalah segalam macam peralatan yang digunakan murid untuk memudahkan mempelajari mata pelajaran. Tabel di bawah ini adalah rincian sarana dan prasarana pendidikan Madrasah Tsanawiyah Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat sebagai berikut:

Tabel 4.7

Sarana dan Prasaran MTs Jamiat Kheir Tanah Abang

No	Jenis Sarpras	Jenis Sarpras Menurut Kondisi			
		Baik	Rusak ringan	Rusak sedang	Rusak berat
1	Meja	196	-	-	-
2	Kursi	196	-	-	-
3	Loker	-	-	-	-
4	Kursi guru di ruang kelas	7	-	-	-

5	Meja guru di ruang kelas	7	-	-	-
6	Papan tulis	7	-	-	-
7	Lemari di ruang kelas	7	-	-	-
8	Komputer/laptop di lab komp	40	-	-	-
9	Alat praga IPA	15	-	-	-
10	Alat praga biologi		-	-	-
11	Alat praga PAI	15	-	-	-
12	Alat praga kimia	15	-	-	-
13	Bola sepak	8	-	-	-
14	Bola poli	4	-	-	-
15	Bola basket	5	-	-	-
16	Meja pimpong (tenis meja)	2	-	-	-
17	Lapangan futsal	2	-	-	-
18	Lapangan basket	2	-	-	-
19	Lapangan bola voli	2	-	-	-
20	Lapangan bulu tangkis	2	-	-	-

4) Sarana Prasarana Pendukung Lainnya

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa sarana pendidikan adalah segala macam peralatan yang digunakan guru untuk memudahkan penyampaian materi pembelajaran. Sedangkan prasarana pendidikan adalah segalam macam peralatan yang digunakan dan murid untuk memudahkan penyelenggaraan pendidikan. Rincian sarpras pendidikan yang dimiliki oleh Madrasah Tsanawiyah Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8

Sarana dan Prasaran MTs Jamiat Kheir Tanah Abang

No	Jenis Sarpras	Jenis Sarpras Menurut Kondisi			
		Baik	Rusak ringan	Rusak sedang	Rusak berat
1	Laptop	3	-	-	-
2	Komputer	7	-	-	-
3	Printer	2	2	-	-
4	Telivisi	1	1	-	-
5	Mesin foto copy	2	-	-	-
6	Mesin fax	-	-	-	-
7	Mesin scanner	2	-	-	-

8	LCD proyektor	2	-	-	-
9	Layar screen	2	-	-	-
10	Meja guru dan pegawai	6	-	-	-
11	Kursi guru dan pegawai	12	-	-	-
12	Lemari arsip	13	-	-	-
13	Kotak obat	3	-	-	-
14	Brangkas	-	-	-	-
15	Pengeras suara	2	-	-	-
16	Washtafel (pencuci tangan)	2	-	-	-
17	Kenderaan operasional/mobil	2	-	-	-
18	Kenderaan operasiona/motor	-	-	-	-
19	Ambulans	-	-	-	-
20	Ac	-	-	-	-

Gambaran sarana dan prasaran pendukung di atas, menunjukan bahwa madrasah ini memiliki kelengkapan yang dibutuhkan bagi sebuah proses pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari fasilitas yang dimiliki yang relatif lengkap jika dilihat dari sisi sarana pendidikan yang harus dimiliki oleh sebuah lembaga pendidikan, baik itu yang berhubungan langung ataupun tidak.

5) Rekap Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tabel 4.9

Rekap Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Jamiat Kheir Tanah Abang Jakata Pusat

No	Uraian	PNS		NON.PNS	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1	Jumlah Kepala Madrasah			1	
2	Jumlah wakil kepala Sekolah			1	
3	Jumlah pendidik	7	3	9	4
4	Jumlah pendidik yang sudah sertifikasi				
6	Jumlah pendidik yang sudah ikut bimtek k-13				
7	Jumlah tenaga kependidikan			4	

6) Kondisi Siswa dan Rombel Tahun Pelajaran 2015/2016

Untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi madrasah, maka yang perlu diperhatikan adalah jumlah siswa dan jumlah ruangan yang tersedia, hal itu untuk memastikan bahwa semua siswa bisa belajar dengan baik karena ketersediaannya ruang belajar yang dimiliki. Daftar kondisi siswa dan ruang belajar Madrasah Tsanawiyah (MTs) Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Kondisi Siswa dan Rombel MTs Jamiat Kheir Tanah Abang

No	Uraian Siswa dan Rombel	Tingkat 7		Tingkat 8		Tingkat 9	
		LK.	PR	LK	PR	LK	PR.
1	Jumlah Siswa Awal TP 2016-2017	29	27	27	34	30	33
2	Jumlah Siswa Pindah Masuk						
3	Jumlah Siswa Pindah Keluar						
4	Jumlah Siswa Akhir TP 2015/2016	24	21	14	21	18	23
5	Jumlah Siswa Naik Tingkat	22	21	14	21		
6	Jumlah Siswa Lulus					18	23
7	Jumlah Rombel	3		3		3	

c. Madrasah Ibtidaiyah Jamiat Kheir (MI)

1) Profil Madrasah Ibtidaiyah (MI) Jamiat Kheir

Lebih jelasnya mengenai Profil Madrasah Ibtidaiyah (MI) Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat adalah sebagai berikut:

NSM : 121231710001
NPSN : 20101772
NPWP : 02.567.274.4.072.000
Nama Madrasah : Madrasah Ibtidaiyah Jamiat Kheir
Status : Terakreditasi A
No. SK Akreditasi Terakhir : Dp. 047767
TMT SK Akreditasi Terakhir: 21/09/2015
Nilai Akreditasi : 87.00
Status Madrasah : Swasta
Kategori Madrasah : Reguler
Organisasi Penyelenggara : Yayasan Pendidikan Jamiat Kheir
Alamat Madrasah : Jl. KH. Mas Mansyur

Provinsi : DKI Jakarta
Otonomi Daerah : Jakarta Pusat
Desa Kelurahan : Kebon Kacang
Kode Pos : 10240
Nama Kepala sekolah : Ja'far Shahab Lc
Geografis Wilayah : Dataran Rendah
Titik Koordinat : Lintang (6.196299) Bujur (106.814739)
No. SK Pendirian :
No. SK Ijin :
Tanggal SK Operasi :
Keadaan Gedung : Permanen
Status Tanah : Milik Yayasan Jamiat Kheir

2) Jumlah dan Kondisi Bangunan

Tabel 4.11

Jumlah dan Kondisi Bangunan MI Jamiat Kheir Tanah Abang

No	Jenis Bangunan	Jenis Ruangan Menurut Kondisi			
		Baik	Rusak ringan	Rusak sedang	Rusak berat
1	Ruang kelas	7	-	-	-
2	Ruang kepala sekolah	1	-	-	-
3	Ruang Guru	2	-	-	-
4	Ruang Tata Usaha	1	-	-	-
5	Laboratorium IPA	2	-	-	-
6	Laboratorium komputer	2	-	-	-
7	Laboratorium bahasa	2	-	-	-
8	Laboratorium PAI	2	-	-	-
9	Laboratorium PAI	2	-	-	-
10	Ruang perpustakaan	2	-	-	-
11	Ruang UKS	2	-	-	-
12	Ruang ketrampilan	2	-	-	-
13	Ruang kesenian	0	-	-	-
14	Toilet siswa	0	-	-	-
15	Ruang bimbingan konseling	2	-	-	-
16	Gedung serba guna	2	-	-	-
17	Ruang osis	2	-	-	-
18	Ruang pramuka	2	-	-	-
19	Mushalla/masjid	2	-	-	-
20	Gedung olahraga	2	-	-	-

21	Toile Guru	4	-	-	-
22	Kamar asrama putra	0	-	-	-
23	Kamar asrama putri	0	-	-	-
24	Kantin sekolah	2	-	-	-
25	Ruang satpam	2	-	-	-

3) Sarana Prasarana Pendukung Pembelajaran

Sarana pendidikan adalah segala macam peralatan yang digunakan guru untuk memudahkan penyampaian materi pembelajaran. Namun jika dilihat dari sudut pandang murid, sarana pendidikan adalah segalam macam peralatan yang digunakan murid untuk memudahkan mempelajari mata pelajaran. Tabel di bawah ini adalah rincian sarana dan prasarana pendidikan Madrasah Ibtidaiyyah Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat sebagai berikut:

Tabel 4.12

Sarana dan Prasaran MI Jamiat Kheir Tanah Abang

No	Jenis Sarpras	Jenis Sarpras Menurut Kondisi			
		Baik	Rusak ringan	Rusak sedang	Rusak berat
1	Meja	196	-	-	-
2	Kursi	196	-	-	-
3	Loker	-	-	-	-
4	Kursi guru di ruang kelas	7	-	-	-
5	Meja guru di ruang kelas	7	-	-	-
6	Papan tulis	7	-	-	-
7	Lemari di ruang kelas	7	-	-	-
8	Komputer/laptop di lab komp	40	-	-	-
9	Alat praga IPA	15	-	-	-
10	Alat praga biologi		-	-	-
11	Alat praga PAI	15	-	-	-
12	Alat praga kimia	15	-	-	-
13	Bola sepak	8	-	-	-
14	Bola poli	4	-	-	-
15	Bola basket	5	-	-	-
16	Meja pimpong (tenis meja)	2	-	-	-
17	Lapangan futsal	2	-	-	-
18	Lapangan basket	2	-	-	-
19	Lapangan bola voli	2	-	-	-

20	Lapangan bulu tangkis	2	-	-	-

4) Sarana Prasarana Pendukung Lainnya

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa sarana pendidikan adalah segala macam peralatan yang digunakan guru untuk memudahkan penyampaian materi pembelajaran. Sedangkan prasarana pendidikan adalah segalam macam peralatan yang digunakan dan murid untuk memudahkan penyelenggaraan pendidikan. Rincian sarpras pendidikan yang dimiliki oleh Madrasah Ibtidaiyyah (MI) Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13

Sarana dan Prasaran MI Jamiat Kheir Tanah Abang

No	Jenis Sarpras	Jenis Sarpras Menurut Kondisi			
		Baik	Rusak ringan	Rusak sedang	Rusak berat
1	Laptop	3	-	-	-
2	Komputer	7	-	-	-
3	Printer	2	2	-	-
4	Telivisi	1	1	-	-
5	Mesin foto copy	2	-	-	-
6	Mesin fax	-	-	-	-
7	Mesin scanner	2	-	-	-
8	LCD proyektor	2	-	-	-
9	Layar screen	2	-	-	-
10	Meja guru dan pegawai	6	-	-	-
11	Kursi guru dan pegawai	12	-	-	-
12	Lemari arsip	13	-	-	-
13	Kotak obat	3	-	-	-
14	Brangkas	-	-	-	-
15	Pengeras suara	2	-	-	-
16	Washtafel (pencuci tangan)	2	-	-	-
17	Kenderaan operasional/mobil	2	-	-	-
18	Kenderaan operasiona/motor	-	-	-	-
19	Ambulans	-	-	-	-
20	Ac	-	-	-	-

Gambaran sarana dan prasaran pendukung di atas, menunjukan bahwa madrasah ini memiliki kelengkapan yang dibutuhkan bagi sebuah proses pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari fasilitas yang dimiliki yang relatif lengkap jika dilihat dari sisi sarana pendidikan yang harus dimiliki oleh sebuah lembaga pendidikan, baik itu yang berhubungan langung ataupun tidak.

5) Rekap Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tabel 4.14

Rekap Pendidik dan Tenaga Kependidikan MI Jamiat Kheir Tanah Abang Jakata Pusat

No	Uraian	PNS		NON.PNS	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1	Jumlah Kepala Madrasah			1	
2	Jumlah wakil kepala Sekolah			1	
3	Jumlah pendidik	7	3	9	4
4	Jumlah pendidik yang sudah sertifikasi				
6	Jumlah pendidik yang sudah ikut bimtek k-13				
7	Jumlah tenaga kependidikan			4	

6) Kondisi Siswa dan Rombel Tahun Pelajaran 2015/2016

Untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi madrasah, maka yang perlu diperhatikan adalah jumlah siswa dan jumlah ruangan yang tersedia, hal itu untuk memastikan bahwa semua siswa bisa belajar dengan baik karena ketersediaannya ruang belajar yang dimiliki.

Tabel 4.15

Kondisi Siswa dan Rombel MI Jamiat Kheir Tanah Abang

No	Uraian Siswa dan Rombel	Tingkat 1		Tingkat 2		Tingkat 3	
		LK.	PR.	LK.	PR.	LK.	PR.
1	Jumlah Siswa Awal TP 2015-2016	36	41	36	38	36	30
2	Jumlah Siswa Pindah Masuk						
3	Jumlah Siswa Pindah Keluar						

4	Jumlah Siswa Akhir TP 2015/2016	24	21	14	21	18	23
5	Jumlah Siswa Naik Tingkat	22	21	14	21		
6	Jumlah Siswa Lulus					18	23
7	Jumlah Rombel	3		3		3	
No	Uraian Siswa dan Rombel	Tingkat 4		Tingkat 5		Tingkat 6	
		LK.	PR.	LK.	PR.	LK.	PR.
1	Jumlah Siswa Awal TP 2015-2016	31	29	30	33	24	33
2	Jumlah Siswa Pindah Masuk						
3	Jumlah Siswa Pindah Keluar						
4	Jumlah Siswa Akhir TP 2015/2016	24	21	14	21	18	23
5	Jumlah Siswa Naik Tingkat	22	21	14	21		
6	Jumlah Siswa Lulus					18	23
7	Jumlah Rombel	3		3		3	

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Secara berut-turut akan dijelaskan gambaran deskriptif ketiga variabel yang diteliti, yaitu Kedisiplinan Kerja Guru (Y); Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1); dan Motivasi Kerja (X_2).

Ketiga jenis data diperoleh melalui dua teknik pengumpulan data berupa kuisioner atau angket yang sebelumnya telah dirancang oleh peneliti sesuai dengan indikator setiap variabel yang diteliti.

a. Kedisiplinan Kerja Guru (Y)

Setelah melalui proses *editing*, *skorring*, dan *tabulating* maka diperoleh total skor angket dari tiap jawaban responden. Total skor tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16

Tebel Skor Angket Variabel Kedisiplinan Kerja Guru (Y)

Responden	Total Skor	Responden	Total Skor	Responden	Total Skor
1	131	25	138	49	136
2	139	26	129	50	142
3	144	27	130	51	126

4	139	28	130	52	146
5	120	29	140	53	139
6	122	30	138	54	140
7	112	31	131	55	138
8	147	32	139	56	129
9	143	33	144	57	130
10	124	34	139	58	130
11	137	35	120	59	140
12	136	36	122	60	138
13	139	37	112	61	138
14	132	38	147	62	129
15	117	39	143	63	130
16	140	40	124	64	130
17	119	41	137	65	140
18	107	42	136	66	138
19	136	43	139	67	131
20	142	44	132	68	139
21	126	45	117	69	144
22	146	46	140	70	139
23	139	47	119	71	120
24	140	48	107		

Dari total angket tersebut dapat selanjutnaya dideskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 4.17

Data Deskriptif Variabel Kedisiplinan Kerja Guru (Y)

No	Aspek Data	Skor
1	*N* (total responden)	71
2	*Mean* (rata-rata)	132.99
3	*Std. Eror of Mean* (rata-rata kesalahan standar)	1.156
4	*Median* (skor tengah)	137
5	*Mode* (skor yang sering muncul)	139
6	*Std. Deviation* (simpang baku)	9.739
7	*Variance* (varian)	94.843
8	*Range* (rentang skor)	40
9	*Minimum* (skor terendah)	107
10	*Maximum* (skor tertinggi)	147

11	*Sum* (total skor)	9442

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel Kedisiplinan Kerja Guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukan bahwa dengan jumlah responden (N) 71 orang, skor rata-rata 132.99 atau sama dengan 88,66% dari skor idealnya yaitu 150 data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel kedisiplinan kerja guru dengan kriteria sebagai berikut:

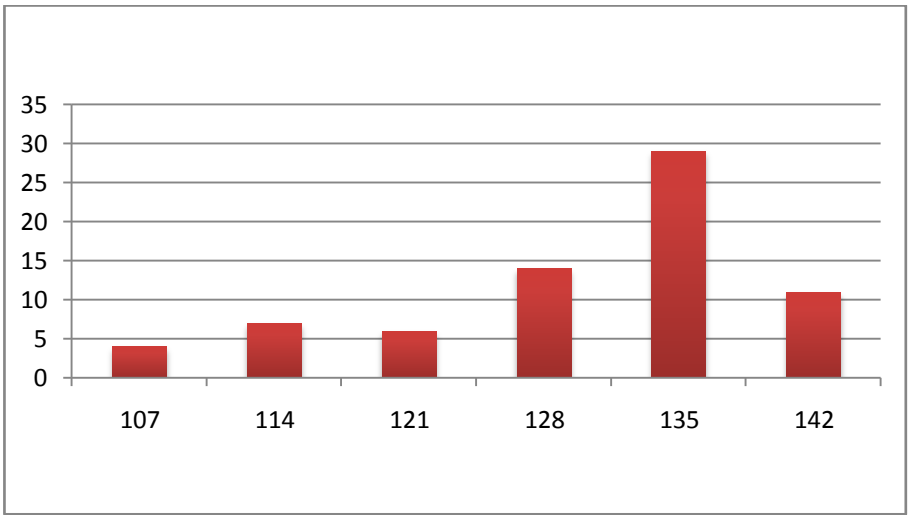
90% - 100% = Sangat tinggi
80% - 89% = Tinggi
70% - 79% = Cukup tinggi
60% - 69% = Sedang
50% - 59% = Rendah
40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka dapat ditafsirkan bahwa kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat pada saat ini berada pada taraf 88,66%. Hal ini menunjukan bahwa kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat pada taraf yang tinggi.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dan variabel kedisiplinan kerja guru (Y) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi
Skor Variabel Kedisiplinan Kerja Guru (Y)

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif	Komulatif (%)
107 – 113	4	5.63%	5.63%
114 – 120	7	9.86%	15.49%
121 – 127	6	8.45%	23.94%
128 – 134	14	19.72%	43.66%
135 – 141	29	40.85%	84.51%
142 – 148	11	15.49%	100.00%
Jumlah	71	100.00%	



Gambar 4.1
Histogram Variabel Kedisiplinan Kerja Guru (Y)

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Adapun total skor dari angket kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.19
Tebel Skor Angket Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Responden	Total Skor	Responden	Total Skor	Responden	Total Skor
1	127	25	134	49	148
2	139	26	129	50	150
3	145	27	114	51	124
4	132	28	134	52	137
5	120	29	129	53	142
6	112	30	116	54	143
7	117	31	127	55	134
8	150	32	139	56	129
9	134	33	145	57	114
10	133	34	132	58	134
11	126	35	120	59	129
12	110	36	112	60	116
13	130	37	117	61	134
14	140	38	150	62	129
15	112	39	134	63	114
16	143	40	133	64	134

17	138	41	126	65	129
18	103	42	110	66	116
19	148	43	130	67	127
20	150	44	140	68	139
21	124	45	112	69	145
22	137	46	143	70	132
23	142	47	138	71	120
24	143	48	103		

Dari total angket tersebut dapat selanjutnaya dideskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Data Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Tabel 4.20
Data Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

No	Aspek Data	Skor
1	*N* (total responden)	71
2	*Mean* (rata-rata)	130.155
3	*Std. Eror of Mean* (rata-rata kesalahan standar)	1.446
4	*Median* (skor tengah)	132
5	*Mode* (skor yang sering muncul)	134
6	*Std. Deviation* (simpang baku)	12.187
7	*Variance* (varian)	148.533
8	*Range* (rentang skor)	47
9	*Minimum* (skor terendah)	103
10	*Maximum* (skor tertinggi)	150
11	*Sum* (total skor)	9241

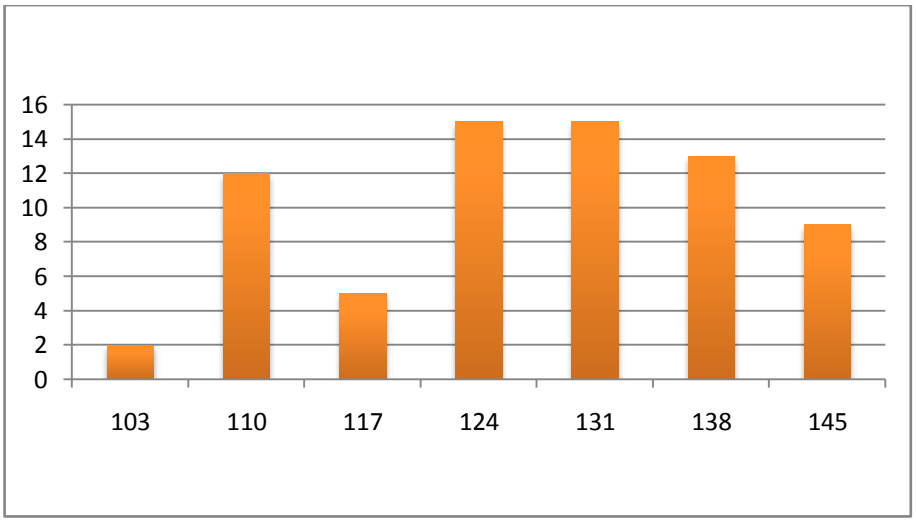
Dari tabel di atas diketahui N (jumlah responden) adalah 71, skor terendah adalah 107 dan tertinggi 147. Adapun rata-rata skor (*mean*) adalah 130.155

Memperhatikan skor rata-rata variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu 130.155 atau sama dengan 86.77% dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut berada pada taraf 86.77% hal ini menunjukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang sangat baik.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Distribusi Frekuensi
Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif	Komulatif (%)
103 – 109	2	2.82%	2.82%
110 – 116	12	16.90%	19.72%
117 – 123	5	7.04%	26.76%
124 – 130	15	21.13%	47.89%
131 – 137	15	21.13%	69.01%
138 – 144	13	18.31%	87.32%
145 – 151	9	12.68%	100.00%
Jumlah	**71**	**100%**	



Gambar 4.2
Histogram Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

c. Motivasi Kerja

Angket motivasi kerja diproses seperti variabel sebelumnya. Adapun total skor dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.22
Tebel Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Responden	Total Skor	Responden	Total Skor	Responden	Total Skor
1	118	25	133	49	141
2	141	26	133	50	150
3	140	27	128	51	136
4	129	28	135	52	131
5	126	29	125	53	141
6	126	30	121	54	140
7	118	31	118	55	133
8	149	32	141	56	133
9	139	33	140	57	128
10	128	34	129	58	135
11	122	35	126	59	125
12	116	36	126	60	121
13	140	37	118	61	133
14	123	38	149	62	133
15	113	39	139	63	128
16	146	40	128	64	135
17	136	41	122	65	125
18	104	42	116	66	121
19	141	43	140	67	118
20	150	44	123	68	141
21	136	45	113	69	140
22	131	46	146	70	129
23	141	47	136	71	126
24	140	48	104		

Dari total angket motivasi kerja di atas dapat selanjutnaya dideskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 4.23

Data Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Aspek Data	Skor
1	*N* (total responden)	71
2	*Mean* (rata-rata)	130.775
3	*Std. Eror of Mean* (rata-rata kesalahan standar)	1.242
4	*Median* (skor tengah)	131
5	*Mode* (skor yang sering muncul)	141

6	*Std. Deviation* (simpang baku)	10.464
7	*Variance* (varian)	109.491
8	*Range* (rentang skor)	46
9	*Minimum* (skor terendah)	104
10	*Maximum* (skor tertinggi)	150
11	*Sum* (total skor)	9285

Dari tabel di atas diketahui N (jumlah responden) adalah 71, skor terendah adalah 104 dan tertinggi 150. Adapun rata-rata skor (*mean*) adalah 130.775

Memperhatikan skor rata-rata variabel motivasi kerja yaitu 130.775 atau sama dengan 87.18% dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut berada pada taraf 87.18% hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang pada tingkatan yang tinggi atau baik.

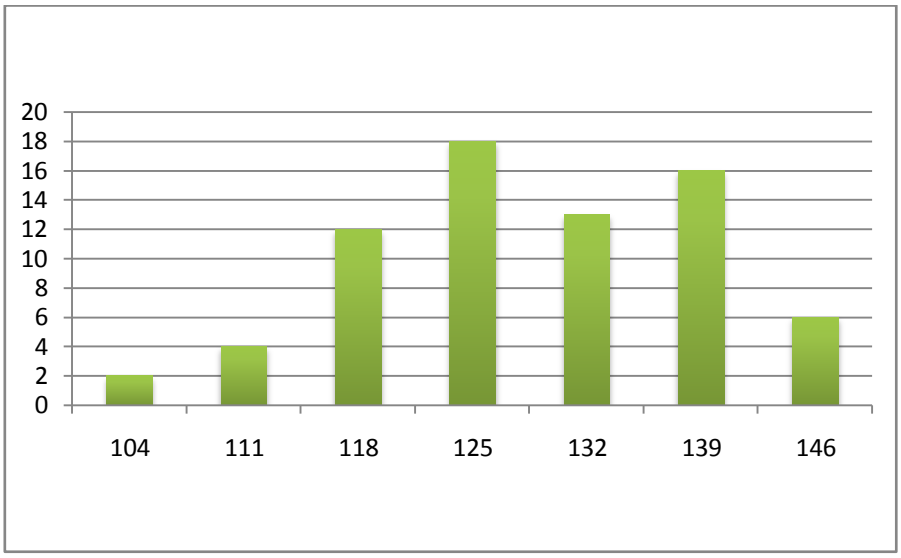
Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dan variabel motivasi kerja (X_2) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24

Distribusi Frekuensi

Skor Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif	Komulatif (%)
104 – 110	2	2.82%	2.82%
111 – 117	4	5.63%	8.45%
118 – 124	12	16.90%	25.35%
125 – 131	18	25.35%	50.70%
132 – 138	13	18.31%	69.01%
139 – 145	16	22.54%	91.55%
146 – 152	6	8.45%	100.00%
Jumlah	**71**	**100%**	



Gambar 4.3
Histogram Variabel Motivasi Kerja (X_2)

3. Uji Persyaratan Analisis

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dan motivasi kerja (X_2), terhadap kedisiplinan kerja guru (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisi **korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.**

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi baik sederhana maupun berganda tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya persyaratan analisis sebagai berikut:

a. Persamaan regresi (Y atas X_1, X_2) harus ***linier***
b. Galat taksiran (*eror*) ketiga variabel penelitian harus ***berdistribusi normal***
c. Varians kelompok ketiga variabel penelitian harus ***homogen*****.**

Adapun uji independensi ketiga variabel bebas tidak dilakukan, karena ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen. Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

a. Uji Linearitas Persamaan Regresi
   1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kedisiplinan Kerja Guru (Y)

      Ho: $Y= A+BX_1$, artinya persamaan regresi kedisiplinan kerja guru atas kepemimpinan kepala sekolah adalah *linier*.

Hi: $Y \neq A+BX_1$, artinya persamaan regresi kedisiplinan kerja guru atas kepemimpinan kepala sekolah adalah *tidak linier*.

Tabel 4.25
Linearitas Persamaan Regresi Y atas X_1

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan kerja * kepemimpinan kepala sekolah	Between Groups	(Combined)	6189.986	23	269.130	28.172	.000
		Linearity	2808.893	1	2808.893	294.027	.000
		Deviation from Linearity	3381.093	**22**	153.686	16.087	.000
	Within Groups		449.000	**47**	9.553		
	Total		6638.986	70			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_1 menunjukkan F_{hitung} = 1,087 dan F_{tabel} dengan dk pembilang 22 dan dk penyebut 47 dan taraf kepercayaan (signifikansi) α = 0,05. adalah 1,540 (F_{hitung} 1,087 < F_{tabel} 1,780) yang berarti ***Ho* diterima dan *H_1* ditolak.** Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau ***model persamaan regresi $\hat{Y}$ atas X_1 adalah linear***.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan Kerja Guru (Y)

Ho: $Y = A+BX_1$, artinya persamaan regresi kedisiplinan kerja guru atas motivasi kerja adalah *linier*.

Hi: $Y \neq A+BX_1$, artinya persamaan regresi kedisiplinan kerja guru atas motivasi kerja adalah *tidak linier*.

Tabel 4.26
Linearitas Persamaan Regresi Y atas X_2

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kediisiplinan kerja guru * motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	5938.714	20	296.936	21.201	.000
		Linearity	2524.559	1	2524.559	180.256	.000
		Deviation from Linearity	3414.155	19	179.692	12.830	.000
	Within Groups		700.271	50	14.005		
	Total		6638.986	70			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_2 menunjukkan F_{hitung} = 1,737 dan F_{tabel} dengan dk pembilang 19 dan dk penyebut 50 dan taraf kepercayaan (signifikansi) α = 0,05 adalah 1,780 (F_{hitung} 1,737 < F_{tabel} 1,780), yang berarti ***Ho* diterima dan H_2 ditolak.** Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau ***model persamaan regresi $\hat{Y}$ atas X_2 adalah linear***.

Dari uji linearitas persamaan regresi di atas dapat disimpulkan hasil secara umum pada tabel berikut :

Tabel 4.27

Rekapitulasi Hasil Uji Persamaan Regresi

No	Variabel	Hasil	Kesimpulan
1	Y atas X_1	H_0 diterima / H_1 ditolak	Linier
2	Y atas X_2	H_0 diterima / H_1 ditolak	Linier

b. Uji Normalitas Galat Taksiran

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji statistik normalitas. Uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya Chi-Square, Kolomogorov Smirnov, Lillierfors, Shapiro Wilk, Jarque Bera.

Pada uji normalitas ini, penulis menggunakan program SPSS v.22. persamaan yang digunakan adalah Uji Kolomogorov-Smirnov, Uji Lillierfors dan Uji Shapiro Wilk. Distribusi data suatu variabel dikatakan normal apabila nilai sig. > 0,05 atau nilai Z_{hitung} < Z_{tabel}. Berikut penulis akan menjabarkan secara berurutan hasil uji normalitas tiap variabel.

1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kedisiplinan Kerja Guru (Y)

H_0 : Galat taksiran kedisiplinan kerja guru atas kepemimpinan kepala sekolah adalah *normal.*

H1 : Galat taksiran kedisiplinan kerja guru atas kepemimpinan kepala sekolah adalah *tidak normal.*

Tabel 4.28

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.39700035
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.041
	Negative	-.081
Test Statistic		**.081**
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi Y atas X_1 menunjukkan Z_{hitung} 0,081 dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi α = 0,05 adalah 1,960 (Z_{hitung} 0,081 < Z_{tabel} 1,960) yang berarti ***H₀* diterima dan *H₁* ditolak.** Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran **persamaan regresi Ŷ atas X_1 adalah berdistribusi normal.**

2) Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kedisiplinan kerja guru (Y)

H_0 : Galat taksiran kedisiplinan kerja guru atas motivasi kerja adalah *normal.*

H1 : Galat taksiran kedisiplinan kerja guru atas motivasi kerja adalah *tidak normal.*

Tabel 4.29

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.66665002
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.078
	Negative	-.097
Test Statistic		**.097**
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092[c]

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi Y atas X_2 menunjukkan Z_{hitung} 0,097 dan Z_{tabel} pada taraf

kepercayaan/signifikansi α = 0,05 adalah 1,960 (Z_{hitung} 0,097 < Z_{tabel} 1,960) yang berarti ***H₀* diterima dan *H₂* ditolak.** Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran **persamaan regresi Ŷ atas X_2 adalah berdistribusi normal.**

3) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kedisiplinan kerja guru (Y)

H_0 : Galat taksiran kedisiplinan kerja guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja adalah *normal.*

H1 : Galat taksiran kedisiplinan kerja guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja adalah *tidak normal.*

Tabel 4.30

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1 dan X_2

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.28677402
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.052
	Negative	-.073
Test Statistic		**.073**
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi Y atas X_1 dan X_2 menunjukkan Z_{hitung} 0,073 dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi α = 0,05 adalah 1,960 (Z_{hitung} 0,073 < Z_{tabel} 1,960) yang berarti ***H₀* diterima dan *H₂* ditolak.** Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran **persamaan regresi Ŷ atas X_2 adalah berdistribusi normal.**

Dari beberapa uji normalitas galat taksiran di atas dapat disimpulkan hasil secara umum pada tabel berikut:

Tabel 4.31

Rekapitulasi Hasil Uji Persamaan Regresi

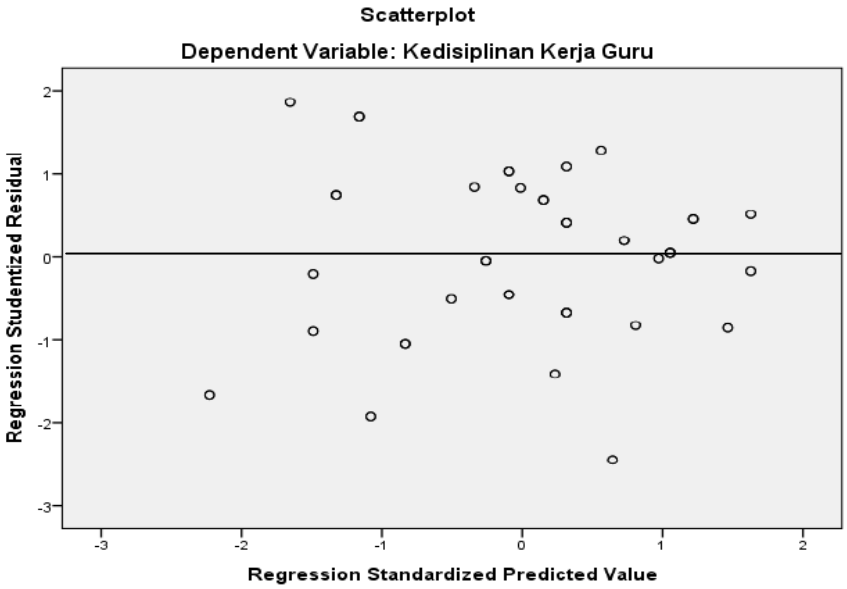
No	Variabel	telaah Z_{hitung}	Hasil	Kesimpulan

1	$Y - X_1$	Z_{hitung} 0,081 < Z_{tabel} 1,960	H_0 diterima / H_1 ditolak	Normal
2	$Y - X_2$	Z_{hitung} 0,097 < Z_{tabel} 1,960	H_0 diterima / H_1 ditolak	Normal
3	$Y - X_1$ dan X_2	Z_{hitung} 0,073 < Z_{tabel} 1,960	H_0 diterima / H_1 ditolak	Normal

c. Uji Homogenitas Varians

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastistas*. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi *heteroskedastistas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya homogen.

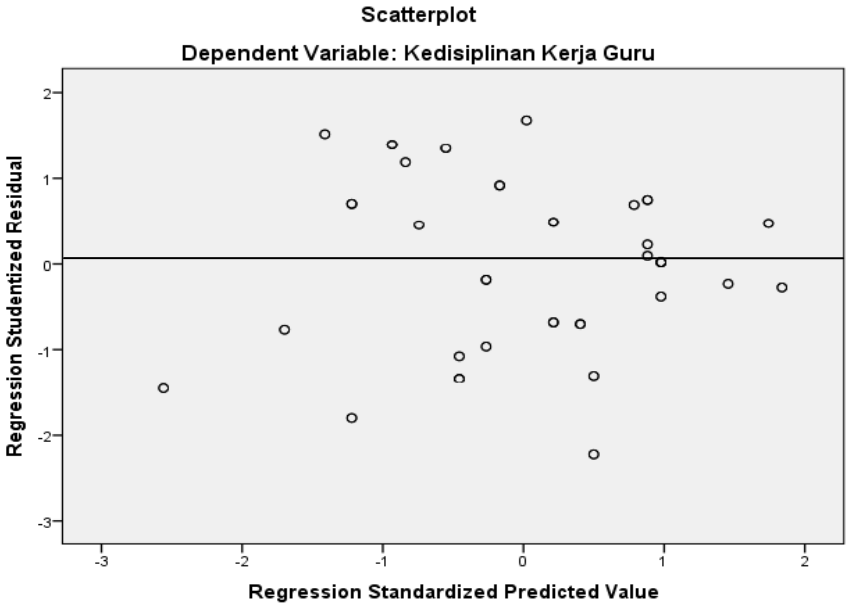
1) Uji asumsi heteroskedastistas regresi kedisiplinan kerja guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1)



Gambar 4.4
Heteroskedastistas ($Y - X_1$)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastistas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

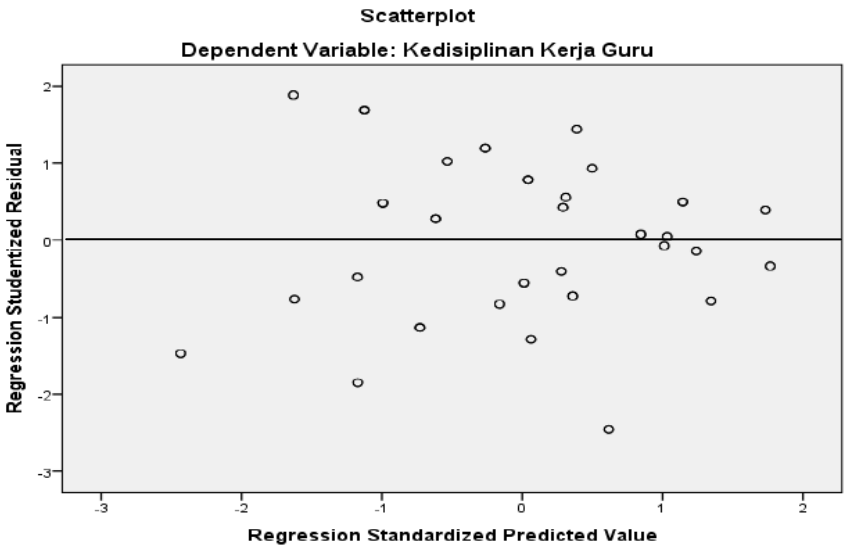
2) Uji asumsi heteroskedastistas regresi kedisiplinan kerja guru (Y) atas motivasi kerja (X_2)



Gambar 4.5
Heteroskedastistas (Y – X_2)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastistas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

3) Uji asumsi heteroskedastistas regresi kedisiplinan kerja guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2)



Gambar 4.6
Heteroskedastistas (Y – X_1 dan X_2)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastistas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

Dari beberapa uji coba homogenitas varian di atas dapat disimpulkan hasil secara umum pada tabel berikut:

Tabel 4.32
Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas

No	Variabel	Hasil	Kesimpulan
1	Y atas X_1	Tidak terjadi *heteroskedastistas*	Homogen
2	Y atas X_2	Tidak terjadi *heteroskedastistas*	Homogen
3	Y atas X_1 dan X_2	Tidak terjadi *heteroskedastistas*	Homogen

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang telah dirumuskan yaitu :

a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.
b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.
c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang telah ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas, validitas dan reliabilitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi. Pengujin hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis yang meliputi analisis korelasi *product moment* dan analisis

regresi baik secara sederhana maupun ganda dengan menggunakan program SPSS.

a. Teknik Analisa Korelasi

Analisi korelasi *product moment* atau lengkapnya *product of the moment correlation* adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi antara dua variabel yang kerap kali digunakan. Disebut *product moment correlation* karena koefisien korelasinya diperoleh dengan cara mencari hasil perkalian dari moment-moment variabel yang dikorelasikan.[143]

1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kedisiplinan kerja guru (Y)

$H_0 : \rho_{y_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

$H_1 : \rho_{y_1} > 0$ Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

Tabel 4.33

Uji Korelasi Sederhana Variabel X_1 terhadap Y (ρ_{y_1})

		Kedisiplinan kerja guru	Kepemimpinan Kepala sekolah
Kedisiplinan Kerja Guru	Pearson Correlation	1	**.650****
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kepemimpinan Kepela Sekolah	Pearson Correlation	**.650****	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Berdasarkan tabel ini koefisien korelasi di atas, analisis hubungan /korelasi terhadap pasangan-pasangan data dari variabel X_1 dengan Y tersebut menghasilkan koefisien korelasi r *product moment* sebesar 0,650

Telaah signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi tersebut nilai sig. (2-tailed) = 0,000 karena sig. (1-tailed) 0,000 < 0,05 berarti hipotesis nol (H_0) ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara X_1 denganY adalah signifikan. Dengan demikian, maka terdapat pengaruh ***positif dan signifikan*** kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru.

Tabel 4.34

[143]Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995, hlm. 177-178

Uji Determinasi Variabel X_1 terhadap Y (ρ_{y_1})

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650[a]	.423	.415	7.450

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah
b. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi **R^2 (R square)** = 0,423 yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru sebesar 42,3% dan sisanya yaitu 61,6% ditentukan oleh faktor lain.

Tabe1 4.35

Uji Regresi Variabel X_1 terhadap Y (ρ_{y_1})

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.336	9.551		6.841	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.520	.073	.650	7.114	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, ternyata persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) menunjukkan $\hat{Y}$ = 65,336 + 0,520X_1, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi peningkatan skor kedisiplinan kerja guru sebesar 0,520

2) Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kedisiplinan kerja guru (Y)

$H_0 : \rho_{y_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

$H_1 : \rho_{y_2} > 0$ Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

Tabe1 4.36

Uji Korelasi Sederhana Variabel X_2 terhadap Y (ρ_{y_2})

		Kepuasan Kerja	Iklim Organisasi Sekolah
Kedisiplinan	Pearson Correlation	1	.617**

Kerja Guru	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Motivasik Kerja	Pearson Correlation	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Berdasarkan tabel 4.36 tentang uji korelasi ρ_{y2} di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% (α = 0,01) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* (r_{y1}) adalah 0,617.

Telaah signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai Sig. (2-tailed) = 0.000, Karena nilai Sig. (2-tailed) 0.000 < 0,05 berarti hipotesis nol (H_0) ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara X_2 dengan Y adalah signifikan. Dengan demikian, maka terdapat pengaruh ***positif dan signifikan*** motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru.

Tabe1 4.37

Uji Determinasi Variabel X_2 terhadap Y (ρ_{y_2})

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617a	.380	.371	7.722

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien ***determinasi R^2 (R square)*** **= 0,380**, yang berarti bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru sebesar 38% dan sisanya yaitu 62 % ditentukan oleh faktor lainnya

Tabe1 4.38

Uji Regresi Variabel X_2 terhadap Y (ρ_{y_2})

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.931	11.571		5.006	.000
	Motivasi Kerja	.574	.088	.617	6.507	.000

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.931	11.571		5.006	.000
	Motivasi Kerja	.574	.088	.617	6.507	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, ternyata persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) menunjukkan $\hat{Y}$ = 57,931 + 0,574X_2, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan skor kedisiplinan kerja guru sebesar 0,574.

3) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara silmultan terhadap kedisiplinan kerja guru (Y)

$H_0 : \rho_{y_{12}} = 0$ Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

$H_1 : \rho_{y_{12}} > 0$ Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

Tabe1 4.39
Uji Korelasi dan Uji Determinasi ganda Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y ($\rho_{y_{12}}$)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663[a]	.440	.424	7.393

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Gur

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai koefisien korelasi melalui kolom R. Maka koefisien korelasi ganda kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan kerja guru sebesar 0,663.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi ganda diuji secara keseluruhan berdasarkan tabel *Model Summary* di atas diperoleh nilai probabilitas (*sig.F change*) = 0,000. Karena nilai *sig.F change* 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_1) terhadap kedisiplinan kerja guru (Y).

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien ***determinasi R^2 (R square)*** **= 0,440**, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru sebesar 44% dan sisanya yaitu 56 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabe1 4.40

Uji Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y ($\rho_{y_{12}}$)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.064	11.083		5.149	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.359	.133	.449	2.697	.000
	Motivasi Kerja	.223	.155	.240	1.440	.155

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, ternyata persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) menunjukkan $\hat{Y}$ = 57,064 + 0,359X_1 + 0,223X_2, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan akan mempengaruhi peningkatan skor kedisiplinan kerja guru sebesar 0,582

J. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Secara umum hasil penelitian ini dapat digambarkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.41
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien Korelasi (*r*)	Koefisien Determinasi (R^2)	Persamaan Regresi	Kesimpulan
1.	$Y - X_1$	0.650	0,423	$\hat{Y} = 65{,}336 + 0{,}520X_1$	Ada pengaruh
2.	$Y - X_2$	0.617	0,380	$\hat{Y} = 57{,}931 + 0{,}574X_2$	Ada pengaruh
3.	$Y - X_1.X_2$	0,663	0,440	$\hat{Y} = 57{,}064 + 0{,}359X_1 + 0{,}223X_2$	Ada pengaruh

Secara lebih spesifik hasil dari penelitian ini akan dibahas dalam beberapa sub bab berikut.

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kedisiplinan Kerja Guru (Y) di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat

Hasil analisa hubungan/korelasi terhadap data dari kedua variabel menghasilkan koefisien korelasi *r product-moment* sebesar 0,650. Telaah signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai Sig. (1-tailed) = 0.000, Karena nilai Sig. (1-tailed) 0.000 < 0,05 berarti H_0 yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara X_1 dan Y **ditolak**, hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kedisiplinan kerja guru (Y) adalah signifikan. Artinya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru.

Adapun pada model analisa regresi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi kedua variabel diperoleh nilai **koefisien determinasi (KD)** = *R Square* X 100 % = 0,423 X 100% = **42,3 %** yang dapat ditafsirkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang cukup besar karena nilai kontribusi sebesar

42,3% terhadap kedisiplinan kerja guru sedangkan 57,7 % lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kepemimpinan kepala sekolah. Dari tabel *coefficients* diperoleh model persamaan regresi : $\hat{Y} = 65{,}336 + 0{,}520X_1$. Dari persamaan ini dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin kepemimpinan kepala sekolah (X_1) akan diikuti kenaikkan kedisiplinan kerja guru (Y) sebesar 0,520 poin.

Kesimpulan akhir yang dapat diambil berdasarkan hasil olah data-data dan berbagai temuan di lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat. Dengan tingkat determinasi yang cukup besar tersebut di atas, sehingga semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka tingkat kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam tersebut tersebut menjadi baik pula.

Kesimpulan penelitian di atas sejalan dengan teori yang dikemukakan Singodimedjo, sebagaimana yang kutip oleh Edy Sutrisno dalam Bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disipilin kerja pegawai di antaranya adalah Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan dan Keberanian pemimpin dalam mengambil tindaka. [144] Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.[145]

Penelitian ini juga sejalan dengan teori Menurut G.R. Terry, yang mengatakan bahwa disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah. *Self inposed dicipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Sedangkan *Command dicipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan,

[144]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenanda Mendia Goup, 2009, edisi pertama, hlm. 88

[145]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.., hlm. 90

perintah dan hukuman serta kekuasaan.s.[146] Secara teoritis, seseorang yang bekerja dengan bimbingan, arahan dan pengawasan langsung dari atasannya cenderung akan disiplin dalam bekerja, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik dan produktivitasnya menjadi meningkat. Dalam kaitannya dengan profesi guru, hal ini memiliki arti bahwa Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru disekolah, menurut Mulyasa bahwa efektivitas dan efesiensi kegiatan disekolah sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.[147] Salah satu makna dari pernyataan tersebut, bahwa meningkat atau turunnya kedisiplinan kerja guru di sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, semakin kompeten kepemimpinan kepala sekolah, akan semakin meningkat kedisiplinan kerja guru disekolah, karena kepala sekolah sebagai pemimpin yang dapat mengarahkan, membimbing dan memberikan motivasi kepada para guru di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru di sekolah.

Aktivitas seorang pemimpin dapat dilukiskan sebagai seni (*art*) dan bukan ilmu (*science*) untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada anggota kelompok dalam rangka mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan menyangkut pengerahan segala kemampuan pemimpin dalam memengaruhi bawahan agar mereka mau mentaati segala peraturan dan melaksanakan tugasnya itu dengan tidak terpaksa melainkan kesadaran bawahan akan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau pimpinan untuk memengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin menerima tanggung jawab dan hasrat untuk menjalankan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan. Hal tersebut mengharuskan pimpinan memiliki kemampuan, kemahiran, ketauladanan

---

[146] Gary Terry, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 1993, hlm. 218

[147] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesiona*l, Bandung: PT Remaja Rosdakarya: 2004, hlm. 99

dan amanah untuk melaksanakan tugas kepemimpinan. Allah berfirman dalam Q.S Al-Mu'minun [23]: 8-9

وَٱلَّذِينَ هُمۡ لِأَمَٰنَٰتِهِمۡ وَعَهۡدِهِمۡ رَٰعُونَ ﴿٨﴾ وَٱلَّذِينَ هُمۡ عَلَىٰ صَلَوَٰتِهِمۡ يُحَافِظُونَ ﴿٩﴾

"Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. Dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya". (Q.S Al-Mu'minun [23]: 8-9)

Seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia akan diserahi tanggungjawab. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik.[148] Itulah mengapa nabi Muhammad SAW juga mengingatkan agar menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dipertanggungjawabkan, baik didunia maupun diakhirat.

Berkaitan dengan penelitian yang terdahulu dan relevan, penelitian ini mendukung penelitian yang juga telah membahas mengenai kepemimpinan dan kedisiplinan kerja, seperti yang ditemukan oleh Aries Susanty (Univesrsitas Dipenegoro, Semarang, 2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,624 dan koefisien determinasi (R^2) 0,378, artinya gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 37,8% terhadap kedisiplinan kerja karyawan. [149]

---

[148] Raihan Putri, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam*, Yogyakarta: AK Group, 2006, Cet. Ke-1, hlm. 52.

[149] Aries Susanty, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Studi kasus Pada PT. PLN (Persero)" *Tesis.* Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007

2. **Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan Kerja guru (Y) di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat**

Koefisien korelasi *r product-momenft* antara kedua variabel sebesar 0,617. Telaah signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai Sig. (1-tailed) = 0.000, Karena nilai Sig. (1-tailed) 0.000 < 0,05 berarti **hipotesis nol ditolak**, hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja (X_2) dengan kedisiplinan kerja guru (Y) adalah signifikan. Artinya adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja guru.

Pada model analisa regresi diperoleh nilai **R Square** atau **koefisien determinasi (KD)** = 38**%** yang dapat ditafsirkan bahwa keadaan motivasi kerja memiliki pengaruh pada tingkatan cukup besar karena nilai kontribusi sebesar 38**%** terhadap kedisiplinan kerja guru. Adapun 62% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja. Selanjutnya dari tabel *coefficients* diperoleh model persamaan regresi : $\hat{Y} = 57{,}931 + 0{,}574X_2$. Dari persamaan ini dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin motivasi kerja (X_2) akan diikuti kenaikkan kedisiplinan kerja guru (Y) sebesar 0,574 poin.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta pusat dengan tingkat kontribusi yang cukup besar. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki seorang guru di sekolah maka dapat membuat tingkat kedisiplinan kerja guru pun menjadi baik. Begitu pula sebaliknya, jika rendah aspek motivasi kerja maka dapat memicu rendahnya tingkat kedisiplinan kerja guru.

Kesimpulan penelitian di atas sejalan dan mendukung teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Handoko bahwa motivasi terdiri

dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. [150] Motivasi kerja yang timbul atas kesadaran seorang guru merupakan faktor intrinsik yang akan mempengaruhi kedisiplinan kerjanya. Sebagaimana Gary Terry mengatakan bahwa disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah. *Self inposed dicipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. [151] Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru. Seorang guru yang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi akan terdorong hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

Kesimpulan penelitian di atas sejalan dan mendukung teori yang dikemukakan Moh Uzer Usman motivasi intrinsik adalah merupakan jenis motivasi yang timbul sebagai akibat dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dan dorongan dari orang lain, tetapi atas kemauan sendiri. [152] Motivasi kerja yang timbul dari diri sendiri tanpa paksaan akan bertahan lebih lama. Seorang guru yang bekerja atas dasar kerelaan maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja.

Dalam al-Quran ada ayat-ayat yang berhubungan dengan motivasi bekerja di antarnya dijelaskan dalam QS. Ar-Ra'ad [13]: 11 sebagai berikut:

... إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا۟ مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ ...

... "*Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri"*... (QS. Ar-Ra'ad [13]: 11)

Allah tidak mengubah suatu nikmat atau kesengsaraan, tidak mengubah kehormatan atau kehinaan, dan tidak mengubah posisi yang kuat atau posisi yang lemah, kecuali manusia itu mengubah dari perasaan, amal perbuatan, dan realita

---

[150]T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM, 1998, h. 267

[151] Gary Terry, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 1993, hlm. 218

[152] Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Professional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992, hlm. 24

hidup mereka, lalu Allah mengubah apa yang ada pada diri mereka sesuai yang telah direalisasikan oleh diri dan perbuatan mereka, meskipun Allah tahu apa yang akan terjadi sebelum ia terjadi. Tetapi apa yang terjadi pada mereka itu sesui dengan apa yang mereka lakukan, dan ia akan terjadi menyusul dari segi waktu menurut mereka.[153]

Berkaitan dengan penelitian yang terdahulu dan relevan, penelitian ini mendukung penelitian yang juga telah membahas mengenai motivasi kerja dan kedisiplinan kerja, seperti yang ditemukan oleh Aries Susanty (Univesrsitas Dipenegoro, Semarang, 2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,624 dan koefisien determinasi (R^2) 0,378, artinya gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 37,8% terhadap kedisiplinan kerja karyawan. [154]

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara Simultan terhadap Kedisiplinan Kerja Guru (Y) di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat

Untuk mengukur koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kedisiplinan kerja guru (Y) di Yayasan Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat digunakan metode yang berbeda dengan sebelumnya. Metode yang digunakan adalah dengan menu *regression* pada program SPSS untuk mengetahui nilai R. Koefisien korelasi ganda kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kedisiplinan kerja guru berdasarkan nilai R adalah sebesar 0,663. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansinya diketahui ketentuan jika nilai Sig.F

---

[153] M. Misbah, Aunur Rafiq Shaleh Tamhid, *Tafsir Fi Zhilalil Quran: Dibawah Naungan Al-Quran / Terjemahan Dari Kitab Fi Zhilalil Quran Karangan Sayyid Qutub,* Jakarta: Robbani Press, 2009, Cetakan ke-1, hlm. 573-574

[154] Aries Susanty, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Studi kasus Pada PT. PLN (Persero)" *Tesis.* Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007

change < 0,05, maka H_0 ditolak. Pada kasus ini diketahui nilai probabilitas *(sig.F change)* = 0,000 dan ini berarti < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan dengan kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat.

Selanjutnya untuk melihat tingkat kontribusi, diperoleh nilai **R Square** atau **koefisien determinasi (KD)** = **44%** yang dapat ditafsirkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dan iklim organisasi sekolah secara bersamaan memiliki pengaruh pada tingkatan sedang karena nilai kontribusi sebesar 44 % terhadap Kepuasan kerja guru. Adapun 56 % lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Selanjutnya dari tabel *coefficients* diperoleh model persamaan regresi $\hat{Y} = 57{,}064 + 0{,}359X_1 + 0{,}223X_2$. Dari persamaan ini dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama akan diikuti kenaikkan kedisiplinan kerja guru (Y) sebesar 0,663 poin.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa berdasarkan data-data di lapangan diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat dengan tingkat kontribusi yang sedang.

Semakin baik kedua aspek tersebut maka tingkat kedisiplinan kerja gurunya pun juga baik. Begitu pula sebaliknya, jika rendah aspek kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka tingkat Kepuasan kerja gurunya pun rendah.

K. KETERBATASAN PENELITIAN

1. Instrumen yang berbentuk skala merupakan instrumen yang sifatnya tertutup dan hanya menyediakan lima pilihan jawaban tanpa memberi

kesempatan kepada responden untuk mengungkapkan alasan, saran, kriktik, maupun pertanyaan mengenai hal sebenarnya yang diinginkan responden berkenaan dengan variabel-variabel penelitian.

2. Instrumen yang digunakan untuk menjaring data dan variabel penelitian hanya mengunakan kuesioner berbentuk skala tanpa dilengkapi dengan wawancara mendalam, sehingga mempunyai kelemahan dalam menggali dan mengungkapkan keadaan yang sesungguhnya dari responden.
3. Temuan dan hasil penelitian sepenuhnya hanya terbatas pada data yang bersifat kuantitatif tanpa dilengkapi oleh data kualitatif, sehingga tidak ada data lain yang dapat dijadikan sebagai pembanding untuk melengkapi kebenaran temuan penelitian yang diperoleh.
4. Variabel predikator penelitian hanya terbatas pada variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dan iklim organisasi sekolah, sehingga kontribusi kedua variabel terhadap kepuasan kerja guru belum maksimal yang besar kemungkinan disebabkan oleh adanya variabel-variabel lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru namun tidak ikut diselidiki dalam penelitian ini.

BAB V
PENUTUP

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat. Nilai koefisien korelasi antara kedua variabel ini sebesar 0,650. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 42,3 %. Arah pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 65{,}336 + 0{,}520X_{1,}$ dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin Gaya kepemimpinan kepala madrasah (X_1) akan diikuti kenaikkan Kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,520 poin.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signfikan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat. Nilai koefisien korelasi antara kedua variabel ini sebesar 0,617. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 38,0 %. Arah pengaruh antara motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam

Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat ditinjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 57{,}931 + 0{,}574X_{2,}$ dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin motivasi kerja (X_2) akan diikuti dengan kenaikkan kedisiplinan kerja guru (Y) sebesar 0,574 poin.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat. Nilai koefisien korelasi antara variabel-variabel ini sebesar 0,663. Nilai koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 44,0 %. Arah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kedisiplinan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Jamiat Kheir Tanah Abang Jakarta Pusat ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 57{,}064 + 0{,}359X_1 + 0{,}223X_{2.}$ Dari persamaan ini dapat dibaca bahwa setiap kenaikan 1 poin kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama akan diikuti kenaikkan kedisiplinan kerja guru (Y) sebesar 0,663 poin.

C. Implikasi Hasil Penelitian

Merujuk pada kesimpulan yang peroleh maka penelitian ini berimplikasi bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru dapat ditempuh dengan cara menciptakan kepemimpinan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan kerja terbukti dapat terpenuhi apabila seorang *leader* di sekolah mampu membimbing dan mengarahkan bawahannya dengan baik sesuai dengan situasi dan kondisi guru. Situasi dan kondisi ini mencakup tingkat kedewasaan dan kompetensi tiap guru. Pada suatu kondisi, ada guru yang memerlukan kepala sekolah yang bersifat konsultatif dan demokratis, yaitu kepala sekolah yang senatiasa membuka saluran komunikasi untuk menjaring aspirasi dan memberikan kepercayaan pada guru untuk menangani suatu tugas. Dan pada kondisi lain, ada pula guru yang butuh pemimpin direktif dan otoktatis, yaitu kepala sekolah yang memberikan arahan dan instruksi secara langsung pada bawahan berkaitan dengan tugas kependidikan.

Usaha lain yang dapat dilakukan untuk menciptakan kedisiplinan kerja guru adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja. Mewujudkan

motivasi kerja dibutuhkan kerjasama dan usaha dari semua pihak yang ada di internal sekolah, mulai dari kepala sekolah, guru, siswa, bagian administrasi, hingga tenaga keamanan. Motivasi kerja yang baik tergambar melalui adanya kedewasaan, keuletan, ketekunan serta bekerja mandiri dari semua pihak yang ada di internal sekolah.

Dalam bidang pendidikan Guru merupakan Tenaga pendidik yang memegang peranan strategis dalam upaya pembentukan karakter serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Guru dituntut memiliki kinerja profesional, agar memiliki dorongan/kesadaran untuk berkerja maksimal demi tercapainya tujuan organisasi/sekolah.

Kedisiplinan kerja guru bisa ditingkatkan lebih jauh lagi jika dua faktor di atas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dapat terpenuhi secara bersamaan. Akumulasi dari keduanya membuat kebutuhan guru akan kepemimpinan yang efektif dan kesadaran bekerja mandiri yang mendukung dapat terpenuhi. Jika guru memiliki dorongan untuk bekerja maksimal tanpa adanya paksaan maka kedisiplinan kerja akan muncul dengan sendirinya. Aplikasi Kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi terbukti dalam penelitian ini mampu menghasilkan kedisiplinan kerja guru. Secara tidak langsung kedisiplinan kerja dapat menjadi sumber motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam menajalankan proses transfer ilmu kepada peserta didik sehingga berujung pada realisasi tujuan kepemimpinan pendidikan.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian seperti yang telah dijabarkan, maka selanjutnya diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin di sekolah wajib memiliki pengetahuan serta kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam memimpin. Kepala sekolah perlu memiliki kepekaan dalam melihat dan mengidentifikasi seperti apa kondisi dan situasi sekolah, baik fisik maupun non fisik. Selain itu, kepala sekolah juga mesti dapat mengukur sejauh

mana tingkat kematangan dan kompetensi guru-guru, tenaga administrasi, hingga tenaga keamanan di sekolahnya. Hal-hal tersebut sangat dibutuhkan agar seorang kepala sekolah dapat menentukan seperti apa gaya memimpin yang tepat diterapkan pada kondisi tertentu. Atau pendekatan memimpin seperti apa yang tepat digunakan pada guru yang memiliki tingkat kematangan yang rendah misalnya. Sehingga diharapkan dengan keselarasan gaya kepemimpinan yang terapkan oleh kepala sekolah dengan situasi sekolah bisa menghasilkan kepemimpinan yang efektif dan efisien. Yaitu kepemimpinan yang dapat menggerakkan roda organisasi sekolah dengan stabil, menumbuhkan motivasi para guru dan menciptakan hubungan sosial yang baik antar warga sekolah sehingga mengarah kepada tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.

2. Bagi guru, meskipun telah memperoleh posisi sebagai seorang pendidik hendaknya senantiasa untuk teteap memperdalam wawasan dan memperbaharui informasi. Informasi berkaitan dengan bidang studi yang diajarkan maupun informasi tentang penggunaan teknologi dalam pendidikan. Hal ini sangat dapat membantu guru untuk meningkatkan kemampuan dan kematangan. Selain itu, guru perlu menjaga komunikasi yang baik dengan semua pihak di dalam lingkungan sekolah. Menjaga hubungan baik dengan kepala sekolah membantu guru untuk memiliki kesamaan persepsi dalam memahami setiap kebijakan dan tujuan pendidikan yang diinginkan bersama. Membina interaksi yang baik dengan rekan guru lain dapat membentuk suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga melahirkan sikap saling dukung dan kerjasama antar guru. Situasi sosial sekolah yang nyaman dan menyenangkan membuat guru bekerja penuh motivasi dan meminimalisir gangguan.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Muhammad. *Kamus Bahasa Indonesia Modern*, Jakarta: PT Pustaka Amani, 2006.

Anggoro, M. Toha. dkk. *Metode Penelitian*, Jakarta, Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004.

Anwar, Moch. Idhoci. "*Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*" *Tesis*. Bandung: FPS IKIP Bandung, 1984.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.

-------. *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

-------. *Prosedur Penelitian,* Jakarta: Reineka Cipta, 1993.

-------. *Prosedur Penelitian Bidang Sosial Suatu Pendekatan Praktis,* Jakarta: Rineka Cipta, 1992.

Aritonang, T. Keke. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru Smp Kristen Bpk Penabur* Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur – no.04 / th. IV / juli 2005

Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.

Bastoni, Hepi Andi. *Sejarah Para Khalifah,* Bogor: Pustaka Al-kautsar, 2009.

Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok,* Jakarta: PT Reneka Cipta, 2004.

Daryanto. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.

Depdiknas. *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2000.

Dewi, Ernita. *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal,* Yogyakarya: AK Group, 2006.

Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidiakn*, Surabaya: Usaha Nasional, 1983.

Djaali dan Farouk Muhammad. *Metodologi Penelitian Sosia*l, Jakarta: Restu Agung, 2005.

Djamarah, Syaiful Bahri. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional, 1994.

Faisal, Sanapiah. *Metodologi Penelitian Pendidikan* Surabaya, Usaha Nasional, 1982.

Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

Ginting, Abdurrahman. *Esensi Praktis Belajar Dan Pembelajaran*, Jakarta: Hamaniora, 2008.

Hadi, Sutrisno. *Metodologi Reaserch*, Yogyakarta: Andi Offset, 1990.

Hadjar, Ibnu. *Dasar-dasar Metodologi Penelitan Kwantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1996.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPEF, 2000.

-------. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 1997.

-------. *Metode-Metode Penilaian Kinerja,* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003.

Hasibun, Malayu SP. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah,* Jakarta: PT Bumi Aksara, 1994.

Hersey, Paul, et al. *Managemment of Organizational Behavior,* New Jersey: Prentice Hall, 1988.

Ibrahim, Hasan. *Sejarah dan Kebudayaan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2001.

Indrafachrudi, Soekarno. *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif,* Bogor: PT Ghalia Indonesia, 2006.

Jawwad, Muhammad Abdul. *Kaifa Tamtaliku Quluuba Muwazdzhafiika*, (terjemahan), Abdurrahman Jufri, *Trik Cerdas Memimpin Cara Rasulullah,* Solo: Pustaka Iltizam, 2009.

Khasan, Mas'ud, dkk. *Kamus Istilah Pengetahuan Popular*, Jakarta: Bintang Pelajar, 2000.

Koutur, Ronny. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis,* Jakarta: PPM, 2000.

Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Miftah, Thoha. *Manajemen Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesiona*l, Bandung: PT Remaja Rosdakarya: 2004.

-------. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007

Nasir, Mohamad. *Metode Penellitian*, Bogor : Galia Indonesia, 2005.

Nawawi, Hadri. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif,* Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003.

Nursalam. *Konsep Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu,* Jakarta: Salemba Medika, 2003.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010, *Tentang Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah*.

Perwira, Purwa Atmaja. *Psikologi Pendidikan*, Jogjakarta: Arruz Media, 2012.

Pupuh Fathurrahman dan Mohammad Sobry Sutikno. *Strategi Belaja-Mengajar, Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islam*, Bandung: Refika Aditama, 2007.

Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009

-------. *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1998.

Putri, Raihan. *Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam,* Yogyakarta: AK Group, 2006.

Quthb, Sayyid. *fi-Zilalil Quran*: *Di Bawah Naungan Al-Quran*, Jakrta: Robbani Press, 2001.

Ridwan. *Dasar-Dasar Statistik*, Bandung: Alfabeta, 2003.

Rivai, Vaitzal. *Memimpin Dalam Abad ke-21,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

-------. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

Sabri, Alisuf. *Pengantar Psikologi Umum dan Perkembangan*, Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 2001.

Sardiman, AM. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

Sedermayanti, *Dumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2001.

Shabir, Muslich. *Terjemah Riyadhus Shalihin*, Semarang: Karya Toha Putra, 2004.

Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*: *Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, Ciputat: Lentera Hati, 2007.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bina Aksara, 1999.

-------. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Jakarta, PT Bina Aksara, 1990.

Sinungan, M. *Produktivitas Apa dan Bagaimana,* Jakarta Bumi Aksara, 1995.

Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D,* Bandung: Alfabeta, 2006.

-------. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Suprayogo, Imam. *Revolusi Visi Pendidikan Islam*, Malang: Stain Press, 1999.

Suradika, Agus. *Metode Penelitian Komunikasi*, Jakarta: UMJ Press, 2000.

Susanty, Aries. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Studi kasus Pada PT. PLN (Persero)" *Tesis.* Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007.

Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Angkasa, 1983.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenanda Media Goup, 2013.

Terry, Gary. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 1993.

Timpe, A Dale. *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kepemimpinan*, Terj. Susanto Budidharmo, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1991.

Totosiswanto, dan Atmodiwirio. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Semarang: CV Adi Waskita, 1991.

Triatna, Cepi. *Perilaku Oraganisasi Dalam Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.

Trihendradi, C. *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta: ANDI Offset, 2010.

Unaradjan, Dolen. *Manajemen Disiplin*, Jakarta : PT Grasindo, 2003.

Usman, Moh Uzer. *Menjadi Guru Professional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992.

Usman, Moh Uzer. *Menjadi Guru Professional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992.

Wahab, Rohmalina. *Psikologi Belajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2015.

Wahidmurni. *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitan Lapangan; Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi* , Malang: IKIP Malang, 2008.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Winarsunu, Tulus. statistik*: Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang: Universitas Muhammadiyah, 2002.

Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2003.

Yulk, Garry. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Prenhabllindo, 1998.

-------. *Leadership in Organization*, New Jersey: Pearson, 2010.

Lampiran 1 :

ANGKET

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN JAMIAT KHEIR TANAH ABANG JAKARTA PUSAT

Hendrayadi, S.Pd.I (NPM: 13042021415)
Program Pascasarja Institut PTIQ Jakarta

BIODATA RESPONDEN

Nama : ……

Nama Madrasah : ……

Kecamatan : ……

Jenis Kelamin : …….

Umur : ……

Masa Kerja : ……

Petunjuk Pengisian :

1. Isi dengan lengkap biodata pada kolom yang disediakan.
2. Jawab/tanggapi setiap pernyataan di bawah sesuai dengan kenyataan yang dialami dengan memilih pilihan jawaban yang disediakan. Pernyataan berbentuk positif dan negatif.
3. Berilah tanda *check list* (√) pada kolom jawaban yang dianggap sesuai kenyataan.

4. Apabila ada kekeliruan dalam menjawab atau anda ingin mengganti jawaban maka berilah tanda (=) pada jawaban yang dianggap salah dan diganti dengan jawaban yang diinginkan.
5. Keterangan huruf pilihan

Bentuk I	*Bentuk II*
- **SS** : Sangat setuju - **S** : Setuju - **R** : Ragu-ragu - **TS** : Tidak setuju - **STS** : Sangat tidak setuju	- **SL** : Selalu - **SR** : Sering - **KD** : Kadang-kadang - **JR** : Jarang - **TP** : Tidak pernah

DIMMENSI	**NO**	**PERNYATAAN**	**Pilihan Jawaban**				
			SS/ SL	**S/ SR**	**R/ KD**	**TS/ JR**	**STS/ TP**
		Kedisiplinan Kerja Guru (Variabel Y)					
Tepat Waktu	1	Saya datang ke sekolah tepat waktu					
	2	Saya membuat perangkat pembelajaran (RPP) sesuai waktu yang ditentukan					
	3	Saya membuat soal Ujian Tengah Semester (UTS) sesuai waktu yang diberikan					
	4	Saya pulang lebih awal dari yang seharusnya					
	5	Saya mengajar di kelas sesuai jadwal					
	6	Saya pulang jika tugas mengajar telah selesai					
	7	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	8	Saya mengadakan Ulangan Harian (UH) kapan saja					
	9	Saya menghadiri rapat kerja (RAKER) lebih awal					
	10	Saya akan mengakhiri kegiatan belajar mengajar (KBM) jika waktunya telah selesai					
	11	Saya melanjutkan kegiatan belajar mengajar (KBM) walaupun jam pelajaran telah selesai					
	12	Jika jadwal mengajar tiba, saya segera masuk kelas walaupun walaupun masih ada guru mata pelajaran (MAPEL) lain di kelas					
aati Perat	13	Saya memiliki keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi/Sekolah					

	14	Saya patuh terhadap tata-tertib yang berlaku di sekolah					
	15	Peraturan organisasi/sekolah membuat saya terkekang					
	16	Saya menjalankan tugas piket sesuai ketentuan					
	17	Saya memberikan tugas kepada siswa jika berhalangan masuk sekolah (MENGAJAR)					
	18	Jika berhalangan hadir, saya tidak membuat keterangan apapun (izin)					
	19	Saya membuat surat izin jika berhalangan masuk sekolah (MENGAJAR)					
	20	Saya menjalankan hak dan kewajiban dengan baik					
	21	Saya lebih mementingkan hak daripada kewajiban					
	22	Saya memakai seragam sekolah sesuai hari yang ditentukan					
	23	Saya berpakaian sopan dan rapi jikan berada di lingkungan sekolah					
	24	Saya memberikan contoh yang baik dalam berperilaku					
	25	Jika di sekolah saya berperilaku baik, namun sebaliknya jika berada di luar lingkungan sekolah					
Menjalankan Semua Tugas	26	Saya menjalankan tugas pokok (Belajar-Mengajar)					
	27	Saya mengevaluasi hasil belajar siswa					
	28	Tugas dan kewajiban sebagai guru menjadi beban dalam kehidupan saya					
	29	Saya menjalankan tugas tambahan					
	30	Saya siap mengisi jam pelajaran yang kosong jika diminta oleh guru piket					
	31	Saya merasa tidak perlu melakukan tugas tambahan					
	32	Guru mendidik siswa berakhlak mulia					
	33	Gur tidak memberikan contoh yang baik kepada siswa					
	34	Mentaati perintah kepala sekolah adalah bentuk loyalitas kerja saya					
	35	Guru menyia-nyiakan kepercayaan yang diberikan kepala sekolah					
		Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X_1)	**SS/ SL**	**S/ SR**	**R/ KD**	**TS/ JR**	**STS/ TP**
EXEKUTIF (Pelaksana)	1	Kepala sekolah bertanggungjawab penuh terhadap bawahan yang dipimpinnya					
	2	Kepala sekolah kurang bertanggungjawab					
	3	Kepala sekolah menanggapi positif masalah yang					

		disampaikan para guru					
	4	Kepala sekolah kurang mendukung idea tau gagasan para guru					
	5	Kepala sekolah mengendalikan situasi saat terjadi kekacauan di sekolah					
	6	Kepala sekolah membiarkan saja jika terjadi kekosongan guru di sekolah					
	7	Kepala sekolah membicarakan bersama guru ketika ingin membuat kebijakan baru					
	8	Kepala sekolah meminta/menerima saran dari guru ketika bertindak					
	9	Kepala sekolah mengabaikan pendapat guru, meskipun itu pendapat baik					
PLANNER (Perencana)	10	Kepala sekolah dapat menentukan arah kebijakan yang tepat dalam rangka menacapai tujuan sekolah					
	11	Kebijakan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kualitas dan mutu pendidikan di sekolah					
	12	Kepala sekolah membuat kebijakan yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan bersama					
	13	Jika membuat program kerja, kepala sekolah mampu memberikan gagasan-gagasan yang baru untuk kemajuan sekolah					
	14	Kepala sekolah tidak memiliki program kerja tahunan yang jelas					
	15	Kepala sekolah mampu memberikan inovasi baru untuk mencapai tujuan sekolah					
	16	Jika membuat kebijakan, kepala sekolah tidak menyesuaikan visi dan misi sekolah					
	17	Secara akademik, kepala sekolah mampu membuat sekolah berprestasi					
	18	Kepala sekolah tidak memberkan penghargaan kepada para guru yang telah berjasa mengharumkan nama sekolah					
EXPERT (Ahli)	19	Kepala sekolah mampu memberikan pendidikan dan pelatihan kepada bawahan dalam rangka mengembangkan kegiatan pengajaran					
	20	Kepala sekolah mampu menggerakan tata usaha (TU) untuk memberikan pelayanan yang lebih baik					
	21	Kepala sekolah tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik					
	22	Kepala sekolah memberikan instruksi yang jelas jika memberikan tugas kepada bawahan					

	23	Kepala sekolah mampu mengarahkan guru untuk memiliki perangkat pengajaran (RPP, Silabus, Program Semester, Daftar Hadir)					
	24	Kepala sekolah tidak memberikan bimbingan apapun					
	25	Kepala sekolah memotivasi Guru untuk menemukan gagasan baru dalam melakukan pembelajaran					
	26	Kepala sekolah mendorong pola piker kearah yang lebih baik					
	27	Kepala sekolah tidak memberikan motivasi apapun					
SUERVISOR (Pengawas)	28	Kepala sekolah mengevaluasi kinerja para guru					
	29	Kepala sekolah mengadakan evaluasi hasil supervise					
	30	Kepala sekolah tidak mengadakan evaluasi sama sekali					
	31	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki gagasan maupun kinerja baik					
	32	Kepala sekolah memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan para guru					
	33	Kepala sekolah tidak memperdulikan kinerja bawahan sama sekali					
	34	Kepala sekolah memberikan penilaian kepada bawahan secara obyektif					
	35	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada guru-guru yang bermasalah dalam mengajar					
		Motivasi Kerja (Variabel X_2)	**SS/ SL**	**S/ SR**	**R/ KD**	**TS/ JR**	**STS/ TP**
Tekun dab Ulet	1	Guru melaksanakan tugas dengan baik dan penuh rasa tanggungjawab					
	2	Guru berusaha memberikan pengaruh positif kepada rekan kerja untuk memberikan motivasi dalam berprestasi					
	3	Guru tidak memiliki kesungguhan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki					
	4	Guru memaksimalkan kemampuannya dalam upaya keberhasilan anak didik					
	5	Guru berusaha agar hasil kerja dapat berguna bagi kemajuan organisasi/sekolah					
	6	Guru tidak tanggap jika mendapati siswa memperlihatkan perilaku negatif					
	7	Guru hadir pada acara-acara tertentu yang diadakan organisasi/sekolah					
	8	Guru turut serta dalam acara-acara keagamaan					

		yang dilaksanakan organisasi/sekolah					
	9	Guru menjalankan semua instruksi dari kepala sekolah					
	10	Guru menolak menjadi delegasi sekolah pada kegiatan-kegiatan di luar					
	11	Guru berusaha agar setiap pekerjaan dilaksanakan dengan hasil yang berkualitas					
	12	Guru kurang konsisten menjalankan tugas sehingga banyak materi pelajaran yang tidak tersampaikan dengan maksimal					
Minat	13	Guru mengajar bidang studi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan					
	14	Guru perlu meningkatkan kompetensi untuk menunjang pekerjaan					
	15	Saya menyukai pekerjaan saya					
	16	Guru tidak menyukai bidang studi yang diajarkan					
	17	Saya terpaksa menerima bidang studi yang diberikan					
	18	Guru mengikuti pelatihan agar lebih kreatif dalam mengajar					
	19	Guru mengikuti seminar yang berhubungan dengan peningkatan mutu pendidikan					
	20	Guru tidak memiliki kesungguhan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki					
	21	Guru tahu program madrasah/sekolah yang akan dilaksanakan					
	22	Guru diberi kesempatan untuk memaparkan penemuan baru (inovasi) dalam pembelajaran					
	23	Guru memiliki pemahaman menangani peserta didik yang bermasalah					
	24	Guru tidak memahami apapun					
Bekerja Mandiri	25	Guru mampu menyelesaikan tugas langsung dari kepala sekolah meski tanpa bantuan rekan guru					
	26	Guru tidak melibatkan kelompok untuk mengerjakan tugas tambahan					
	27	Guru berusaha agar setiap pekerjaan diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan					
	28	Guru menyertakan kelompok untuk untuk mengerjakan tugas pribadi					
	29	Guru memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas dengan tuntas					
	30	Guru tidak memperdulikan rekan guru lain yang memiliki kinerja buruk					
	31	Guru melaporkan perkembangan peserta didik kepada kepala sekolah secara berkala					

	32	Guru bekerja jika diawasi					
	33	Guru disiplin menjalankan kewajiban meski tanpa diawasi secara langsung					
	34	Guru bekerja maksimal meskipun tanpa diperintah					
	35	Guru bekerja jika ada perintah					

Lampiran 12 :

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Hendrayadi
Tempat, tanggal lahir	:	Nanga Kelibang, 19 Oktober 1985
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Alamat Asal	:	Jl Lintas Selatan, Rt/Rw 002/001 Kelibang Selatan, Desa Nanga Kelibang, Bunut Hulu, Kapuas Hulu, Kalimantan Barat.
Alamat Domisili	:	Jl. Batan, Gg. H. Sabenih No.15a, Pasar Jumat, Lebak Bulus, Jakarta Selatan
Email	:	Kaffas04@Yahoo.Com

Riwayat Pendidikan :

1. SDN No.9 Nanga Kelibang, lulus tahun 1999
2. Madrasah Tsanawiyah Al-Jihad Hulu Gurung, lulus tahun 2001
3. Madrasah Aliyah Al-Jihad Hulu Gurung, lulus tahun 2004
4. Pondok Pesantren Tahfidh Al-Fattah Tulung Agung, lulus 2008
5. S-1 Institut PTIQ Jakarta, Jurusan Pendidikan Agama Islam, lulus tahun 2013
6. S-2 Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta, Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam, 2013 - sekarang.

Riwayat Pekerjaan :

1. Guru bidang studi Hafalan Al-Quran di Pondok Pesantren Baitussalam Bogor 2014-2015
2. Guru bidang studi Hafalan Al-Quran di Madrasah Tsanawiyah Jamiat Kheir Putra, Tanah Abang, Jakarta Pusat, tahun 2015 – sekarang.
3. Guru bidang studi Hafalan Al-Quran di Madrasah Aliyah Jamiat Kheir Putra, Tanah Abang, Jakarta Pusat, tahun 2015 – sekarang.

Daftar Karya Tulis Ilmiah :

1. *Hubungan hasil belajar akidah akhlak dengan akhlak siswa* [skripsi]. Institut PTIQ Jakarta, 2013.
2. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru,* [tesis]. Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta, 2016