

**HUBUNGAN KETELADANAN KEPALA SEKOLAH DENGAN DISIPLIN  
KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN BUNTA**

**(RELATIONSHIP OF HEADMASTERS EXEMPLARY WITH WORK  
DISCIPLINE OF SMP NEGERI TEACHERS IN BUNTA DISTRICT)**

<sup>1</sup>Armin Haluti

FKIP. Universitas Muhammadiyah Luwuk  
Email: haluti1479@gmail.com

<sup>2</sup>Akbar Sudirman

FKIP. Universitas Muhammadiyah Luwuk  
Email : akbarsudirman89@yahoo.com

**Abstract**

The aim of the study was to find an objective and effective description of the relationship of the Headmasters Exemplary and Giving Reward toward work discipline of SMP Negeri teachers of Bunta District. This study was conducted in Bunta District with the beginning process was the implementation of testing instrument. The approach of this study was quantitative, and the types of this descriptive correlational, and it used statistical processing data. This study used simple correlation with one independent variable X and one dependent variabel Y. Then, it used moment product to search the correlation for X and Y. The sample measurement taken using probability sampling technique is simple random sampling. It expected that all population have opportunity to show the Headmaster exemplary had significant positive relationship or in the amount of 50,8% toward work discipline of SMP Negeri teachers in Bunta District. In other words, the better exemplary of headmaster, the better influence the exemplary relationship of headmaster, and the better work discipline of SMP Negeri teachers in Bunta District is giving reward or appreciation to the teachers or headmaster achievement.

Suggestion: to obtain educational success, work discipline teachers should be improved through the exempalry of headmaster

*Keywords: Disciplin, and Exemplary*

## A. PENDAHULUAN

Disiplin adalah ketaatan pada aturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan ketepatan waktu dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat siagian (2011 : 278), secara spesifik memberikan pengertian tentang disiplin kerja sebagai berikut : “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja.

Berdasarkan kenyataan di SMP Negeri yang berada di kecamatan Bunta maka guru wajib menempatkan posisinya sebagai figur yang pantas ditiru oleh peserta didik bahkan masyarakat pada umumnya, dengan demikian bahwa salah faktor yang mempengaruhi disiplin guru itu menjadi baik ataupun tidak adalah keteladanan seorang pemimpin atau dalam

dunia pendidikan khususnya di sekolah dikenal dengan kepala sekolah, karena keteladanan kepala sekolah akan sangat mempengaruhi tingkat disiplin gurunya baik dalam ketaatan waktu, ketaatan dalam tugas maupun ketaatan dalam berseragam dinas. karena Setiap orang memahami bahwa keteladanan merupakan salah satu karakteristik penting bagi keberhasilan seorang pemimpin. Teori kepemimpinan transformasional, sebuah temuan baru dalam perkembangan teori kepemimpinan, meletakkan keteladanan pada peringkat pertama di antara sejumlah karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Menurut Bass dan Riggio (2006:27) menyatakan bahwa pemimpin transformasional dicirikan oleh empat komponen yang dikenal dengan “*Four I’s*”: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual inspiration, dan individual consideration.*”

Berdasarkan teori Bass dan Riggio dapat disimpulkan bahwa Apabila pemimpin ingin mendapatkan komitmen dan mencapai standar tertinggi, ia harus menjadi model tingkah laku yang diharapkan dari orang lain., mampu memberikan motivasi agar guru memiliki semangat disiplin kerja yang baik, serta mampu mempertimbangkan sebaik mungkin dalam mengambil keputusan.

Jika faktor diatas sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah maka dengan sendirinya kepala sekolah tersebut

menjadi teladan bagi guru. Karena kepala sekolah Jangan pernah meminta gurunya atau bawahannya melakukan sesuatu sementara kepala sekolah sendiri belum melakukannya. Ini yang terjadi pada SMP Negeri yang berada di kecamatan Bunta dimana masih terdapat seorang kepala sekolah yang belum menunjukkan sikap perilaku yang bisa menjadi teladan bagi gurunya antara lain kepala sekolah belum mampu mengambil keputusan secara baik bagi guru yang melanggar aturan yang ada disekolah, kepala sekolah juga sering tidak masuk sekolah dengan berbagai alasan, bahkan sering datang terlambat.

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan keteladanan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru SMP Negeri sekecamatan Bunta ?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi hubungan keteladanan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di seluruh SMP Negeri Sekecamatan Bunta

## B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis Penelitian adalah deskriptif korelasi dengan metode survey. Permasalahan penelitian berupa hubungan sebab akibat (*Causal relationship*) antara variabel – variabel penelitian yaitu pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel indeviden (hubungan yang menyatakan jika X maka Y). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (*indefenden variabel*) dan satu variabel terikat (*defenden variabel*).

Variabel bebas yaitu keteladanan kepala sekolah (X) sedangkan variabel terikat adalah disiplin kerja guru (Y).

Dalam penelitian ini yang menjadi Sampel adalah Guru SMP Negeri Sekecamatan Bunta yang berjumlah 57 orang.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Disiplin Kerja Guru

Gambaran dari data statistik variabel Disiplin Kerja Guru (Y) tersebut, dapat dilihat pada tabel frekuensi 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1: Distribusi Frekuensi skor Disiplin Kerja Guru

No	Interval Kelas	Frekuensi Absolut ( $f_a$ )	Frekuensi Relatif ( $f_r$ )	Frekuensi Kumulatif Absolut	Frekuensi Kumulatif Relatif
1	52-58	3	5,26	3	5,26
2	59-65	9	15,8	12	21,1
3	66-72	10	17,5	22	38,6
4	73-79	13	22,8	35	61,4
5	80-80	11	19,3	46	80,7
6	87-93	7	12,3	53	93
7	94-100	4	7,02	57	100
Jumlah		57	100	-	

Tabel 4.1 diatas menggambarkan bahwa penyebaran frekuensi variabel Disiplin Kerja Guru merupakan kurva simetris. Hal ini ditunjukkan oleh skor median dan modus yang mendekati rata-rata. Tabel distribusi frekuensi disiplin kerja guru diatas menunjukkan bahwa terdapat 13 (22,8%) responden yang

berada pada kelompok rata-rata, 22 (38,6%) berada diatas kelompok rata-rata dan 22 (38,6%) berada dibawah rata-rata.

2. Keteladanan Kepala sekolah

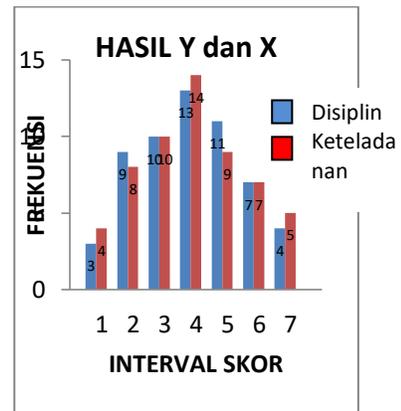
Gambaran dari data statistik variabel Keteladanan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) tersebut, dapat dilihat pada tabel frekuensi 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi skor Keteladanan Kepala Sekolah

No	Interval Kelas	Frekuensi Absolut ( $f_a$ )	Frekuensi Relatif ( $f_r$ )	Frekuensi Komulatif Absolut	Frekuensi Komulatif Relatif
1	65-70	4	7,02	4	7,02
2	71-76	8	14	12	21,1
3	77-82	10	17,5	22	38,6
4	83-88	14	24,6	36	63,2
5	89-94	9	15,8	45	78,9
6	95-100	7	12,3	52	91,2
7	101-106	5	8,77	57	100
Jumlah		57	100	-	

Tabel 4.2 diatas menggambarkan bahwa penyebaran frekuensi variabel *Keteladanan Kepala Sekolah* merupakan kurva simetris. Hal ini ditunjukkan oleh skor median dan modus yang mendekati rata-rata. Tabel distribusi frekuensi disiplin kerja guru diatas menunjukkan bahwa terdapat 14 (24,6%) responden yang berada pada kelompok rata-rata, 21 (36,8%) berada diatas kelompok rata-rata dan 22 (38,6%) berada dibawah rata-rata.

Penyebaran distribusi skor variabel Disiplin Kerja guru, Keteladanan kepala sekolah dan *Pemberian Reward* ditampilkan pada Gambar 4.1 dibawah ini :



Hasil dari penelitian setelah dianalisis menggunakan Galat taksiran diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.4: Anava untuk Uji Signifikansi dan Linieritas dari Keteladanan Kepala Sekolah atas Disiplin Kerja Guru

Sum ber Vari ans	D k	JK	KT	Fhit ung
Total	105	607124	-	-
Regr esi (a)	155	593478,438	593478,438	106,2
Regr esi (b/a)	84	6928,878	6928,878	54
Sisa	4	6716,684	65,2105	
Tuna k	2134	2580,434	49,86774,181	0,672
Coco k		4821,75		
Galat				

**Pembahasan**

1. Hubungan antara Keteladanan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Bunta

Berdasarkan pada persamaan regresi yang diperoleh  $\hat{Y} = 8,810 +$

0,508X<sub>1</sub>, jelas bahwa setiap kenaikan skor Keteladanan Kepala Sekolah diikuti oleh naiknya skor Disiplin Kerja Guru atau makin tinggi Keteladanan Kepala Sekolah makin tinggi pula Disiplin Kerja Guru. Ditinjau dari koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,508, dapat dipahami bahwa sebesar 50,8%, variansi Disiplin Kerja Guru dapat dijelaskan oleh Keteladanan Kepala Sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa Keteladanan Kepala Sekolah mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Bunta. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Keteladanan kepala sekolah mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Bunta, dengan kata lain semakin baik Keteladanan kepala sekolah, maka akan semakin baik pula Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Bunta.

Kepala sekolah dinyatakan sebagai teladan bagi gurunya adalah memiliki integritas yang tinggi dan berkomitmen terhadap aturan yang berlaku disekolah dalam artian seorang kepala sekolah harus berani mengambil keputusan yang sudah disepakati bersama dan siap menerima resiko serta bertanggung jawab atas keputusannya. Jadi proses keteladanan adalah suatu model pendidikan dengan cara pemimpin memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, baik dalam ucapan ataupun perbuatan Shoimin (2014:85)

Berdasarkan pendapat Shoimin di atas bahwa seorang kepala sekolah jika dikatakan teladan apabila ucapan dan perbuatannya selaras dan sejalan. Karena seorang kepala sekolah yang memiliki keteladanan akan mudah menggugah serta mempengaruhi guru-gurunya untuk lebih giat bekerja dan akan berusaha menciptakan perilaku yang baik dalam pribadinya sebagai seorang guru. Hal ini

sesuai dengan pendapat Asmani (2012:34) bahwa kepala sekolah berperan penting dalam mempengaruhi Guru-guru serta stafnya untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama dengan memiliki kepribadian yang kuat, berkemampuan memberikan layanan bersih, transparan, dan professional, serta dapat memahami kondisi warga sekolah. Sementara menurut Musbikin (2013:2) mengatakan bahwa sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, kepala sekolah berusaha agar nasehat, saran, dan jika perlu perintahnya diikuti oleh guru-gurunya. Dengan demikian kepala sekolah dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinya dengan kelebihan yang dimilikinya.

Bedasarkan pendapat Musbikin diatas searah dengan pendapat Asmani (2012:279) seorang kepala sekolah dalam mewujudkan visi dan tujuan sekolah yang dipimpinya harus mampu menjadi teladan bagi guru dan stafnya demi perubahan yang lebih baik kedepan karena keteladanan kepala sekolah harga mati dalam upaya menggerakkan semua sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia dalam hal ini guru-guru yang ada disekolah, karena tanpa keteladanan kepala sekolah, jangan mengharapkan guru-guru mengikuti aturan sekolah dan perintah kepala sekolah. Karena keteladanan awal kekuatan pengubah yang efektif.

Seorang kepala sekolah tidak boleh putus asa dalam menghadapi masalah apapun, karena pasti ada jalan keluar dari setiap masalah. Keyakinan kuat dan kepercayaan diri yang tinggi disertai optimisme menjadi kekuatan besar dalam meraih kesuksesan dalam memimpin

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan keteladanan Kepala Sekolah dengan disiplin kerja guru di

seluruh SMP Negeri Sekecamatan Bunta

Faktor yang mempengaruhi hubungan keteladanan Kepala Sekolah dengan disiplin kerja guru di seluruh SMP Negeri Sekecamatan Bunta adalah kurangnya pemberian reward atau penghargaan kepada guru yang berpotensi atau yang berprestasi baik dibidang akademik maupun non akademik, karena suatu reward atau penghargaan merupakan bentuk motivasi yang diberikan kepada orang yang memiliki prestasi yang baik, agar lebih bersemangat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi di masa depan. Karena salah satu cara yang dapat digunakan untuk memahami kompleksitas manusia adalah dengan analisis kebutuhannya yang beraneka ragam, sudah barang tentu banyak cara yang dapat dipakai untuk membuat berbagai kategori kebutuhan manusia baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Hal ini sesuai dengan teori kebutuhan Maslow (Uno 2013:41) ada lima tingkatan kebutuhan yaitu 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan cinta kasih atau kebutuhan sosial, 4) kebutuhan akan penghargaan, dan 5) kebutuhan akan aktualisasi diri.

#### D. PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

Keteladanan kepala sekolah mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Bunta. bahwa semakin baik Keteladanan Kepala Sekolah, maka akan meningkatkan

kedisiplinan Kerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Bunta.

Berdasarkan hasil, pembahasan dan kesimpulan penelitian disarankan sebagai berikut:

- a. Bagi guru; hendaknya lebih meningkatkan disiplin kerja dengan harapan memperoleh prestasi yang lebih baik lagi.
- b. Bagi Dinas Pendidikan : Kiranya dapat mempertimbangkan penempatan kepala sekolah dengan sekolah yang ditunjuk berdasarkan keteladanan kepala sekolah tersebut, dan memperhatikan guru-guru yang memiliki prestasi disekolah.
- c. Bagi Peneliti : dengan hasil penelitian ini, dapat mengetahui kriteria sejauh mana tingkat disiplin guru apa bila dipengaruhi oleh keteladanan kepala sekolah serta menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A.K. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Gita Media Press.
- AIMANG, H. A. (2012). Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kilongan Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmiah Mutiarah Muhammadiyah*, 2(JANUARI), 102–110. Retrieved from <https://osf.io/grs8u>
- Asmani, JM.2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*. Djogjakarta. Diva Press
- Bas & Riggio. 2006. *Of human Reseorce Menegement Praticce. Handbook*. England
- Danim, S. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan ( Kepemimpinan Jenius IQ + SQ, Etika, perilaku Motivasional, dan Mitos)*. Bandung : Alfabeta.

- David dan John W. 1985. <http://www.scribd.com/doc/188328348/Teori-Disiplin-Kerja-Guru> 31 Desember 2013
- Echols dan Hasan Shadily, dkk. 1996. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Gorda. 2004. <http://www.kajianpustaka.com/2013/03/pengertian-bentuk-dan-tujuan-insentif.html> 29 Desember 2013
- Gross, Steven, E. 1995 *Compensaion For teams : How to Design and implement team based Reward Program*. Amacom Books.
- Indrakusuma. AD. 1973. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Karvelas, Katherine. 1998. *Commitment to excellence, the career press : handbook*
- Kossen, 1986. [www.frameit.blogspot.com/2011/12/definisi-disiplin.html](http://www.frameit.blogspot.com/2011/12/definisi-disiplin.html)(27 Desember 2013)
- Koontz. 1986. <http://www.kajianpustaka.com/2013/03/pengertian-bentuk-dan-tujuan-insentif.html> 29 Desember 2013
- Mangkunegara . 1991. [www.frameit.blogspot.com/2011/12/definisi-disiplin.html](http://www.frameit.blogspot.com/2011/12/definisi-disiplin.html) (27 Desember 2013)
- Purwanto, 2011. *Statistik Untuk penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Rahman dan sutikno,2009. <http://ahmadefendy.blogspot.com/.../tinjauan-tentang-riward-pemberian.html> (27 Desember 2013)
- Riduwan, Rusyana, A., Enas. 2011. *Cara Mudah belajar SPSS 17.00 dan aplikasi statistic penlitian*. Bandung : Alfabeta
- Sagala, S. 2011. *Kemampuan professional guru dan tenaga kependidikan*. Bandung : Alfabeta
- .Siagian, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan, pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suhardan, D.,Riduwan., & Enas. 2012. *Ekonomi dan pembiayaan pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Walgito. 1990. *Motivasi & Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Yukl. G. 2005.*Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT Indeks