

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN *SELF AWARENESS*
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU
DI MA SE-KECAMATAN BALONG PONOROGO
TAHUN AJARAN 2019-2020**

TESIS



Oleh:

**ANA NUR JANNATUN NAIM
NIM 502180006**

**PROGRAM MAGISTER
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO
2020**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Self-Awareness Terhadap Disiplin Kerja Guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020

ABSTRAK

Guru merupakan faktor esensial untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam sebuah organisasi pendidikan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan bagi guru yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo tahun ajaran 2019-2020, pengaruh *self-awareness* terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo tahun ajaran 2019-2020 dan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo tahun ajaran 2019-2020. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo tahun ajaran 2019-2020 yang berjumlah 51 guru. Peneliti menggunakan sampel jenuh dan jumlah sampelnya adalah 51 guru. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan untuk analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo tahun ajaran 2019-2020 menggunakan SPSS *version 16.0 for windows*. Pada analisis datanya terkait pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga $< 0,005$ yang artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh terhadap

disiplin kerja guru (Y), untuk analisis data terkait pengaruh *self-awareness* terhadap disiplin kerja guru menunjukkan nilai signifikansi 5% diperoleh nilai *probability* hitungan (Sig.) 0,000 sehingga $< 0,05$ yang artinya *self-awareness* (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja guru (Y), sedangkan untuk analisis data terkait pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai *probability* hitungan (Sig.) adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$. Peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo tahun ajaran 2019-2020.



The Effect of Headmaster Leadership Style and Self-Awareness toward Teacher's Work Decipline in Islamic Senior High School at Balong Subdiistrict Ponorogo in Academic Year 2019-2020

ABSTRACT

Teachers are essential factor to improve the education quality on an educational organization. One way to help teachers to do well in improving education is improve their work decipline. This research is aimed to analyze the effect of headmaster leadership style toward teacher's work decipline in Islamic Senior High School at Balong subdistrict Ponorogo in academic year 2019-2020, the effect of self-awareness toward teacher's work decipline in Islamic Senior High School at Balong subdistrict Ponorogo in academic year 2019-2020 and the effect headmaster leadership style and self-awareness toward teacher's work decipline in Islamic Senior High School at Balong subdistrict Ponorogo in academic year 2019-2020. The approach of this research was quantitative causal correlation. The population of this research was the whole teachers of Islamic Senior High School at Balong subdistrict Ponorogo which consist 51 teachers. The researcher used population sampling and the number of sample was 51 teachers. The data is collected by questionnaire and the data were analyzed using multiple linier regression to determine the effect of headmaster leadership style and self-awareness toward teacher's work decipline in Islamic Senior High School at Balong subdistrict Ponorogo in academic year 2019-2020 using SPSS (*Statistical Package the Social Science*) version

16.0 for windows. The data analysis between the effect of headmaster leadership style and teacher's work discipline showed that significance value is 0,000 and $< 0,005$ it's mean that headmaster leadership style (X_1) affect toward teacher's work discipline (Y), and the data analysis between the effect of self-awareness and teacher's work discipline showed that significance value is 0,000 and $< 0,005$ it's mean that self-awareness (X_2) affect toward teacher's work discipline (Y), then the data analysis about the effect of headmaster leadership style (X_1) and self-awareness (X_2) toward teacher's work discipline (Y) showed that significance value is 0,000 and $< 0,005$ it's mean that headmaster leadership style (X_1) and self-awareness (X_2) affect toward teacher's work discipline (Y variable). The researcher concluded that there is a positive and significant effect between headmaster leadership style and self-awareness toward teacher's work discipline in Islamic Senior High School at Balong subdistrict Ponorogo in academic year 2019-2020.



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proyek bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Ana Nur Jannatun Naim**, NIM 502180006 dengan judul: "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Self-Awareness Terhadap Disiplin Kerja Guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020*", maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munâqashah* Tesis.

Ponorogo, 07 Juli 2020
Pembimbing,



Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si
NIP 198312192009122033



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASACASARJANA
Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-
SURV/PT/XI/2016
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352)
461893
Web site: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@iainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Ana Nur Jannatun Naim, NIM 502180006, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Self-Awareness Terhadap Disiplin Kerja Guru di MA Se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020*" telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munaqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada **Hari Selasa, tanggal 24 Nopember 2020** dan dinyatakan **LULUS**.

DEWAN PENGUJI

NO	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1.	Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I. NIP.197801122006041002 Ketua Sidang		8/12 2020
2.	Dr. Umi Rohmah, M.Pd.I. NIP.197608202005012002 Penguji Utama		2/12 2020
3.	Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si. NIP.198312192009122003 Pembimbing/Penguji 2		2/12 '20

Ponorogo, 08 Desember 2020
Direktur Pascasarjana,



Dr. Aksin, M.Ag
NIP.197407012005011004

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ana Nur Jannatun Naim
Fakultas : Tarbiyah
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan *Self-Awareness* terhadap Disiplin Kerja Guru Di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020

Menyatakan bahwa naskah tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 21 Desember 2020
Penulis,



Ana Nur Jannatun Naim

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Ana Nur Jannatun Naim**, NIM 502180006, **Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Self-Awareness Terhadap Disiplin Kerja Guru di MA Se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020”* ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap saun dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 12 Oktober 2020
Pembuat Pernyataan,



Ana Nur Jannatun Naim
NIM: 502180006

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	vi
KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI.....	vii
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI.....	viii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii

BAB I : PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Batasan Masalah.....	13
C.Rumusan Masalah.....	13
D.Tujuan Penelitian.....	14
E.Manfaat Penelitian	14

BAB II: DISIPLIN KERJA GURU, GAYA

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, *SELF-AWARENESS*

A. Landasan Teori	16
1. Disiplin Kerja Guru	16

a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
c. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	24
d. Prinsip Disiplin Kerja	27
e. Indikator Disiplin Kerja	31
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	32
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	32
b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	35
c. Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	37
d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja	38
3. <i>Self-Awareness</i>	40
a. Pengertian <i>Self-Awareness</i>	40
b. Bentuk-Bentuk <i>Self-Awareness</i>	42
c. Indikator <i>Self-Awareness</i>	43
d. Pengaruh <i>Self-Awareness</i> terhadap Disiplin Kerja.....	45
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan <i>Self-Awareness</i> terhadap Disiplin Kerja	47
B. Telaah Penelitian Terdahulu	48

C. Kerangka Berpikir	60
E. Hipotesis	62

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	63
B. Tempat dan Waktu Penelitian	64
C. Devinisi Operasional Variabel (DOV)	65
D. Metode Penelitian.....	71
1. Populasi dan Sampel.....	71
a. Populasi.....	71
b. Sampel	72
2. Teknik Pengumpulan Data	72
a. Angket.....	73
b. Dokumentasi	75
3. Validitas dan Reliabilitas.....	76
a. Uji Validitas Isi	77
b. Uji Keterbacaan	83
c. Uji Reliabilitas	85
E. Teknik Analisis Data	87
1. Analisis Deskriptif.....	87
2. Uji Prasyarat	89
a. Uji Normalitas.....	89
b. Uji Linearitas	90
c. Uji Multikolinearitas	92

d. Uji Heteroskedastisitas	94
e. Uji Autokorelasi.....	96
3. Uji Hasil Penelitian.....	97
a. Uji Regresi Linier Sederhana.....	97
b. Uji Linier Berganda	99

BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Temuan Penelitian.....	101
1. Gambaran Umum MA Ma'arif Balong	101
a. Sejarah Umum MA Ma'arif Balong	101
b. Visi Misi MA Ma'arif Balong	102
c. Struktur Organisasi MA Ma'arif Balong	103
2. Gambaran Umum MA Miftahul Ulum Balong.....	104
a. Sejarah Umum MA Miftahul Ulum Balong.....	104
b. Visi Misi MA Miftahul Ulum Balong	105
c. Struktur Organisasi MA Miftahul Ulum Balong.....	107
3. Gambaran Umum MA Darul Istiqomah Balong.....	107
a. Sejarah Umum MA Darul Istiqomah Balong	107

b. Visi Misi MA Darul Istiqomah Balong	108
c. Struktur Organisasi MA Darul Istiqomah Balong.....	109
B. Deskripsi Data	109
1. Statistika Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	109
2. Statistika Deskriptif <i>Self-Awareness</i>	114
3. Statistika Deskriptif Disiplin Kerja	119
C. Pengujian Persyaratan Analisis	124
1. Uji Normalitas	124
2. Uji Linearitas	127
3. Uji Multikolinearitas	129
4. Uji Heteroskedastisitas	131
5. Uji Autokorelasi	134
D. Statistika Inferensia	137
1. Uji Regresi Linier Sederhana	137
2. Uji Regresi Linier Berganda.....	144
BAB V: PEMBAHASAN	
A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020.....	149

B. Pengaruh <i>Self-Awareness</i> terhadap Disiplin Kerja di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020.....	153
C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan <i>Self-Awareness</i> terhadap Disiplin Kerja Guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020.....	155
BAB VI: PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	158
B. Saran	159
C. Implikasi	160
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
CURRICULUM VITAE	



DAFTAR TABEL

Tabel	Uraian	Halaman
3.1	Penskoran	75
3.2	Tim Panel <i>Experts</i>	78
3.3	Blanko Pengisian Lembar Telaah Angket	81
3.4	Interpretasi Nilai r_{11}	86
3.5	<i>Reliability Instrument</i>	86
4.1	Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah	110
4.2	Kategori Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	112
4.3	Distribusi Frekuensi <i>Self-Awareness</i>	115
4.4	Kategori <i>Self-Awareness</i>	117
4.5	Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	119
4.6	Kategori Disiplin Kerja	122
4.7	Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	125
4.8	Uji Linearitas	128
4.9	Uji Multikolinearitas	130
4.10	Uji Glejser	132
4.11	Uji Auto Korelasi Durbin-Watson	136
4.12	Hasil Uji Hipotesis 1	140
4.13	Tabel Regresi Sederhana Hipotesis 1	141
4.14	Hasil Uji Hipotesis 2	142
4.15	Tabel Regresi Sederhana Hipotesis 2	143
4.16	Hasil Uji Hipotesis 3	145
4.17	Hasil <i>Summary</i> Hipotesis 3	146
4.18	Anova Tabel Regresi Linier Berganda	147

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Uraian	Halaman
2.1	Rancangan Penelitian	61
4.1	Diagram Batang Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	111
4.2	Diagram Batang Kategori Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	113
4.3	Diagram Batang Frekuensi <i>Self- Awareness</i>	116
4.4	Diagram Batang Kategori <i>Self- Awareness</i>	118
4.5	Diagram Batang Frekuensi Disiplin Kerja Guru	121
4.6	Diagram Batang Kategori Disiplin Kerja Guru	123
4.7	Normal Probability Plot	126
4.8	Uji Heteroskedastisitas	134



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu hal yang sangat krusial pada proses mencapai tujuan suatu lembaga atau instansi, salah satunya adalah lembaga atau instansi dalam dunia pendidikan. Dalam bidang pendidikan, baik negeri ataupun swasta, formal ataupun informal diharapkan adanya sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya sehingga, dapat bekerja secara maksimal dan tujuan lembaga dapat tercapai. Pendidikan berpengaruh penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang bermutu. Oleh karena itu, setiap lembaga atau instansi pendidikan seharusnya menciptakan suatu manajemen yang tepat untuk mengatur sumber daya manusianya agar bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan lembaga atau instansi pendidikan yang sudah ditetapkan dapat diwujudkan dengan baik.¹

¹Jumriah dkk, "Disiplin Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Baru," *Journal*

Hal yang paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah mengoptimalkan sumber daya manusianya, terutama guru. Guru adalah faktor yang sangat esensial dan krusial dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga dalam bidang pendidikan. Guru yang penuh akan kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku serta sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah, sangat diperlukan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah.² Pada Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³

Guru laksana ujung tombak, sekaligus garda terdepan bagi pendidikan bangsa. Jika ingin melihat

Office: Jurnal Pendidikan, Makasar: Universitas Negeri Makasar. Vol. 2 Nomor 1 (2016): 155-162.

²Ibid.

³Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

kualitas suatu bangsa, maka lihat dulu kualitas gurunya. Peralnya, apapun sistem, *software* dan *hardware* pendidikan suatu bangsa tanpa didukung oleh kualitas dan profesionalisme gurunya maka kecil kemungkinan pendidikan bangsa yang bersangkutan untuk mencapai keberhasilan. Demikian pula sebaliknya.⁴

Seperti halnya dengan permasalahan penelitian yang diungkap oleh Azmi dan Rahman pada tahun 2019 terkait masalah disiplin kerja guru, yang menyatakan bahwa masih ditemukannya guru yang terlambat datang ke sekolah dengan berbagai alasan serta seringnya guru bercerita tanpa menyadari waktu untuk masuk ke dalam kelas telah lewat. Selain itu guru juga tidak menaati peraturan jam kerja seperti guru lebih dulu pulang dengan berbagai alasan sehingga siswa belajar tanpa didampingi guru.⁵

⁴Agus Wibowo & Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012), 1.

⁵Asniwati, "Peningkatan Disiplin Kerja Guru Melalui Peran Kepala Sekolah Di SD Negeri 30 Mandau", *PAJAR: Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, Riau: Universitas Riau. Volume 3 Nomor 5 (2019): 1113-1119.

Berkaitan dengan kode etik profesi guru, kedisiplinan merupakan hal yang sering dilanggar. Bahkan tidak jarang para guru sampai melontarkan guyonan seperti “*guru kan bisanya hanya korupsi waktu, korupsi uang tidak mungkin*”. Ada juga yang mengatakan “*ah, cuma lima menit, tidak akan menambah anak menjadi pintar*”, dan masih banyak lagi. Akan tetapi, pada dasarnya anak didik lebih menyukai kedisiplinan di sekolah, baik di luar maupun di dalam kelas.⁶ Akan tetapi hal ini harus diimbangi dengan kedisiplinan para guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Jangan sampai seorang guru justru termakan dengan apa yang diucapkannya. Ketika seorang guru membuat peraturan, misalnya jika ada yang terlambat lima belas menit akan mendapat hukuman, maka guru pun harus ikut mematuhi peraturan tersebut. Disiplin akan terasa lebih nikmat jika dibarengi dengan kesadaran yang ada pada diri masing-masing individu yang ada di sekolah.⁷

⁶Nini Subini, *Awas, Jangan Jadi Guru Karbitan! Kesalahan-kesalahan Guru dalam Pendidikan dan Pembelajaran* (Jakarta: PT Buku Kita, 2012), 106.

⁷Ibid.

Profesionalisme dan kualitas guru erat kaitannya dengan disiplin kerja guru. Dalam hal ini disiplin kerja guru diartikan sebagai suatu sikap, tindakan dan perilaku yang sesuai dengan segala bentuk aturan yang ada di sekolah yang berdasarkan pada kesadaran diri guru.⁸ Disiplin kerja guru ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Baik faktor dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Diantara faktor-faktor tersebut adalah *self-awareness* atau kesadaran diri dan kepemimpinan kepala sekolah.⁹ Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan seorang kepala sekolah berperan penting sebagai motor penggerak segala aspek sumber daya yang ada di sekolah, baik dari segi sumber daya manusianya maupun dari sumber daya lain yang ada di sekolah tersebut. Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan dan ditetapkan sangat bergantung dari peran pemimpinnya. Untuk kepentingan tersebut

⁸Asniwati, "Peningkatan Disiplin Kerja Guru Melalui Peran Kepala Sekolah Di SD Negeri 30 Mandau", *PAJAR: Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, Riau: Universitas Riau. Volume 3 Nomor 5 (2019): 1113-1119.

⁹Laila Maharani & Meri Mustika, "Hubungan Self-awareness Dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas VII di SMP Wiyatama Bandar Lampung", *Konseli: Jurnal Bimbingan & Konseling*, Bandar Lampung: IAIN Raden Intan. ISSN 2355-8539 (2016): 17-31.

kepala sekolah sudah seharusnya dapat memberdayakan serta memaksimalkan semua komponen serta sumber daya yang ada di lembaganya, sehubungan dengan berbagai aspek (program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di sekolah, pengelolaan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap siswa, hubungan dengan masyarakat) sehingga tercipta iklim sekolah yang kondusif. Semua ini akan terlaksana dan terwujud jika kepala sekolah mempunyai kemampuan untuk menarik perhatian semua pihak yang terlibat pada setiap kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di sekolah guna bekerja sama untuk mewujudkan tujuan sekolah.¹⁰

Kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas serta mutu pendidikan, seperti halnya yang disebutkan pada Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 28 Th. 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi

¹⁰Rudi Yunus, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Mendisiplinkan Kerja Guru (Studi Kasus Di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar)”, *Jurnal Eklektika*, Polewali Mandar. Volume 4 Nomor 1 (2016): 63-71.

sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana".¹¹ Dari segi kepemimpinan, seorang kepala sekolah perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang cocok yang bisa digunakan dalam memimpin lembaganya. Seperti halnya gaya kepemimpinan transformasional yang mana gaya kepemimpinan tersebut mengutamakan pemberian kesempatan dan mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja keras atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur sehingga semua unsur yang ada di sekolah (guru, siswa, pegawai, orang tua siswa, masyarakat dan sebagainya) bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah.¹² Jika kepemimpinan kepala sekolah sudah efektif dan efisien maka akan tercipta suasana sekolah yang kondusif. Serta disiplin kerja guru juga akan semakin baik.

Disiplin kerja guru juga tidak akan tercipta dengan baik tanpa adanya *self-awareness* atau kesadaran diri

¹¹Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1990 Pasal 12 ayat 1 tentang Kepala Sekolah.

¹²Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 1.

pada diri guru yang bersangkutan. *Self-awareness* merupakan kemampuan dalam diri untuk mengenal dan memilah-milah perasaan, memahami hal sedang dirasakan dan mengetahui penyebab perasaan itu muncul. *Self-awareness* dalam diri seseorang itu ada dua, yaitu *self-awareness* internal dan *self-awareness* eksternal. *Self-awareness* internal dalam diri guru itu seperti halnya sadar akan tugas serta kewajibannya sebagai guru. Sedangkan *self-awareness* eksternal dalam diri guru itu berkaitan dengan profesinya yang tidak hanya untuk dirinya sendiri melainkan juga untuk keluarga dan orang lain.¹³

Kekuatan *self-awareness* ini sangat hebat. *Self-awareness* akan mengarahkan langkah seseorang menuju kesuksesan. *Self-awareness* akan eksistensi diri, membuat hidup seseorang menjadi lebih hidup dan lebih bermakna. Bagi seorang guru, *self-awareness* internal akan menjadikan yang bersangkutan kuat secara personal, yang ditandai dengan pribadi yang mantab, tangguh dan memiliki rancangan ke depan.¹⁴ Sementara

¹³Wibowo & Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter*,150-151.

¹⁴Ibid., 152.

self-awareness eksternal akan membuat guru yang bersangkutan kuat secara sosial.¹⁵ Jika *self-awareness* guru sudah terbentuk dengan baik, maka disiplin kerja guru juga akan terbentuk dengan sendirinya.

Menyikapi hal tersebut, kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* guru harus bisa *balance* atau seimbang agar tercipta kedisiplinan kerja guru baik atau tinggi. Ketika mendapat berbagai kesulitan dan mendapat masalah, seorang guru juga ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh kepala sekolah atas apa yang menjadi masalahnya tersebut. Kepala sekolah yang perhatian serta peduli kepada pegawainya akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis diantara atasan dan bawahan. Kepala sekolah seperti inilah yang akan dihormati dan dihargai oleh para guru. Guru yang memiliki rasa segan serta hormat kepada kepala sekolahnya akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya, yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran, kerelaan serta bertanggungjawab dalam menjalankan amanahnya.¹⁶

¹⁵Ibid.

¹⁶Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan & Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 119.

Disiplin tidak semata-mata patuh dan taat pada jam kerja saja akan tetapi, datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu serta dalam upaya mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut terhadap atasan di sekolah atau terpaksa. Komitmen dan loyalitas guru terhadap sekolah yang tercermin dari bagaimana sikap guru ketika melaksanakan tugasnya.¹⁷

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan Peneliti terhadap beberapa guru secara acak di MA se-Kecamatan Balong terkait disiplin kerja gurunya masih dijumpai ada beberapa Guru dengan disiplin kerja yang masih kurang. Ada sekitar 45% guru yang disiplin kerjanya masih kurang. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya beberapa Guru yang masih datang dan pulang dari sekolah tidak sesuai dengan jadwalnya. Ada juga Guru yang terlambat masuk kelas ketika akan mengajar. Selain terlambat masuk kelas, ada juga beberapa Guru yang keluar kelas atau mengakhiri proses pembelajaran lebih

¹⁷Asniwati, "Peningkatan Disiplin Kerja Guru Melalui Peran Kepala Sekolah di SD Negeri 30 Mandau", *PAJAR: Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, Riau: Universitas Riau. Volume 3 Nomor 5 (2019): 1113-1119.

awal (belum habis waktu mengajarnya). MA Ma'arif Balong, MA Miftahul Ulum dan MA Darul Istiqomah Ngumpul Balong merupakan lembaga pendidikan islam setingkat SMA yang terletak di daerah yang kondusif dengan didukung oleh Guru yang berpengalaman dibidangnya serta kompeten. Salah satu bentuknya yaitu dengan menjaga disiplin kerja gurunya. Oleh karena itu, masalah disiplin kerja guru perlu dijaga guna pencapaian tujuan sekolah. Tanpa adanya disiplin kerja Guru pada suatu lembaga pendidikan, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga tersebut.¹⁸

Dalam hal ini, peningkatan disiplin guru dalam melaksanakan tugas sangat penting bagi kelancaran dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak mungkin pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.¹⁹ Namun kenyataanya di lapangan sekarang ini, masih ada guru yang mengabaikan disiplin

¹⁸ Observasi awal, 20 November 2019.

¹⁹ Ibid.

kerjanya, seperti guru yang terlambat datang ke sekolah. Sementara para siswa menunggu kehadiran gurunya, sehingga waktu terus berjalan dan akibatnya pelaksanaan proses belajar mengajar bagi siswa terlambat karena otomatis guru juga akan terlambat masuk di dalam kelasnya. Masih ada guru yang belum menyusun program pengajaran sebelum menyajikan materi di depan kelas, sehingga materi yang disampaikan menurut keinginan dan kemauan guru saja.²⁰

Disiplin kerja guru merupakan salah satu hal penting dalam dunia pendidikan, khususnya dalam lingkup lembaga pendidikan. Hal tersebut mendorong Peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait disiplin kerja guru. Oleh karena itu, Peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan *Self-Awareness* Terhadap Disiplin Kerja Guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020”.

²⁰ Ibid.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih fokus dan terarah. Karena keterbatasan yang dimiliki peneliti baik dari segi kemampuan, dana, waktu serta tenaga maka penelitian ini difokuskan pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* terhadap kedisiplinan kerja guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo pada Tahun Ajaran 2019-2020.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo pada Tahun Ajaran 2019-2020?
2. Bagaimana pengaruh *self-awareness* terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* secara simultan terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020?

D. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self-awareness* terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* secara simultan terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo Tahun Ajaran 2019-2020.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap dunia pendidikan, khususnya terkait tingkat disiplin kerja guru. Di samping hal tersebut, kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Ia harus mampu menciptakan suasana kerja yang tinggi, menyenangkan, aman dan penuh semangat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

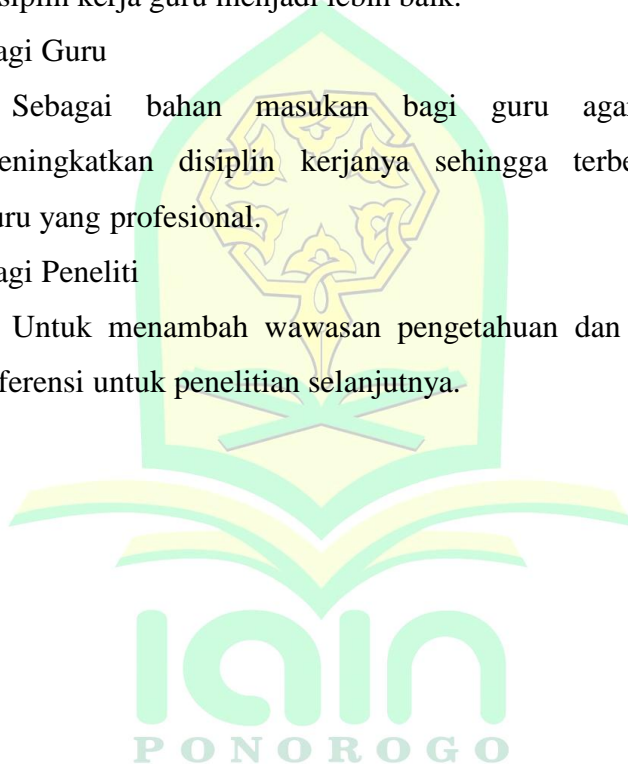
Sebagai bahan evaluasi bagi kepala sekolah untuk menemukan gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga disiplin kerja guru menjadi lebih baik.

b. Bagi Guru

Sebagai bahan masukan bagi guru agar terus meningkatkan disiplin kerjanya sehingga terbentuklah guru yang profesional.

c. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

DISIPLIN KERJA GURU, GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, *SELF-AWARENESS*

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja Guru

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disciple dalam bahasa Inggris diartikan sebagai penganut, pengikut atau murid, sedangkan dalam bahasa Latin adalah *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, pengembangan tabiat dan kesopanan. Pada konteks keguruan, disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah. Disiplin mengandung unsur-unsur yang meliputi pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman dan penghargaan. Hal ini guru ditekankan dapat berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang unggul dalam bersaing.¹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Sinambela mengemukakan

¹ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Penilaian & Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 110

bahwasannya disiplin merupakan kepatuhan pada peraturan atau pemerintah yang ditetapkan oleh suatu organisasi.² Menurut Aritonang disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai atau bertentangan dengan suatu hal yang sudah ditetapkan. Prijodarminto menyebutkan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan yang tercipta dan terbentuk dari serangkaian proses tingkah laku yang menunjukkan berbagai macam nilai, seperti nilai ketaatan, nilai kepatuhan, nilai kesetiaan, nilai keteraturan dan nilai ketertiban. The Liang Gie dalam Muhlisin mengartikan disiplin sebagai suatu situasi yang tertib dimana setiap orang yang menjadi anggota pada suatu organisasi atau lembaga patuh akan aturan yang berlaku dengan perasaan sukacita.³

Sulistriyani mengemukakan bahwa disiplin hakikatnya adalah suatu tindakan manajemen untuk memotivasi supaya setiap anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan aturan yang berlaku dalam organisasi, yang

² Ibid.

³Ibid., 110-111.

mencakup adanya tata tertib (ketentuan-ketentuan), adanya kepatuhan pengikut serta adanya sanksi bagi pelanggar.⁴

Disiplin menurut Simanjuntak yang dimasyarakatkan oleh Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Muthis dan Gasperz secara lebih luas mendefinisikan kedisiplinan sebagai suatu konsepsi sistem yang diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana memanfaatkan sumber daya yang secara efisien untuk menghasilkan sesuatu. Konsepsi ini bersifat kontekstual sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi baik pada suatu organisasi atau industri maupun pada perekonomian secara nasional.⁵

Sementara itu, yang dimaksud kerja adalah kegiatan untuk meningkatkan nilai terhadap suatu barang ataupun jasa yang bertujuan untuk mendapatkan balas jasa atas kegiatan tersebut. Dalam bekerja diperlukan pengoptimalan tenaga guna mewujudkan sesuatu yang menjadi rencana atau tujuan. Tenaga yang diperlukan pada saat bekerja

⁴Ibid., 111.

⁵Pupuh Fathurohman & Aa Suryana, *Guru Profesional* (Bandung: PT Reflika Aditama, 2012), 98-99.

biasanya berupa mental, keterampilan, kekuatan fisik dan sikap. Hasibuan dalam Sinambela menyebutkan disiplin kerja adalah kemampuan kerja dalam diri seseorang untuk secara teratur, tekun, konsisten dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan yang telah ada. Sementara Aritonang menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain atau lingkungan.⁶

Banyak pegawai yang menerapkan prestasi minimal yang harus dicapai pada saat mulai bekerja, menjadikan orang berhasil sebagai panutan atau acuan dalam bekerja, jika sudah mulai bekerja tidak terpengaruh oleh gangguan yang ada dan mencurahkan diri untuk pekerjaan pada saat jam kerja untuk menciptakan kedisiplinan kerja yang tinggi. Mereka memiliki tuntutan diri untuk bekerja secara optimal dalam keadaan diawasi ataupun tidak diawasi.⁷

⁶Barnawi & Arifin, *Instrumen Pembinaan & Penilaian*, 112.

⁷Fathurohman & Suryana, *Guru Profesional.....*, 99-100.

Disiplin kerja di lingkungan sekolah memiliki tujuan yang berpengaruh langsung besar terhadap mutu pendidikan. Kemendikbud dalam Muhlisin menyatakan tujuan disiplin dibagi menjadi dua, yaitu tujuan umum dan khusus.⁸ Tujuan umum adalah agar terlaksananya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan, sedangkan tujuan khususnya yaitu, agar kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh peserta warga sekolah, agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada di sekolah dan di luar sekolah, serta agar terciptanya kerja sama yang erat antara orang tua dan sekolah dengan masyarakat untuk mengemban tugas pendidikan.⁹

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin meliputi dorongan dari dalam (internal) dan dorongan dari luar (eksternal).

- 1) Dorongan dari dalam diri manusia meliputi pengetahuan, kesadaran serta kemauan untuk berbuat disiplin.

⁸Barnawi & Arifin, *Instrumen Pembinaan & Penilaian.....*, 111-112.

⁹Ibid., 112.

2) Dorongan dari luar yaitu perintah, larangan, pengawasan, pujian, ancaman, hukuman dan sebagainya.¹⁰

Sementara itu, Singodimejo menyebutkan ada tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai. Tujuh faktor tersebut adalah:

a) Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi atau imbalan bisa berpengaruh terhadap disiplin kerja. Para guru akan lebih patuh terhadap segala bentuk peraturan jika ia merasa memperoleh imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan kepada sekolah. Apabila para guru mendapatkan imbalan atau kompensasi yang sesuai, maka mereka akan bekerja dengan tekun serta merasa senang dengan apa yang dikerjakannya.¹¹

b) Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pemimpin merupakan hal mutlak yang diperlukan setiap bawahan di organisasi manapun. Pemimpin merupakan panutan dan contoh bagi setiap

¹⁰Laila Maharani & Meri Mustika, "Hubungan Self-awareness Dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas VII di SMP Wiyatama Bandar Lampung", *Konseli: Jurnal Bimbingan & Konseling*, Bandar Lampung: IAIN Raden Intan. ISSN 2355-8539 (2016): 17-31.

¹¹Barnawi & Arifin, *Instrumen Pembinaan & Penilaian.....*, 117-118.

bawahannya. Pemimpin yang menjadi teladan akan lebih mudah menerapkan disiplin kerja bagi bawahannya. Begitupun sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit menegakkan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, kepala sekolah sudah seharusnya bisa menjadi contoh bagi para guru yang ada di lembaganya jika menginginkan disiplin kerja guru sesuai dengan apa yang diinginkan.¹²

c) Aturan yang Pasti

Disiplin kerja bisa terwujud dengan adanya aturan pasti yang menjadi pedoman bagi para guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak bisa menjadi pedoman bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Setiap guru tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya.¹³

d) Keberanian Kepala sekolah dalam Mengambil Keputusan

Apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Kepala

¹²Ibid.

¹³Ibid.

sekolah tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja.¹⁴

e) Pengawasan Pemimpin

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan guru melanggar tata tertib yang ada. Pengawasan ini diperlukan karena mengingat manusia yang hakikatnya memiliki sifat yang selalu ingin bebas tanpa diikat oleh aturan-aturan yang ada.¹⁵

f) Perhatian Kepada Guru

Guru tidak hanya membutuhkan imbalan yang besar, akan tetapi guru juga membutuhkan perhatian dari atasannya. Setiap menghadapi kesulitan, guru juga ingin ingin didengar dan kemudian mendapat masukan dari kepala sekolah. Kepala sekolah yang suka memberikan perhatian kepada para pegawainya dapat menciptakan hubungan kerja yang hangat dan harmonis diantara atasan dan bawahan. Para guru cenderung akan lebih menghargai dan menghormati

¹⁴Ibid.

¹⁵Ibid.

kepala sekolah yang seperti ini.¹⁶ Guru yang memiliki rasa segan dan hormat kepada kepala sekolahnya akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya, yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam melaksanakan tugasnya.

g) Kebiasaan-kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin kerja di sekolah perlu dikembangkan. Kebiasaan-kebiasaan tersebut adalah:

- (1) Mengucap salam dan bersalaman ketika berjumpa,
- (2) Saling menghargai antar rekan kerja,
- (3) Saling memperhatikan antar rekan kerja,
- (4) Memberitahu ketika akan meninggalkan tempat kerja kepada rekan.¹⁷

c. Macam-macam Disiplin

Berdasarkan sifatnya, Oteng Sutrisno membagi disiplin menjadi dua, yaitu:

1) Disiplin Positif

Disiplin positif adalah suatu sikap dan keadaan dimana setiap anggota dari suatu organisasi mematuhi setiap

¹⁶Ibid.

¹⁷Ibid.

peraturan yang ada atas kehendak mereka sendiri tanpa adanya paksaan. Disiplin positif memberikan suatu pandangan bahwa kebebasan mengandung konsekuensi, yakni kebebasan harus sejalan dengan tanggung jawab.¹⁸

2) Disiplin Negatif

Disiplin negatif disini merupakan suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mematuhi peraturan hukuman. Disiplin negatif ini cenderung menggunakan konsepsi lama, yaitu sumber disiplin adalah wewenang pemimpin. Hukuman bisa menjadi suatu ancaman bagi guru maupun pegawai.¹⁹

Dari sisi pengendaliannya, menurut Avin Fadilla Helmi ada dua disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Diri (*self-dicipline*)

Disiplin diri merupakan kemampuan diri sendiri dalam mengendalikan disiplin dalam dirinya. Hal ini merupakan optimalisasi diri terhadap tanggung jawab pribadinya sendiri, yang berarti mau mengakui dan menerima setiap nilai yang ada di luar dirinya.

¹⁸Ibid., 113.

¹⁹Ibid.

2) Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok dapat terwujud apabila disiplin diri telah tumbuh dalam diri setiap pegawai. Artinya, kelompok dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal apabila setiap individu dalam kelompok bisa melibatkan diri atau berpartisipasi sesuai dengan *skill* yang dimilikinya untuk melaksanakan tanggungjawabnya sesuai dengan hak yang diterimanya. Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok adalah seperti dua sisi mata uang. Mereka saling melengkapi dan saling menunjang. Disiplin diri akan sulit terbentuk tanpa didukung oleh disiplin kelompok. Demikian pula sebaliknya, disiplin kelompok akan sulit terwujud tanpa ada dukungan disiplin diri.²⁰

Berdasarkan tujuannya, disiplin diri ada dua macam, yaitu:

1) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan upaya penerapan disiplin kepada guru yang telah terbukti melakukan pelanggaran atas peraturan atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Sanksi yang dijatuhkan harus mengacu pada sikap dan

²⁰Ibid, 114

perilaku guru, bukan mengacu pada faktor *like and dislike*. Pemberian sanksi yang kurang tepat akan menurunkan wibawa kepala sekolah. Sanksi korektif yang salah dapat berpengaruh negatif terhadap moral kerja guru. Bahkan dapat menurunkan disiplin mereka. Pemberian sanksi seharusnya dapat menjadi bahan pembelajaran untuk semua guru.²¹

2) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya menggerakkan guru mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan sekolah. Guru diarahkan atau digerakkan untuk berdisiplin dalam bekerja. Disiplin preventif ini bertujuan untuk mencegah guru melakukan pelanggaran. Sinambela mengemukakan bahwa para pakar manajemen menyarankan disiplin preventiflah yang sebaiknya diterapkan dalam organisasi.²²

d. Prinsip Disiplin Kerja

Hendry Simamora dalam Sinambela mengemukakan ada tujuh prinsip baku yang harus diperhatikan dalam pengelolaan disiplin kerja pegawai, yaitu:²³

²¹Ibid.

²²Ibid., 114-115.

²³Ibid.

1) Prosedur dan Kebijakan yang Pasti

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di lembaganya, sudah seharusnya memberikan perhatian bagi para guru terhadap berbagai masalah dan keluhan-keluhan yang dihadapi para guru tersebut. Hal inilah yang akan mendorong tumbuhnya disiplin kerja para guru dilingkungan sekolah. Pimpinan seharusnya menentukan jenis kebijakan seperti apa yang dikehendaki dan bagaimana cara melakukannya.²⁴ Prosedur-prosedur disiplin harus mengikuti peraturan yang sudah dibuat dan disepakati bersama-sama dari awal. Pimpinan harus berpedoman pada peraturan yang ada serta harus konsisten ketika melaksanannya. Prosedur dan kebijakan dibuat dengan tujuan untuk membentuk disiplin yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang demokratis serta pelatihan yang sesuai bagi para guru.

2) Tanggungjawab Kepengawasan

Seorang pengawas dengan kewenangan dalam memberikan peringatan baik secara langsung maupun tidak langsung sangat diperlukan untuk tetap menjaga kedisiplinan kerja

²⁴Ibid., 119.

guru. Seorang pengawas biasanya berkonsultasi terlebih dulu dengan atasan sebelum memberikan peringatan.²⁵

3) Komunikasi sebagai Peraturan

Seorang guru sudah seharusnya paham dan mengerti akan aturan dan standar disiplin yang ada serta akibat dari pelanggarannya. Seorang guru seharusnya juga sudah paham dan mengerti secara utuh akan kebijakan dan prosedur disiplin kerja yang berlaku di lembaganya.²⁶ Guru yang melanggar peraturan yang berlaku akan diberi kesempatan untuk memperbaiki tingkah lakunya.

4) Tanggung jawab Pemaparan Bukti

Seorang guru seharusnya tidak langsung dianggap bersalah sampai ada bukti yang menyatakan bahwa guru tersebut bersalah. Hukuman bisa diberikan jika sudah ada bukti yang benar-benar menjelaskan bahwa guru tersebut memang melakukan kesalahan. Bukti yang sudah didapat tersebut hendaknya didokumentasikan dengan teliti sehingga tidak mudah diertentangkan dan menjadi bukti yang kuat.

²⁵Ibid., 119-120.

²⁶Ibid., 120.

Sedangkan guru yang dianggap bersalah tersebut seharusnya diberi kesempatan untuk melakukan pembelaan diri.²⁷

5) Perlakuan yang Konsisten

Segala bentuk hukuman dan peraturan hendaknya diberlakukan secara konsisten tanpa adanya pengecualian. Peraturan yang diberlakukan secara tidak sama diantara dua pihak akan menyebabkan kecemburuan sosial dikalangan para guru.²⁸

6) Pertimbangan atas Berbagai Situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah berarti memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik. Besarnya hukuman perlu mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi di lapangan dan fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran yang patut menjadi pertimbangan dalam pemberian hukuman.

7) Peraturan dan Hukum yang Masuk Akal

Peraturan dan hukuman yang masuk akal akan membuat orang mudah menerimanya. Hukuman hendaknya sewajarnya. Hukuman berat yang diberikan kepada guru yang melakukan pelanggaran ringan justru akan

²⁷Ibid.

²⁸Ibid.

menciptakan perasaan tidak adil diantara para pegawai. Peraturan dan hukuman yang tidak wajar akan menimbulkan sikap negatif diantara para guru dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif terhadap atasannya.²⁹

e. Indikator Disiplin Kerja

Aritonang dalam Barnawi menyebutkan ada beberapa ruang lingkup dalam disiplin kerja bagi para guru unuk diperhatikan, yang meliputi:

- 1) Disiplin terhadap tugas kedinasan, diantaranya yaitu mematuhi tata tertib kerja di sekolah, mempersiapkan media serta materi untuk mengajar, serta melaksanakan kewajiban-kewajiban pokoknya.
- 2) Disiplin terhadap waktu, diantaranya yaitu menepati waktu tugas, menggunakan waktu dengan sebaik mungkin serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap pekerjaan.³⁰
- 3) Disiplin terhadap suasana kerja, diantaranya yaitu memanfaatkan lingkungan sekolah dengan baik, berhubungan baik kepada sesama rekan guru, karyawan dan kepala sekolah serta menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.

²⁹Ibid., 120-121.

³⁰Barnawi & Arifin, *Kinerja Guru Profesional Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 124.

- 4) Disiplin dalam melayani masyarakat, diantaranya yaitu melayani siswa, melayani orang tua siswa serta warga sekitar.
- 5) Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku, diantaranya yaitu memperhatikan sikap, tingkah laku serta harga diri.³¹

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Proses pelaksanaan tugas dan kewajiban pimpinan disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat-sifat yang dimiliki seorang pemimpin.³²

Turney mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu grup proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik

³¹Ibid.

³²Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 249.

manajemen.³³ James M. Lippman mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku seseorang yang menginisiatifkan suatu struktur baru dalam berinteraksi pada suatu sistem sosial, baik mengenai tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur-prosedur, input, proses, dan output pada sistem sosial tersebut. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.³⁴

Sedangkan gaya kepemimpinan itu sendiri adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan pemimpin, baik yang tampak

³³Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), 72.

³⁴Ibid., 73.

maupun tidak tampak oleh bawahannya.³⁵ Menurut Davis dan Newstrom gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.³⁶

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Sampai disini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.³⁷

³⁵Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip pengelolaan Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 301.

³⁶Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), 386.

³⁷Kurniadin & Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep.....*, 302.

b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin dalam memimpin organisasi atau lembaganya mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan unik. Berdasarkan hal tersebut, dikenal tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Merupakan gaya kepemimpinan yang mana seorang pemimpin sering mengikutsertakan bawahannya dalam setiap kegiatan. Oleh sebab itulah gaya ini juga dikenal dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Partisipasi bawahan bisa berupa keikutsertaannya ketika mengambil keputusan, pendelegasian wewenang, keikutsertaan dalam menentukan tujuan organisasi serta pemberian umpan balik kepada bawahan.³⁸

2) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (Kendali Bebas)

Pada gaya kepemimpinan ini, bawahan diberi kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaannya serta membuat keputusan atas pekerjaannya tersebut. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini cenderung tidak peduli dengan keadaan bawahannya. Pemimpin

³⁸Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 276.

dengan gaya kepemimpinan seperti ini menganggap bawahan adalah orang dewasa yang dapat membuat keputusan atas masalahnya. Peran pemimpin disini hanya untuk membuat kebijakan secara umum. Sehingga, semua pekerjaan dilimpahkan dan dikerjakan oleh bawahan dan bawahan dibiarkan untuk mengatur dirinya sendiri. Pemimpin dengan gaya ini memfasilitasi serta menjamin kebebasan bawahannya dalam bekerja asalkan target yang sudah direncanakan terlaksana.³⁹

3) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Ciri khas dari gaya kepemimpinan ini adalah bahwa seorang pemimpin itu mutlak berkuasa. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini cenderung akan mendikte bawahan, memutuskan keputusan sendiri dan tidak melibatkan bawahan ketika menyelesaikan masalah dan berpendapat. Tanggungjawab akan tugas sepenuhnya ditanggung oleh pemimpin sendiri. Akan tetapi dalam pembagian tugas biasanya secara merata untuk semua bawahan. Pemimpin dengan gaya ini cenderung kurang memperhatikan kebutuhan bawahan dan tidak

³⁹Ibid., 276-277.

berkomunikasi secara efektif (hanya satu arah, dari atasan ke bawahan).⁴⁰

c. Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah tanggung jawab atas perkembangan suatu lembaga yang dipimpinnya, serta bertanggungjawab besar dalam menciptakan iklim sekolah yang kompetitif dan produktif sehingga kepala sekolah mampu memberikan jaminan masa depan kepada semua anggotanya.

- 1) Gaya kepemimpinan demokratis indikatornya meliputi:
 - a) Beban kerja menjadi tanggungjawab bersama.
 - b) Bawahan dianggap sebagai komponen pelaksanaan secara integral.
 - c) Disiplin.
 - d) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepas tanggungjawab.⁴¹
- 2) Gaya kepemimpinan otoriter indikatornya meliputi:
 - a) Beban kerja ditanggung oleh pemimpin.
 - b) Bawahan hanya sebagai pelaksana.

⁴⁰Ibid., 277.

⁴¹Jamal Ma'mun, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: AR-Ruzz Media, 2003), 89-90.

- c) Menetapkan kebijakan sendiri.
 - d) Kepercayaan rendah terhadap bawahan.
 - e) Komunikasi bersifat tertutup dan satu arah.
- 3) Gaya kepemimpinan *laissez faire* (kendali bebas) meliputi:
- a) Beban kerja ditanggung bawahan.
 - b) Pimpinan tidak ikut partisipasi sama sekali.
 - c) Pimpinan tidak ikut dalam mengambil keputusan.⁴²
- d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan dalam ruang lingkup pendidikan memiliki fungsi yang krusial guna menggerakkan serta mengarahkan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi seluruh komponen yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan.⁴³ Hal ini sejalan dengan pendapat Andang yang disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi seluruh komponen sekolah agar melaksanakan apa yang menjadi tugasnya guna mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pemimpin

⁴²Ibid., 89-90.

⁴³Kurniadin dan Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep.....*, 291.

pendidikan hendaknya mempunyai kemampuan untuk membimbing, menggerakkan serta mendorong dan mengarahkan setiap orang yang ada dalam lembaga pendidikan yaitu dengan memberdayakan tenaga edukatif serta para siswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.⁴⁴

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin dalam lingkup pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tanggung jawab serta wewenang dalam mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan sekolah, agar tujuan sekolah bisa terwujud. Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal yang ada di sekolah dan merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai figur sentral hendaknya sadar bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap dan perilaku dalam konteks disiplin sekolah sangat dipengaruhi oleh pribadi, gaya kepemimpinan, dan cara dia melihat perkembangan ke depan yang bersifat visioner. Oleh karena itu, supaya kepala sekolah bisa melakukan tugasnya secara efektif, kepala

⁴⁴Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 54.

sekolah hendaknya bisa menerapkan kepemimpinan yang baik dengan gaya kepemimpinan yang tepat.⁴⁵

Disiplin kerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satu faktornya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kedisiplinan kerja guru akan baik atau tinggi jika kepemimpinan kepala sekolahnya juga baik. Akan tetapi sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolahnya kurang baik maka kedisiplinan kerja guru akan buruk atau rendah.

3. *Self-Awareness*

a. Pengertian *Self-Awareness*

Self-awareness atau kesadaran diri merupakan pengetahuan ke dalam atau pengetahuan terkait alasan-alasan dari tingkah laku diri atau pemahaman diri sendiri. *Self-awareness* atau kesadaran diri adalah dasar yang sangat penting guna mengetahui kejelasan serta pemahaman terkait tingkah laku seseorang. Kesadaran diri juga merupakan suatu yang dapat memungkinkan orang lain mampu mengamati dirinya sendiri ataupun membedakan dirinya dengan orang lain.

⁴⁵Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 128.

Self-awareness akan sangat tepat bagi sekelompok remaja karena dapat memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan gagasan, perasaan, permasalahan, melepas keragu-raguan diri, dan pada hakikatnya para siswa akan merasa senang ketika berbagi pengalaman dan berkeluh kesah pada teman sebayanya. Kesadaran diri juga menjadi titik tolak bagi perkembangan pribadi. Patton menjelaskan bahwa kesadaran diri merupakan sifat yang ada pada *Emosional Intellegency* dan pada titik kesadaran inilah pengembangan (EQ) dapat dimulai, saluran menuju pada kesadaran diri merupakan rasa tanggung jawab dan keberanian.⁴⁶

Dari berbagai pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kesadaran diri atau *self-awareness* merupakan kemampuan untuk mengenal dan memilah-milah perasaan pada diri, memahami hal yang sedang dirasakan dan mengapa hal itu dapat dirasakan dan mengetahui sebab munculnya perasaan itu, serta pengaruh tingkah laku seseorang kepada orang lain.⁴⁷

⁴⁶Maharani & Mustika, Hubungan Self-awareness Dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas VII di SMP Wiyatama Bandar Lampung....., 17-31.

⁴⁷Ibid.

b. Bentuk-bentuk *Self-Awareness*

Baron *and* Byrne (tokoh psikologi sosial) menyebutkan bahwa *self-awareness* memiliki tiga bentuk, yaitu:

- 1) *Self-awareness* subjektif adalah kemampuan seseorang dalam membedakan dirinya dari lingkungan fisik dan sosialnya. Dalam hal ini seorang siswa disadarkan tentang siapa dirinya dan statusnya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Ia harus sadar bahwa siapa dia dimata orang-orang di sekitarnya, dan bagaimana ia harus bersikap yang membuat orang lain bisa menilai siswa tersebut bisa berbeda dengan yang lainnya.⁴⁸
- 2) *Self-awareness* objektif adalah kapasitas seseorang untuk menjadi objek perhatiannya sendiri, kesadaran akan keadaan pikirannya dan mengetahui bahwa bahwa ia tahu dan mengingat bahwa ia ingat. Hal ini berkaitan dengan identitas siswa sendiri sebagai seorang pelajar. Kalau siswa ingat bahwa ia adalah seorang murid, ia akan memfokuskan dirinya dan menempatkan dirinya pula sebagai siswa.⁴⁹
- 3) *Self-awareness* simbolik adalah kemampuan seseorang untuk membentuk suatu konsep abstrak pada diri melalui

⁴⁸Ibid.

⁴⁹Ibid.

bahasa. Kemampuan inilah yang membuat seseorang mampu untuk berkomunikasi, menjalin hubungan, menentukan tujuan serta mengevaluasi hasil dan membangun sikap yang berhubungan dengan diri. Dalam hal ini, siswa lebih ditekankan untuk bisa mengenali dirinya dan harus bisa berpikir jauh tentang dirinya di mata orang lain. Siswa juga lebih banyak belajar dari sekitarnya dan yang lebih penting adalah siswa harus bisa belajar bagaimana bisa menyampaikan sesuatu dengan baik kepada orang lain melalui komunikasi. Hal ini dimaksudkan agar siswa dapat membentuk sebuah hubungan dengan orang lain.⁵⁰

c. Indikator *Self-Awareness*

Self-awareness merupakan sebuah kemampuan seseorang yang ada di dalam hatinya untuk dapat menguasai dirinya.⁵¹ Dalam *self-awareness* terdapat sebuah kajian *Important Areas of Self-awareness* dari beberapa ahli seperti Allan & Waclawski, Atwater & Yammarino, Goleman, Judge et al, Parker & Kram, Sosik & Megerian, Cools &

⁵⁰Ibid.

⁵¹Susilowati, "Efektivitas Bimbingan Kelompok Melalui Teknik Role Playing Untuk Peningkatan Self-awareness Peserta Didik", *Jurnal Repository*, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia. (2015): 41-70.

Van den Broeck. Menurut para ahli tersebut terdapat 5 area penting di dalam *self-awareness* yang dapat memicu kesuksesan individu dalam meningkatkan kemampuan dirinya:

1) Kecerdasan Emosi (*Emotional Intelligence*)

Mengidentifikasi kesadaran emosi serta bagaimana mengontrolnya; kemampuan untuk dapat mengatur diri sendiri dan hubungan terhadap orang lain.⁵²

2) Nilai-nilai Pribadi (*Personal Values*)

Mengidentifikasi standar pribadi dan penilaian moral, dinamika terhadap perilaku seseorang yang merupakan kesatuan dari sikap, orientasi dan tingkah laku dalam pribadi orang tersebut misalnya: baik-buruk, berguna-tidak berguna, diinginkan-tidak diinginkan, benar-salah, bermoral-tidak bermoral.⁵³

3) Gaya Kognitif (*Cognitive Style*)

Mengidentifikasi perolehan informasi dan melakukan evaluasi; mengacu pada perilaku individu dalam mengumpulkan dan memproses informasi. Bentuk proses

⁵²Ibid.

⁵³Ibid.

yang terjadi biasanya melalui interpretasi, menghakimi atau melakukan respon terhadap informasi tersebut.⁵⁴

- 4) Orientasi terhadap perubahan (*Orientation Toward Change*)
Mengidentifikasi penyesuaian dan tanggung jawab; fokus pada metode yang digunakan individu untuk mengatasi perubahan dalam lingkungan mereka.⁵⁵
 - 5) Evaluasi Diri (*Core Self Evaluation*)
Mengidentifikasi atribut kepribadian yang mendasar seperti *self esteem*, *self efficacy*, *self control* dan kestabilan emosi yang berpengaruh terhadap kebahagiaan individu tersebut; membangun aspek penting dari kepribadian untuk dapat dikembangkan.⁵⁶
- d. Pengaruh *Self-Awareness* Terhadap Disiplin Kerja

Self-awareness atau kesadaran menurut Achmanto Mendatu adalah keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya. Seseorang disebut memiliki kesadaran diri jika mampu memahami emosi dan *mood* yang sedang dirasakan, kritis terhadap informasi

⁵⁴Ibid.

⁵⁵Ibid.

⁵⁶Ibid.

mengenai diri sendiri dan sadar dengan diri yang nyata.⁵⁷ Singkatnya, kesadaran diri adalah keadaan dimana jika seseorang tersebut sadar mengenai pikiran, perasaan dan evaluasi diri yang ada di dalam dirinya. Seseorang yang sedang berada dalam kesadaran diri, memiliki kemampuan memonitor diri sendiri, yakni mampu membaca situasi sosial dalam memahami orang lain dan mengerti harapan orang lain terhadap dirinya.⁵⁸

Jika dikaitkan dengan profesi seorang guru, maka kesadaran mengenal dan memahami diri ini memiliki arti penting. Jika seorang guru tidak sadar akan profesinya sebagai guru, maka ketika melaksanakan tugasnya akan terasa hambar, tanpa rasa dan tanpa makna. Akan tetapi, seorang guru yang sudah sadar akan hakikatnya menjadi guru akan melangkah dengan mantab, terarah serta menjalani profesinya dengan penuh kegembiraan.⁵⁹

⁵⁷Agus Wibowo & Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012), 149

⁵⁸Ibid.

⁵⁹Ibid., 151.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan *Self-Awareness* Terhadap Disiplin Kerja Guru

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Beberapa dari faktor tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* atau kesadaran diri guru sendiri. Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* guru harus bisa *balance* atau seimbang agar tercipta kedisiplinan kerja guru yang baik atau tinggi. Seorang guru juga ingin didengar dan kemudian mendapat masukan dari kepala sekolah ketika mendapat berbagai kesulitan dan mendapat masalah. Kepala sekolah yang suka memberikan perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Kepala sekolah yang seperti ini akan dihormati dan dihargai oleh para guru. Guru yang segan dan hormat kepada kepala sekolahnya akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya, yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.⁶⁰

⁶⁰Barnawi & Arifin, *Instrumen Pembinaan & Penilaian*,119.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Kajian mengenai disiplin kerja guru sudah pernah dilakukan yang mana penelitian-penelitian tersebut dijadikan sebagai tolok ukur bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. *Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Fadia Ulfa (2016) dengan judul Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kabupaten dan Kota Madiun tahun 2016. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru sebesar 15,0588% dan sebesar 84,9412% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 21,3043% dan sisanya 78,6957% dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan kepala madrasah dan kompensasi terhadap disiplin kerja guru sebesar 21,329% dan sisanya sebesar 78, 671% dipengaruhi oleh faktor

lain.⁶¹ . Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Peneliti terletak metodologi penelitiannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fadia Ulfa ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini Peneliti juga menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk perbedaannya terletak pada fokus masalah yang diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Fadia Ulfa ini berfokus pada pengawasan kepala madrasah dan kompensasi terhadap disiplin kerja guru. Sedangkan dalam penelitian ini Peneliti hanya berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, *self-awareness* dan disiplin kerja guru.

Penelitian yang *kedua* oleh Nurdianti (2016) dengan judul Penegakan Kedisiplinan Bagi Warga Madrasah dalam Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non Akademik (Studi Kasus di MTs Negeri Punung Kabupaten Pacitan) tahun 2016. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Hasil dari penelitian tersebut adalah pelaksanaan disiplin dilakukan melalui 2 cara yaitu disiplin preventif dan disiplin kuratif pada siswa,

⁶¹Fadia Ulfa, “Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja”, *Tesis* (Ponorogo: STAIN PONOROGO, 2016), vii-viii.

penerapan bentuk penanaman nilai kedisiplinan terwujud dalam kegiatan harian, mingguan, bulanan, semester, kegiatan akhir tahun dan kegiatan awal tahun pelajaran dan yang terakhir dari hasil penelitian tersebut adalah prestasi akademik yang diraih oleh MTs Negeri Punung adalah tingginya persentase kelulusan siswa dalam ujian nasional, sedangkan untuk prestasi non-akademik yang dicapai adalah dengan menjuarai bermacam-macam perlombaan yang diikuti siswa.⁶² Persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Nurdiati dan penelitian yang dilakukan Peneliti adalah sama-sama membahas tentang disiplin kerja. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Nurdiati ini lebih berfokus pada disiplin bagi warga madrasah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik. Sedangkan penelitian yang dilakukan Peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, *self-awareness* dan disiplin kerja guru. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nurdiati yang menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitiannya

⁶²Nurdiati, "Penegakan Kedisiplinan Bagi Warga Madrasah dalam Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non Akademik (Studi Kasus di MTs Negeri Punung Kabupaten Pacitan)", *Tesis* (Ponorogo: STAIN PONOROGO, 2016), vii.

dan pada penelitian ini Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian yang *ketiga* oleh Muhammad Rifa'i (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area tahun 2018. Penelitian tersebut merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru sebesar 61,16% sedangkan sisanya sebesar 38,84% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan tugasnya dengan baik dan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SD Negeri 060794 Medan Area.⁶³ Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak metodologi penelitiannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifa'i ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini Peneliti juga menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk perbedaannya

⁶³Muhammad Rifa'i, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area", *HIJRI: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, Medan: UIN Sumatera Utara. Volume 7 Nomor 1 (2018): 42 – 50.

terletak pada fokus masalah yang diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifa'i ini berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Sedangkan dalam penelitian ini Peneliti hanya berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, *self-awareness* dan disiplin kerja guru.

Penelitian yang *keempat* adalah penelitian yang dilakukan oleh Eliyah dan Badrud Tamam (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri. Penelitian tersebut dilakukan di SD Negeri di Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu. Penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 10,5% terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu.⁶⁴

⁶⁴Eliyah dan Badrud Tamam, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru", *Edum Journal*, Indramayu: Universitas Wiralodra. Volume 2 Nomor 1 (2019): 15-27.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Peneliti terletak pada metodologi penelitiannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Eliyah dan Badrud Tamam ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini Peneliti juga menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk perbedaannya terletak pada fokus masalah yang diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Eliyah dan Badrud Tamam ini berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian ini Peneliti hanya berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, *self-awareness* dan disiplin kerja guru.

Penelitian yang *kelima* dilakukan oleh Alim Bari, Afrizal dan Hamdan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin yang Berdampak Terhadap Kinerja Kependidikan di Universitas Bangka Belitung. Penelitian tersebut menggunakan penelitian kuantitatif pada metodologi penelitiannya. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel motivasi dan kompensasi terhadap disiplin tenaga kependidikan Univesitas Bangka Belitung, serta diketahui pula bahwa terdapat pengaruh dari variabel

disiplin terhadap kinerja.⁶⁵ Persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Alim Bari, Afrizal dan Hamdan dan penelitian yang dilakukan Peneliti adalah sama-sama membahas tentang disiplin kerja serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif pada metodologi penelitiannya. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Alim Bari, Afrizal dan Hamdan ini lebih berfokus pada motivasi dan kompensasi terhadap disiplin yang berdampak terhadap kinerja kependidikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, *self-awareness* dan disiplin kerja guru.

Selanjutnya penelitian yang keenam oleh Ema Prasetyorini (2018) yang berjudul Analisis Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi Kasus di SMP Negeri 02 Kota Blitar). Pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian tersebut adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Adapun hasil dari penelitian

⁶⁵Alim Bari, Afrizal dan Hamdan, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin yang Berdampak Terhadap Kinerja Kependidikan di Universitas Bangka Belitung", *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Pangkal Pinang: STIE Pertiba. Volume 5 Nomor 2 (2019): 73-83.

tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Adapun masing-masing variabel berpengaruh sebesar 34,3% dan 65,7%.⁶⁶ Persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Ema Prasetyorini dan penelitian yang dilakukan Peneliti adalah sama-sama membahas tentang disiplin kerja serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif pada metodologi penelitiannya. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Ema Prasetyorini ini lebih berfokus pada motivasi kerja dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan Peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, *self-awareness* dan disiplin kerja guru.

Penelitian yang *ketujuh* dilakukan oleh Supeno, Imam Suseno dan Ira Miranti (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

⁶⁶Ema Prasetyorini, “Analisis Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi Kasus di SMP Negeri 02 Kota Blitar)”, *Jurnal Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, Kediri: Universitas Islam Kediri. Volume 07 Nomor 01 (2018): 21-37.

Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah kinerja guru bahasa Inggris dipengaruhi oleh faktor motivasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah serta disiplin kerja guru.⁶⁷ Persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Supeno, Imam Suseno dan Ira Miranti dan penelitian yang dilakukan Peneliti adalah sama-sama membahas tentang disiplin kerja serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif pada metodologi penelitiannya. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Supeno, Imam Suseno dan Ira Miranti ini lebih berfokus pada motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan Peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan kepalasekolah, *self-awareness* dan disiplin kerja guru.

Selanjutnya penelitian *kedelapan* yang dilakukan oleh Irhamiati, Syaiful Bahri dan Nurhasanah (2017) yang berjudul Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Disiplin Belajar. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri di Banda Aceh. Pada penelitian tersebut menggunakan pendekatan

⁶⁷Supeno, Imam Suseno dan Ira Miranti, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta", *Jurnal: DEIKSIS*, Jakarta: Universitas Indraprasta PGRI Jakarta. Volume 09 Nomor 01 (2018): 90-99.

kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan pengaruh kontrol diri terhadap disiplin belajar sebesar 47,6%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa control diri berpengaruh terhadap disiplin belajar siswa.⁶⁸ Persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Irhamiati, Syaiful Bahri dan Nurhasanah dan penelitian yang dilakukan Peneliti adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif pada metodologi penelitiannya. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Irhamiati, Syaiful Bahri dan Nurhasanah ini lebih berfokus pada kontrol diri terhadap disiplin belajar siswa SMP. Sedangkan penelitian yang dilakukan Peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, *self-awareness* dan disiplin kerja guru.

Selanjutnya yaitu penelitian *kesembilan* yang dilakukan oleh Heni Rochimah, Rugaiyah dan Masduki Ahmad (2018) dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Disiplin Kerja Guru PNS (Studi Kasus di SMP Negeri se-Kota Cilacap, Jawa Tengah). Pada penelitian tersebut menggunakan pendekatan

⁶⁸Irhamiati dkk, "Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Disiplin Belajar", *Jurnal Ilmiah: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Konseling*, Aceh: Universitas Syiah Kuala. Volume 2 Nomor 3 (2017): 73-81.

kuantitatif deskriptif. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Begitu juga dengan konsep diri yang juga berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru PNS di SMP Negeri se-Kota Cilacap.⁶⁹ Persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Heni Rochimah, Rugaiyah dan Masduki Ahmad dan penelitian yang dilakukan Peneliti adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif pada metodologi penelitiannya serta sama-sama membahas tentang disiplin kerja. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Heni Rochimah, Rugaiyah dan Masduki Ahmad ini lebih berfokus pada supervisi kepala sekolah dan konsep diri terhadap disiplin kerja guru PNS. Sedangkan penelitian yang dilakukan Peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, *self-awareness* dan disiplin kerja guru.

Penelitian yang *kese puluh* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Eva Amalia dan Muhammad Rudiansyah (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin

⁶⁹Heni Rochimah dkk, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Disiplin Kerja Guru PNS (Studi Kasus di SMP Negeri se-Kota Cilacap, Jawa Tengah)”, *Improvement: Jurnal Ilmiah Peningkatan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Universitas Negeri Jakarta. Volume 5 Nomor 1 (2018): 56-73

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan nilai variabel kepemimpinan (X1) sebesar 6,469 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0, sehingga kinerja pegawai nilainya adalah 6,469 dengan asumsi bahwa terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap. Hasil uji F menunjukkan signifikan $0,001 < 0,05$ dan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $7,703 > 3,19$ bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan hasil untuk uji T menunjukkan signifikan variabel kepemimpinan sebesar $0,020 < 0,05$ dan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu untuk variabel kepemimpinan sebesar $2,400 > 2,010$ artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel disiplin dapat dilihat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ dan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,297 > 2,010$ yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.⁷⁰

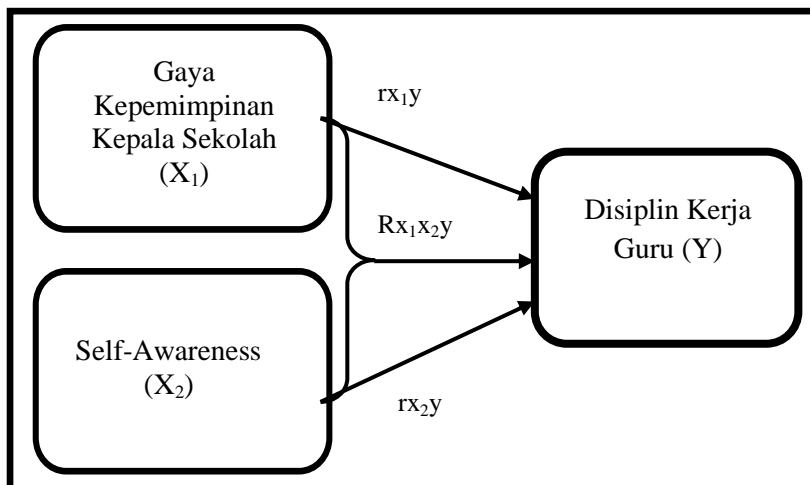
⁷⁰Eva Amalia dan Muhammad Rudiansyah, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin”, *Riset: Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Banjarmasin: STIMI Banjarmasin. Volume 3 Nomor 2 (2019): 94-102.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dan kajian pustaka di atas, dapat diajukan kerangka berpikir seperti berikut:

1. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah sesuai, maka tingkat disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong tahun 2019 akan tinggi.
2. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak sesuai maka tingkat disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong tahun 2019 akan rendah.
3. Jika *self-awareness* guru tinggi maka tingkat disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong tahun 2019 akan tinggi.
4. Jika *self-awareness* guru rendah maka tingkat disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong tahun 2019 akan rendah.
5. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah sesuai dan *self-awareness* tinggi maka tingkat disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong tahun 2019 akan tinggi.
6. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak sesuai dan *self-awareness* rendah maka tingkat disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan tahun 2019 akan rendah.

Rancangan penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk paradigma sebagai berikut:



Gambar 2.1
Rancangan Penelitian

Pada gambar di atas menunjukkan paradigma ganda dengan dua variabel independen X_1 (gaya kepemimpinan kepala sekolah) dan X_2 (*self-awareness*), serta satu variabel dependen yaitu Y (disiplin kerja). Untuk mencari pengaruh X_1 (gaya kepemimpinan kepala sekolah) dengan Y (disiplin kerja) serta X_2 (*self-awareness*) dengan Y (disiplin kerja) bisa menggunakan regresi linier sederhana. Sedangkan untuk mencari pengaruh X_1 (gaya kepemimpinan kepala sekolah) dan X_2 (*self-awareness*) secara bersama-sama terhadap Y (disiplin kerja)

menggunakan regresi linier berganda. Adapun dalam penelitian ini Peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.⁷¹

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini ada tiga, yaitu:

- H₁ : Gaya kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan tahun ajaran 2019-2020.
- H₂ : *Self-awareness* secara signifikan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru di MA se-Kecamatan Balong tahun ajaran 2019-2020.
- H₃ : Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong tahun ajaran 2019-2020.

⁷¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013), 68.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan guna mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini, Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi variabel lain) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain). Data dalam penelitian ini berupa angka-angka.¹

Desain penelitian pada penelitian ini berbentuk *expost facto*. Penelitian *expost facto* merupakan penyelidikan secara empiris yang sistematis. Penelitian *expost-facto* adalah penelitian yang dilakukan guna meneliti kejadian yang telah terjadi yang kemudian melihat kembali ke belakang untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013), 68

menyebabkan kejadian tersebut. Tujuan dari penelitian *expost-facto* yaitu untuk melacak kembali, kemungkinan apa saja yang bisa menjadi faktor terjadinya sesuatu.²

Dalam rancangan penelitian ini, Peneliti menggunakan hubungan antar dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel disini diartikan sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi terkait hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulan.³ Variabel-variabel pada penelitian ini meliputi variabel X sebagai variabel independen dan variabel Y sebagai variabel dependen. Adapun variabel independen pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan *self-awareness* (X_2). Sedangkan untuk variabel dependennya adalah disiplin kerja (Y).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, Peneliti melakukan penelitian di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo tahun ajaran 2019-2020. Adapun tempat penelitian meliputi MA Ma'arif

²Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 40.

³Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 38.

Balong, MA Miftahul Ulum Balong serta MA Darul Istiqomah Balong. Sedangkan untuk waktu penelitian ini dimulai pada tanggal 8 Januari -1 Mei 2020.

C. Definisi Operasional Variabel (DOV)

Definisi operasional variabel (DOV) pada penelitian ini disusun berdasarkan pada operasi yang harus dilakukan, sehingga menyebabkan gejala atau keadaan yang didefinisikan menjadi nyata atau dapat terjadi. Adapun variabel dalam penelitian ini yang *pertama* adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menurut pendapat Prasetyo dalam Rusdiana mengartikan gaya kepemimpinan sebagai cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang ditunjukkan dalam cara berperilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkannya.⁴ Gaya kepemimpinan pada penelitian ini mengacu pada gaya kepemimpinan kepala sekolah di MA se-kecamatan Balong Ponorogo tahun ajaran 2019-2020.

Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah disini meliputi:

⁴Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 53.

1. Gaya kepemimpinan demokratis indikatornya meliputi:
 - a) Beban kerja menjadi tanggungjawab bersama.
 - b) Bawahan dianggap sebagai komponen pelaksanaan secara integral.
 - c) Disiplin.
 - d) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepas tanggungjawab.
 - e) Komunikasi bersifat satu arah.
2. Gaya kepemimpinan otoriter indikatornya meliputi:
 - a) Beban kerja ditanggung oleh pemimpin.
 - b) Bawahan hanya sebagai pelaksana.
 - c) Menetapkan kebijakan sendiri.
 - d) Kepercayaan rendah terhadap bawahan.
 - e) Komunikasi bersifat tertutup dan satu arah.
3. Gaya kepemimpinan *laissez faire* (kendali bebas) meliputi:
 - a) Beban kerja ditanggung bawahan.
 - b) Pimpinan tidak ikut partisipasi sama sekali.
 - c) Pimpinan tidak ikut dalam mengambil keputusan.⁵

Variabel yang kedua adalah *self-awareness*. *Self-awareness* ialah kecerdasan mengenai alasan-alasan dari pemahaman diri sendiri. *Self-awareness* atau kesadaran diri

⁵Jamal Ma'mun, *Tips Menjadi Kepala*, 89-90.

adalah pokok yang penting untuk menunjukkan kejelasan dan pemahaman tentang perilaku diri. *Self-awareness* juga merupakan kecerdasan dimana seseorang akan dapat menempati dirinya pada situasi dan kondisi tertentu dan kesadaran tentang dirinya dan apa yang harus ia lakukan. Dari penjabaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-awareness* adalah kemampuan diri dalam mengetahui apa yang dirasakan dan lakukan serta apa penyebab dan tujuan dari apa yang dilakukan dan rasakan serta bagaimana seharusnya bersikap terhadap dirinya maupun lingkungannya.⁶ *Self-awareness* disini mengarah pada *self-awareness* semua guru yang ada di MA se-kecamatan Balong Ponorogo tahun ajaran 2019-2020.

Adapun indikator *self-awareness* dalam penelitian ini yaitu:



⁶M. Yudi Ali Akbar dkk, “Hubungan Relijiusitas dengan *Self-Awareness* Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (Konseling) UAI”, *Al-Azhar: Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Jakarta: UAI. Volume 4 Nomor 4 (2018): 265-270.

- 1) Kecerdasan Emosi (*Emotional Intelligence*)
- 2) Mengidentifikasi kesadaran emosi dan cara mengontrolnya; kemampuan untuk dapat mengatur diri sendiri dan hubungan dengan orang lain.⁷
- 3) Nilai-nilai Pribadi (*Personal Values*)
Mengidentifikasi standar pribadi dan penilaian moral, dinamika terhadap perilaku seseorang yang merupakan kesatuan dari sikap, orientasi dan tingkah laku dalam pribadi orang tersebut misalnya: baik-buruk, berguna-tidak berguna, diinginkan-tidak diinginkan, benar-salah, bermoral-tidak bermoral.
- 4) Gaya Kognitif (*Cognitive Style*)
Mengidentifikasi perolehan informasi dan melakukan evaluasi; mengacu pada perilaku individu dalam mengumpulkan dan memproses informasi. Bentuk proses yang terjadi biasanya melalui interpretasi, menghakimi atau melakukan respon terhadap informasi tersebut.⁸

⁷Ibid.

⁸Ibid.

5) Orientasi terhadap perubahan (*Orientation Toward Change*)
Mengidentifikasi penyesuaian dan tanggung jawab; fokus pada metode yang digunakan individu untuk mengatasi perubahan dalam lingkungan mereka.

6) Evaluasi Diri (*Core Self Evaluation*)

Mengidentifikasi atribut kepribadian yang mendasar seperti *self esteem*, *self efficacy*, *self control* dan kestabilan emosi yang berpengaruh terhadap kebahagiaan individu tersebut; membangun aspek penting dari kepribadian untuk dapat dikembangkan.⁹

Variabel yang *ketiga* adalah disiplin kerja menurut Ambarita menyebutkan bahwa pada dasarnya disiplin adalah tindakan manajemen, untuk mendorong agar setiap individu dalam suatu organisasi dapat memenuhi ketentuan serta peraturan yang ada dalam suatu organisasi tersebut, yang didalamnya mencakup: (1) adanya peraturan dan ketentuan; (2) adanya kebutuhan para pengikut; dan (3) adanya hukuman bagi pelanggar.¹⁰ Hal tersebut sesuai dengan Mulyasa yang menyebutkan bahwa disiplin adalah sesuatu yang penting untuk menumbuhkan sikap hormat terhadap

⁹Ibid.

¹⁰Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 148.

kewenangan, menumbuhkan sikap gotong royong, dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menumbuhkan sikap saling menghormati kepada orang lain.¹¹ Disiplin kerja disini merujuk pada disiplin semua guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo pada tahun ajaran 2019-2020.

Indikator disiplin kerja disini meliputi:

- 1) Disiplin terhadap tugas kedinasan, seperti mematuhi peraturan kerja sekolah, melengkapi media dan materi, serta mengerjakan tugas-tugas pokok.¹²
- 2) Disiplin terhadap waktu, seperti tepat waktu dalam bertugas, menggunakan waktu sebaik mungkin serta menyelesaikan tugas tepat waktu.
- 3) Disiplin terhadap suasana kerja, seperti memanfaatkan lingkungan sekolah sebaik mungkin, berhubungan baik dengan sesama rekan guru dan karyawan serta menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban di sekolah.
- 4) Disiplin dalam melayani masyarakat, seperti melayani siswa, melayani orang tua siswa serta melayani warga sekitar.

¹¹E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 118.

¹²Barnawi & Arifin, *Kinerja Guru Profesional* , 124.

- 5) Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku, seperti memperhatikan sikap, memperhatikan tingkahlaku serta memperhatikan hargadiri.¹³

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo. Adapun objek penelitian pada penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar pada lembaga-lembaga tersebut.

D. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian, atau disebut juga *universe*. Menurut Nawawi dikutip dari Tukiran Taniredja, populasi adalah keseluruhan subyek yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan, gejala-gejala atau peristiwa yang terjadi sebagai sumber. Populasi juga merupakan keseluruhan subyek penelitian.¹⁴ Sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di MA se-kecamatan Balong Ponorogo yang berjumlah 51 orang.

¹³Ibid.

¹⁴Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar* (Bandung: Alfabeta, 2012)33.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁵ Jika jumlah populasi terlalu besar, maka peneliti dapat mengambil sebagian dari jumlah total populasi, sedangkan untuk jumlah populasi kecil sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai sumber pengambilan data.

Teknik sampling merupakan suatu cara dalam pengambilan sampel yang representatif (mewakili) dari populasi yang ada. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya adalah sampel jenuh atau biasa disebut *boring sampling*. Sampel jenuh merupakan sampel yang mewakili jumlah populasi. Karena menggunakan sampling jenuh, dengan demikian dalam penelitian ini tidak menggunakan istilah sampel akan tetapi, menggunakan istilah subyek penelitian. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo yang berjumlah 51 orang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

¹⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif.....*,81.

a. Angket (kuisoner)

Angket (kuisoner) adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarkan kepada responden (orang-orang yang menjawab), terutama pada penelitian survai.¹⁶ Teknik ini digunakan untuk memperoleh data penelitian pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* terhadap kedisiplinan guru di MA se-kecamatan Balong Ponorogo.

Angket yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup, yaitu angket yang sudah ada jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban, yaitu berupa pernyataan yang positif dan negatif.¹⁷ Angket diberikan kepada seluruh guru pada lembaga tersebut yang menjadi sampel untuk mendapatkan data, kemudian dari data yang diperoleh diambil kesimpulan yang sesuai.

Adapun pelaksanaan penyebaran angket diberikan kepada semua guru di MA se-kecamatan Balong Ponorogo dengan menggunakan *google form* dikarenakan pada saat itu terjadi pandemic *covid-19*, sehingga untuk pengisian

¹⁶Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Bumi Aksara,2013), 76.

¹⁷Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif.....*, 44.

angket dilakukan secara *daring atau online*. Sedangkan skala yang digunakan yaitu *skala likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial yang akan diukur pada penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan kepala sekolah, *self-awareness* dan disiplin kerja, yang kemudian fenomena sosial tersebut disebut sebagai variabel penelitian.¹⁸

Variabel yang diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, sebagaimana di bawah ini:¹⁹

¹⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif... ..*, 93.

¹⁹Ibid, 94.

Tabel 3.1
Penskoran

Jawaban	Gradasi Positif	Gradasi Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Pengumpulan data menggunakan angket dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari data terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah, *self-awareness*, dan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Balong Ponorogo.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi menurut Suharsimi Arikunto diartikan suatu kegiatan mencari data atau hal-hal yang berkaitan dengan variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.²⁰ Dokumentasi dapat juga diartikan sebagai catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

²⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi III* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 234.

Metode ini dipergunakan untuk memperoleh data umum tentang sejarah, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa, sarana prasarana, visi, misi dan tujuan serta letak geografis MA se-kecamatan Balong Ponorogo.

3. Validitas dan Reliabilitas

Uji coba instrumen dalam penelitian ini terdiri dari tiga aspek yaitu, validitas isi, uji keterbacaan dan reliabilitas. Pembuktian validitas dan reliabilitas instrumen harus dilakukan karena hal itu berkaitan dengan proses pengukuran yang cenderung keliru, jika variabel-variabel yang diteliti bersifat abstrak sehingga akan sulit untuk dilihat dan divisualisasikan secara nyata. Pembuktian validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.²¹

Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan yang ada dapat mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan atau pernyataan yang ada pada kuesioner tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang akan diukur. Pembuktian validitas terhadap

²¹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 52.

instrumen ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Pembuktian validitas instrumen yang peneliti lakukan adalah validitas isi.

a. Validitas Isi

Validitas isi merupakan derajat dimana sebuah tes bisa digunakan untuk mengukur cakupan substansi yang akan diukur.²² Makna lain yang dikatakan oleh Ley dalam Saifuddin bahwa validitas isi merupakan sejauhmana kelayakan (layak atau tidak) suatu tes sebagai sampel dari domain item yang akan diukur. Dari penilaian terhadap kelayakan tampilan item-item, kemudian analisis yang lebih dalam dilakukan dengan maksud untuk menilai kelayakan isi item sebagai jabaran dari indikator berperilaku atribut yang diukur. Penilaian ini bersifat kualitatif dan *judgemental* dan dilaksanakan oleh suatu tim panel *expert*, bukan oleh penulis item atau perancang itu sendiri. Seberapa tinggi kesepakatan diantara tim panel *experts* yang melakukan penelitian kelayakan suatu item akan dapat diestimasi dan dikuantifikasikan, selanjutnya statistiknya dijadikan

²²Sukardi, *Metodologi Penelitian*, 123.

indikator validitas isi item dan validitas isi tes.²³ Dalam pembuktian validitas isi ini, yang yang menjadi tim panel *experts* adalah: Dr. Shinta Maharani, S. E., M. AK, Dr. Umi Rohmah, M. Pd. I, Dr. Muhammad Thoyib, M. Pd serta Drs. H. Djajanto, M.Pd.I.

Tabel 3.2
Tim Panel *Experts*

No	Nama	Keahlian
1.	Dr. Shinta Maharani, S. E., M. AK	Dosen Desain dan Analisis Data
2.	Dr. Umi Rohmah, M. Pd. I	Dosen Metodologi Penelitian Kuantitatif
3.	Dr. Muhammad Thoyib, M. Pd	Dosen Manajemen Pendidikan
4.	Drs. H.Djajanto, M. Pd. I	Ketua Komite MA Miftahul Ulum (sebelum menjadi ketua komite beliau menjabat sebagai kepala madrasah)

Penilaian terhadap validitas logis yang popular ada dua prosedur, yang menyimpulkan adanya validitas isi tes

²³Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Edisi 4 Cet V 2015), 111-112.

berdasarkan validitas isi item, akan tetapi dalam penelitian ini hanya menggunakan salah satu dari dua prosedur tersebut, yaitu Koefisien Validitas Isi Aiken's V.²⁴

Aiken telah merumuskan formula Aiken's V untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari tim panel *experts* sebanyak *n* orang terhadap suatu item dari segi sejauhmana item tersebut mewakili konstruk yang diukur.²⁵ Pada hal ini, konstruk yang diukur berarti item yang bersangkutan adalah relevan dengan indikator keperilakuannya, karena indikator keperilakuan merupakan penerjemahan operasional dari atribut yang akan diukur.

Penilaian dilakukan dengan cara memberikan angka diantara 1 (sangat tidak mewakili atau sangat tidak relevan) sampai 5 (sangat mewakili atau sangat relevan). *Statistics* Aiken's V dirumuskan sebagai berikut:

$$V = \frac{s}{[n(c - 1)]}$$

s = *r* - *l*_o

*l*_o = Angka penilaian validitas yang terendah (dalam hal ini = 1)

²⁴Ibid.

²⁵Ibid., 112-113.

c =Angka penilaian validitas yang tertinggi (dalam hal ini = 5)

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai²⁶

Komputasi Aiken V hendaknya dilakukan hanya pada item yang terpilih. Dalam pengukuran ini memuat aspek berperilaku dari atribut yang diukur, oleh indikator berperilaku bagi setiap aspeknya, dan memuat tingkat relevansinya.²⁷ Setiap item dibandingkan dengan indikator dan para penilai (*rater*) atau tim panel *experts* menetapkan penilaiannya dengan memberikan tanda (\surd) pada kolom penilaian yang angkanya sesuai. Aspek yang ingin diukur sesuai dengan indikator berperilaku yang relevan maka instrumen yang akan diujikan layak (relevan). Statistik ini mengukur indikator berperilaku, yang dihitung adalah *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari tim panel *experts* sebanyak n orang terhadap suatu item dari segi sejauhmana item tersebut mewakili

²⁶Ibid., 113.

²⁷Sarah Ulfanisa Iwanda, “Efektivitas Penggunaan Alat Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Dalam Mengukur Mutu Program Training Of Trainer (ToT) Petugas Pemeriksa Kesehatan Jemaah Haji di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto”, *Jurnal: Universitas Pendidikan Indonesia*, Bandung: Universitas Pendidikan Bandung. (2016): 35-68.

konstrak yang diukur.²⁸ Penilaian item dilakukan dengan memberikan angka 1 (tidak relevan) sampai dengan 5 (sangat relevan). Penilai akan diberikan blanko pengisian seperti di bawah ini:

Tabel 3.3
Blanko Pengisian Lembar Telaah Angket

LEMBAR TELAHAH ANGKET						
Penelaah	:					
Angket	:		Jumlah Angket	:		
Diisi tanda checklist (√) jika sesuai dengan aspek yang ditelaah.						
Aspek yang ditelaah	No. Angket					
	1	2	3	4	5	dst
A. MATERI						
1. Angket sesuai dengan indikator						
2. Pilihan jawaban homogen dan logis ditinjau dari segi materi						
3. Hanya ada satu jawaban yang dibutuhkan untuk setiap angket						
B. KONSTRUKSI						
1. Pokok angket dirumuskan secara tegas dan jelas						
2. Rumusan pokok angket dan pilihan jawaban merupakan pernyataan yang diperlukan saja						

²⁸Ibid., 35-68.

3. Pokok angket tidak memberi petunjuk jawaban						
4. Pokok angket tidak menggunakan pernyataan negatif ganda						
5. Panjang alternatif jawaban pada angket relatif sama						
6. Pilihan alternatif jawaban pada angket tidak menggunakan pernyataan "semua benar" atau "semua salah"						
7. Pilihan alternatif jawaban pada angket yang berbentuk angka atau waktu disusun berdasarkan besar kecilnya angka atau kronologis kejadian						
8. Butir pernyataan pada angket tidak bergantung pada jawaban pernyataan sebelumnya						
C. BAHASA						
1. Menggunakan kaidah Bahasa Indonesia yang baik dan benar						
2. Tidak menggunakan bahasa yang berlaku setempat/tabu						
3. Menggunakan bahasa yang komunikatif						
4. Pilihan alternatif jawaban pada angket tidak mengulang kata atau frase yang bukan merupakan satu kesatuan pengertian						
D. KEPUTUSAN (diisi 1, 2, 3, atau 4 sesuai kriteria)						

Kriteria keputusan :

1 = Ditolak: hanya memenuhi 2 aspek Materi, 3 aspek Konstruksi, dan 1 aspek Bahasa

2 = Diterima dengan revisi: Memenuhi 2 aspek Materi, 4 aspek Konstruksi, dan 2 aspek Bahasa

- 3 = Diterima: Memenuhi minimal 2 aspek Materi, 6 aspek Konstruksi (aspek stimulus wajib terpenuhi), dan 3 aspek Bahasa
- 4 = Diterima: Memenuhi semua aspek Materi, Konstruksi (aspek stimulus wajib terpenuhi), dan Bahasa

Adapun hasil perhitungan validasi item menggunakan rumus Aiken's V dari 89 nomor angket diketahui bahwa ada 13 item angket yang tidak valid dan sisanya sebanyak 76 item angket valid. Adapun untuk 13 angket yang tidak valid tersebut tidak digunakan untuk penelitian. Hanya angket yang valid saja yang digunakan untuk penelitian. Jadi, banyaknya angket yang digunakan untuk penelitian adalah sejumlah 76 angket. Untuk data lebih lengkapnya ada pada bagian lampiran.

b. Uji Keterbacaan

Uji *readabilitas* atau uji keterbacaan penelitian dilakukan dengan memberikan angket kepada responden. Peneliti menjelaskan maksud memberikan angket kepada responden untuk mencermati dan melihat angket toleransi, kemudian responden tersebut diminta untuk memberikan

masukan.²⁹ Uji keterbacaan pada penelitian ini dilakukan oleh tujuh (7) orang guru yang mana dari ketiga guru tersebut masing-masing merupakan Kepala Madrasah dari masing-masing instansi tempat penelitian ini dilakukan, akan tetapi ketiga Kepala Madrasah tersebut tidak termasuk dalam responden pengisian angket. Adapun empat sisanya merupakan guru dari instansi yang berbeda dan bukan merupakan responden dari pengisian angket. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 51 orang. Tujuh guru yang melakukan uji keterbacaan ini yaitu Binti Kurniati Maulida, S. Pd. I. (Kepala MA Ma'arif Balong), Marsono, S. Ag. (Kepala MA Miftahul Ulum Balong), Kusno, S. Pd. (Kepala MA Darul Istiqomah Balong), Rinna Latifatin, S. Pd. (guru SMP Negeri 2 Sooko), Siti Iriyanti, S. Pd. (guru SMP Negeri 2 Sooko), Amin Nurhayati, S. Pd. (guru SMP Negeri 2 Sooko) serta Arif Darul Faroki, S. Pd. (guru SMP Negeri 2 Sooko). Dari hasil uji keterbacaan tersebut ditemukan beberapa instrumen yang redaksinya masih kurang tepat. Kemudian berdasarkan masukan dan

²⁹Punjul Supriati, "Pengembangan Instrumen Pengukuran Toleransi pada Mahasiswa Sekolah Menengah Pertama", *Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Jogjakarta: Universitas Sarjana Wiyata Tamansiswa (2018): 117-123.

saran yang diberikan, peneliti merevisi kembali instrument tersebut sehingga memperoleh instrumen yang mudah dipahami redaksinya oleh responden.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji dan mengetahui derajat keajegan suatu alat ukur. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan dalam beberapa kali dalam waktu yang berlainan. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan pengujian reliabilitas instrumen adalah koefisien *alpha cronbach*. Yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

Jika nilai Alpha > 0,60 maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel bisa dikatakan reliabel.³⁰

³⁰Arikunto, *Prosedur Penelitian*.....,190.

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas (keterandalan) instrumen, peneliti berpedoman pada pendapat Sugiyono seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.4
Interpretasi Nilai r_{11}

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
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

Adapun hasil dari perhitungan uji reliabilitas pada setiap variabel menggunakan SPSS *Statistics Version 16.0* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Reliability Instrument

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,887	Reliabel

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
	Kepala Sekolah (X1)		
2.	<i>Self-Awareness</i> (X2)	0,827	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X3)	0,938	Reliabel

1. Instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,887 > 0,60$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan yang sangat tinggi.
2. Instrumen *self-awareness* memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,827 > 0,60$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan yang sangat tinggi.
3. Instrumen disiplin kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,938 > 0,60$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan yang sangat tinggi.

4. Teknis Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengorganisasi, menyajikan serta menganalisis data. Penggambaran datanya yaitu melalui teknik statistika seperti membuat table distribusi frekuensi, diagram serta grafik. Penelitian ini

menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS *Statistics Version 16.0*. Pembahasan di dalamnya meliputi harga rata-rata (*Mean*), standar deviasi (*SD*), *median* (*Me*), *modus* (*Mo*), nilai maksimal dan nilai minimal, yang kemudian akan disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.

Mean adalah jumlah dari keseluruhan angka yang ada kemudian dibagi dengan banyaknya angka tersebut. *Median* adalah suatu nilai atau angka yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian sama besar. *Modus* adalah suatu nilai yang mempunyai frekuensi paling banyak atau nilai yang sering muncul.³¹

Diagram *histogram* dibuat untuk menyajikan data dari hasil penelitian. *Histogram* dibuat berdasarkan data frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi.

Untuk menentukan kategori tinggi, sedang dan rendah dibuat pengelompokan skor yang menggunakan pedoman:

$$Mx + 1 \cdot SDx = \text{kategori tinggi}$$

$$Mx - 1 \cdot SDx = \text{kategori rendah}$$

³¹Retno Widyaningrum, *Statistika* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015), 50-63.

Antara $Mx + 1.SDx$ sampai $Mx - 1. SDx =$ kategori sedang.

Keterangan:

$Mx =$ Rata-rata (*Mean*)

$SDx =$ Standar Deviasi

2. Uji Prasyarat

a) Uji Normalitas

Uji normalitas disini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah *error* pada setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika *error* berdistribusi normal, maka analisis datanya menggunakan statistika parametris. Akan tetapi, apabila *error* berdistribusi tidak normal, maka analisis datanya menggunakan statistika non parametris.³² Hipotesis yang diuji pada uji ini adalah:

H_0 : residual berdistribusi normal

H_1 : residual berdistribusi tidak normal

Statistik uji pada penelitian ini merupakan hasil dari perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *sig.* (*Asymp.Sig 2 tailed pada tabel Kolmogorov-Smirnov*) dan untuk nilai α sebesar 0,05. Adapun pengambilan keputusannya adalah apabila

³²Sygiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif... ..*,159.

hasil perhitungan $\geq 0,05$ maka H_0 yang artinya artinya distribusi residual normal. Namun jika probabilitasnya $< 0,05$ maka tolak H_0 yang artinya distribusi residual tidak normal.³³

Untuk mempercepat perhitungan, peneliti memanfaatkan program SPSS *Statistic Version 16.0 for window*. Untuk mengetahui apakah model regresi normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan nilai probabilitasnya (*p-value*), jika hasil hitungannya lebih besar dari 0,05 maka artinya distribusi datanya normal. Akan tetapi, jika probabilitasnya (*p-value*) kurang dari 0,05 maka distribusi residualnya tidak normal.³⁴

b) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Apabila hasil uji linieritas dikategorikan linier maka data penelitian harus diselesaikan dengan teknik analisis regresi linier. Tetapi jika data tidak

³³Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametric Dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2018), 55.

³⁴Ibid.

linier maka data penelitian harus dianalisis dengan analisis regresi non linier.³⁵ Hipotesis pada uji ini adalah:

H_0 : garis regresi linier

H_1 : garis regresi tidak linier

Uji statistik pada penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh nilai *sig* pada *Linearity* dengan nilai α tingkat signifikansi yang dipilih adalah 0,05. Adapun pengambilan keputusan yaitu tolak H_0 apabila $P\text{-value} < \alpha$ yang artinya garis regresi tidak linier.³⁶

Untuk mempercepat perhitungan peneliti memanfaatkan program SPSS *Statistic Version 16.0 for windows*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel linier atau tidak, yaitu dengan membandingkan nilai probabilitasnya. Jika hasil perhitungannya lebih besar dari 0,05 maka artinya garis regresi linier, dan apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka regresi linier tidak normal.³⁷

³⁵Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), 14.

³⁶Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametric.....*, 55.

³⁷Ibid.

c) Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas (*Independent variable*) $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi. Hipotesis yang diuji pada penelitian ini adalah:

H_0 : terjadi multikolinieritas

H_1 : tidak terjadi multikolinieritas

Adapun statistik uji untuk nilai *Tolerance* adalah sebesar 0,10 dan untuk nilai VIF sebesar 10,00. Adapun dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai *Tolerance* adalah:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas
- 2) Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka artinya terjadi gejala multikolinieritas

Sedangkan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah:

- 1) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas

- 2) Jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi gejala multikolinearitas³⁸

Jika demikian, dapat dikatakan terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) nilai *Tolerance*-nya lebih dari 0,100 dan nilai *VIF*-nya kurang dari 10,00. Dalam analisis regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat menggunakan cara sebagai berikut:³⁹

- 1) Nilai *tolerance* merupakan besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistika (α).
- 2) Nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) merupakan faktor inflansi penyimpangan baku kuadrat.
- 3) Nilai *tolerance* (α) dan *Variance Inflation Factor* (*VIF*) dapat dicari dengan menggabungkan kedua nilai tersebut.

Untuk pengujian ini peneliti menggunakan *SPSS Statistics Version 16,0 for windows*.

³⁸Danang Sunyoto, *Praktik SPSS untuk Kasus dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 121-122.

³⁹R. Rina Novianti Ariawaty dan Siti Noni Evita, *Metode Kuantitatif Praktis* (Bandung: PT. Bima Pratama Cindekia, 2018), 26.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan guna menguji ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual observasi yang satu dengan yang lainnya. Jika residualnya mempunyai varian yang sama maka dikatakan terjadi homoskedastisitas dan jika variannya berbeda maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik *scatterplot* antar *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi – Y riil).⁴⁰

Pada uji heteroskedastisitas ini peneliti menggunakan uji *Glejser* dan grafik *scatterplot*. Hipotesis yang diuji pada uji heteroskedastisitas ini adalah:

H_0 : tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H_1 : terjadi gejala heteroskedastisitas

Statistik uji pada uji ini adalah nilai probabilitas (*p-value*) ditunjukkan nilai pada *Sig pada tabel uji Glejser* dengan nilai α adalah sebesar 0,05. Pengambilan keputusan

⁴⁰Ibid., 125.

pada uji ini adalah tolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$, yang artinya terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pada uji heteroskedastisitas ini peneliti menggunakan uji *Glejser* dan *grafik scatterplot*. Adapun dasar pengambilan keputusan menggunakan uji *Glejser* adalah:

- a. Jika nilai signifikansi ($p\text{-value}$) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi ($p\text{-value}$) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.⁴¹

Sedangkan untuk dasar analisis atau pengambilan keputusan untuk *grafik scatterplot* adalah:

- a. Ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.⁴²

⁴¹Andryan Setyadharma, "Uji Asumsi Klasik dengan SPSS 16.0", *Artikel Akuntansi*, UNNES 2010, online at <http://akuntansi.unnes.ac.id/wp-content/uploads/201005/Uji-Asumsi-Klasik-dengan-SPSS-16.0.pdf>. Hal 1-11, diakses pada 21 Januari 2020 pukul 10.30 WIB.

⁴²Ariawaty dan Evita, *Metode Kuantitatif Praktis.....*,125.

e) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini menggunakan Uji Durbin-Waston (DW Test).⁴³ Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas.⁴⁴ Hipotesis yang diuji pada penelitian ini adalah:

H_0 : tidak terjadi gejala autokorelasi

H_1 : terjadi gejala autokorelasi

Adapun statistik uji adalah nilai DW setelah diuji serta nilai d_u 1,6309 (pada signifikansi 5%; $k=2$; $n=51$). Pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai DW > d_u maka gagal tolak H_0 , artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Nilai DW berada diantara d_u sampai dengan $4-d_u$ maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi.

⁴³Andryan Setyadharna, *Uji Asumsi Klasik 16.0.....*, 1-11.

⁴⁴Ibid.

- 2) Nilai DW lebih kecil daripada d_u koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
- 3) Nilai DW terletak diantara d_L dan d_u , maka tidak dapat disimpulkan.
- 4) Nilai DW lebih besar daripada $4-d_u$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya, ada autokorelasi negatif.
- 5) Nilai DW terletak diantara $4-d_u$ dan $4-d_L$, maka tidak dapat disimpulkan.

3. Uji Hasil Penelitian

a) Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen.⁴⁵ Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis ke-1 dan ke-2, yaitu pengaruh variabel X_1 terhadap Y , dan pengaruh X_2 terhadap Y , dengan menggunakan persamaan regresi sederhana : $Y = a + bX$. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh yang nyata secara serentak terhadap

⁴⁵Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik ...*, 122.

variabel dependennya.⁴⁶ Hipotesis yang diuji pada uji ini yaitu:

H_0 : X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y

H_1 : X berpengaruh secara signifikan terhadap Y

Statistik uji pada uji ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh nilai probability hitungan pada *Sig* pada tabel hasil perhitungan dengan nilai α sebesar 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu tolak H_0 jika $p\text{-value} \geq \alpha$, yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat⁴⁷

Adapun program yang digunakan adalah SPSS *Statistics Version* 16,0 untuk mengolah data. Apabila hasil uji hipotesis regresi linier sederhana menunjukkan tolak H_0 maka artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat yaitu dengan melihat *output* SPSS tabel Anova. Untuk mengetahui berapa besar presentase variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu dengan cara mengalikan *R Square* dengan 100%.

⁴⁶Ibid., 128.

⁴⁷Ibid., 129.

b) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen.⁴⁸ Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen yaitu X_1 , dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel dependen variabel terikat Y , dengan menggunakan persamaan regresi ganda: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$. Hipotesis yang diuji pada uji ini adalah:

H_0 : X_1 , dan X_2 tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y

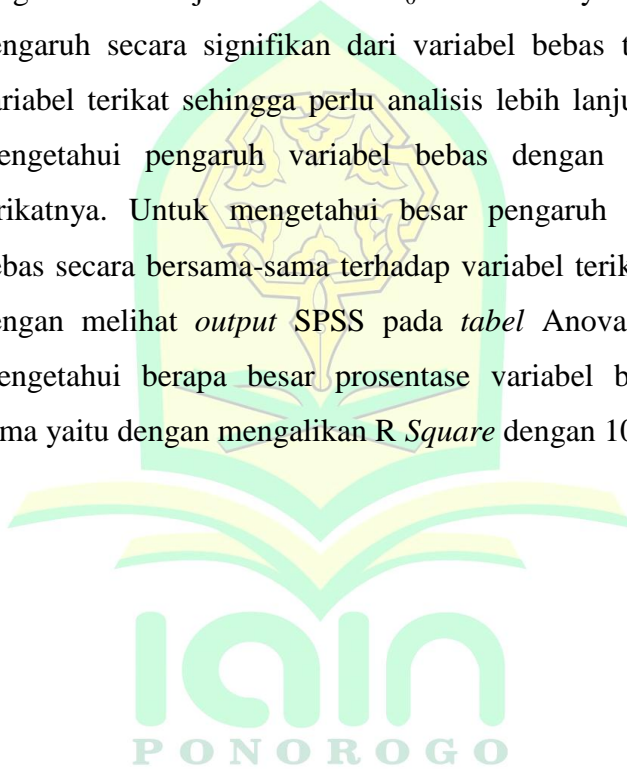
H_1 : X_1 , dan X_2 berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y

Statistik uji pada uji ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) ditunjukkan nilai probability hitungan pada *Sig* pada tabel hasil perhitungan (tabel anova) dengan nilai α sebsesar 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah tolak H_0 jika $p\text{-value} > \alpha$, yang artinya X secara simultan berpengaruh terhadap

⁴⁸Ibid., 122.

Y⁴⁹ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS *Statistics Version* 16,0 untuk mengolah data.

Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan tolak H_0 maka artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikatnya. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat *output* SPSS pada *tabel* Anova. Untuk mengetahui berapa besar prosentase variabel bersama-sama yaitu dengan mengalikan *R Square* dengan 100%.



⁴⁹Ibid., 130.

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

1. Gambaran Umum MA Ma'arif Balong

a) Sejarah Umum MA Ma'arif Balong

Berdirinya Madrasah Aliyah Ma'arif Balong Ponorogo tidak dapat dipisahkan dari keikutsertaan para anggota pengurus MWC NU Kecamatan Balong dan para ahli waqif serta dukungan dari warga besar Nahdlatul Ulama di Kecamatan Balong.

Ide pertama kali pendirian Madrasah bermula dari adanya kebutuhan yang mendesak akan adanya lembaga pendidikan setingkat SLTA/SMA yang berbentuk Madrasah di wilayah Kecamatan Balong yang berada di bawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU.

Setelah melalui berbagai proses yang panjang dan berliku serta berkali-kali mengadakan pertemuan untuk bertukar pikiran dan mencari berbagai masukan, maka diputuskanlah untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan setingkat SLTA/SMA itu, yaitu Madrasah Aliyah.

Setelah persiapan dianggap cukup matang, maka secara resmi pada tanggal 20 Juli 1987 didirikan Madrasah Aliyah

Ma'arif Balong yang berkedudukan di Desa Jalen, Kecamatan Balong, Kabupaten Ponorogo dengan Surat Pengesahan dari LP Ma'arif Cabang Ponorogo No. 09/MA/87/87 tanggal 25 Desember 1987 dengan Kepala Madrasah yang pertama adalah Drs. Slamet Bisri. Kemudian saat itu juga mulai dibuka pendaftaran siswa baru. Pada tahun pertama inilah diperoleh siswa sebanyak sebelas (11) orang. Ternyata, perkembangan madrasah semakin hari semakin menggembirakan, terbukti dengan semakin meningkatnya antusiasme para orang tua untuk menyekolahkan anaknya di Madrasah ini.

Keadaan inilah yang mendorong seorang aghniya' yang bernama H.M. Na'im untuk mewakafkan sebidang tanahnya kepada madrasah ini. Di atas tanah wakaf inilah dibangun kompleks gedung Madrasah Aliyah Ma'arif Balong secara permanen. Di kompleks inilah madrasah ini melakukan benah diri dan inovasi secara terus menerus untuk mengikuti dinamika perkembangan zaman sehingga tetap eksis di tengah-tengah persaingan dunia pendidikan saat ini.

b) Visi dan Misi MA Ma'arif Balong

Adapun visi dan misi dari MA Ma'arif Balong adalah sebagai berikut:

1) Visi

Terwujudnya lulusan yang taat beragama cerdas, terampil, berakhlak mulia serta memiliki kecakapan hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

2) Misi

- (a) Menyelenggarakan pendidikan yang agamis dan ilmiah ala Ahlussunnah wal jama'ah.
- (b) Mencetak peserta didik yang sehat jasmani dan rohani.
- (c) Memberi keterampilan hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
- (d) Melakukan penguasaan posisi dan peran seluruh komponen pendidik di Madrasah secara terus menerus sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

c) Struktur Organisasi Daftar Guru MA Ma'arif Balong

Struktur organisasi di MA Ma'arif Balong ini susunan tertinggi ditempati oleh Kepala Sekolah yakni Binti Kurniati Maulida, S.Pd.I. Di bawah kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 4 guru kelas sebagai wali kelas, 1 guru bimbingan konseling (BK), 4 guru sebagai penanggungjawab kegiatan ekstrakurikuler, 2 guru sebagai petugas TU, 1 orang pustakawan serta 4 guru sebagai penanggungjawab laboratorium. Untuk lebih jelasnya ada pada lampiran

2. Gambaran Umum MA Miftahul Ulum Balong

a. Sejarah Umum MA Miftahul Ulum Balong

MA Miftahul Ulum terletak di jln. Tasik Madu Desa Ngraket Kecamatan Balong Kabupaten Ponorogo. Awal berdirinya dilatar belakangi banyaknya lulusan MTs Mitahul Ulum yang tidak meneruskan ke jenjang yang lebih tinggi, padahal MTs Miftahul Ulum berdiri sejak tahun 1982. Dari taun 1982 sampai tahun 2009, lulusan MTs yang melanjutkan ke jenjang SMA, SMK atau MA kira- kira hanya 5% disetiap tahun pelajaran. Hal ini sangat ironis karena setiap tahun pelajaran kira- kira sekitar 70 sampai 85 siswa yang lulus. Informasi yang didapat siswa siswi yang tidak melanjutkan karena motivasi orang tua yang kuran, pengaruh lingkungan dan yang paling utama adalah masalah biaya.

Dari latar belakang itulah para pengurus yayasan pendidikan Miftahul Ulum mengadakan musyawarah bagaimana caranya agar lulusan MTs Miftahul Ulum bisa imelanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Pada waktu itu musyawarah di awali oleh pengurus inti yang diketuai oleh Mahfud Arifin, S. Sos. Beserta H. Nur Salam, Damas Zamroni, Drs Djajanto, Moch. Hasyim, Marsono dan Drs.

Soewito, M.Pd.I yang memunculkan wacana mendirikan SMK atau MA.

Setelah mengadakan musyawarah beberapa kali, akhirnya musyawarah terakhir yang dihadiri pengurus yayasan, tokoh masyarakat, dan tokoh agama akhirnya memutuskan untuk mendirikan Madrasah Aliyah (MA).

Pada akhirnya MA Miftahul Ulum di louncing ada tanggal 29 April 2010 oleh Drs. H. Ms. Susiawan, MAg selaku Kepala Kementerian Agama Kabupaten Ponorogo. Diawal berdirinya ini kepala MA dipercayakan kepada Drs. Soewito, MPdi dan sekarang kepala madrasah MA Miftahul Ulum dipercayakan kepada Marsono, S.Ag.

b. Visi, Misi dan Tujuan MA Miftahul Ulum Balong

Adapun visi, misi serta tujuan MA Miftahul Ulum Balong adalah sebagai berikut:

1) Visi

Mewujudkan lulusan yang berakhlakul karimah, unggul, trampil, inovatif dan berwawasan lingkungan

2) Misi

a) Menyelenggarakan proses PBM secara efektif

b) Menyelenggarakan bimbingan dan pengembangan bakat dan minat siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler dan program ketrampilan

- c) Menumbuhkan semangat berprestasi dalam bekerja dan belajar
 - d) Mendorong guru dan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan akhlakul karimah
 - e) Menumbuhkembangkan penghayatan dan pengamalan syariat islam
 - f) Menjadikan madrasah dan lingkungan yang islami, aman, tertib, bersih dan nyaman
- 3) Tujuan Madrasah
- a) Meningkatkan sarana prasarana yang mendukung PBM
 - b) Meningkatkan efektifitas PBM
 - c) Meningkatkan program yang kompetitif
 - d) Meningkatkan lulusan yang melanjutkan ke PT (Perguruan Tinggi) dan atau terserap ke dunia kerja
 - e) Meningkatkan kegiatan akademik maupun non akademik
 - f) Meningkatkan kinerja berbasis kompetensi
 - g) Meningkatkan profesional guru dan pegawai
 - h) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan syariat Islam
 - i) Meningkatkan kepercayaan kepada madrasah
 - j) Meningkatkan budaya kerja yang kondusif, sinergis produktif serta lingkungan yang bersih dan sehat

c. Struktur Organisasi dan Daftar Guru MA Miftahul Ulum Balong

Struktur organisasi di MA Miftahul Ulum Balong ini susunan tertinggi ditempati oleh Kepala Sekolah yakni Marsono, S.Ag yang sekaligus merangkap sebagai pendidik pada lembaga tersebut. Di bawah kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 15 guru tetap yayasan dan 3 guru tidak tetap, serta 1 tenaga pesuruh. Untuk lebih jelasnya ada pada lampiran.

3. Gambaran Umum MA Darul Istiqomah Balong

a. Sejarah Umum MA Darul Istiqomah Balong

MA Darul Istiqomah di Pondok Pesantren Darul Istiqomah Ngumpul Balong Ponorogo adalah lembaga pendidikan islam setingkat Madrasah Aliyah yang terletak di daerah yang kondusif dan didukung oleh tenaga-tenaga pendidik yang berpengalaman, sehingga dapat menjawab semua permasalahan yang terjadi pada era globalisasi dan reformasi saat ini.

Banyak orang menutup sebelah mata terhadap pendidikan pesantren. Padahal jika Pesantren disandingkan dengan lembaga pendidikan yang pernah muncul di Indonesia, merupakan sistem pendidikan tertua saat ini dan dianggap sebagai produk budaya Indonesia yang asli.

Sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia, pondok pesantren telah banyak berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejak masa penyiaran agama Islam di Nusantara hingga saat ini, pondok pesantren berperan sebagai pusat pendidikan dan pengajaran ilmu-ilmu agama Islam (*tafaquh fi al-din*), sekaligus berfungsi sebagai pusat penyebaran agama Islam dan pusat pengembangan ilmu teknologi.

Berawal dari obsesi besar untuk membangun kembali keberadaan pesantren dan berorientasi menciptakan sebuah pesantren berkualitas yang mempunyai kemampuan multidimensi, maka pada tahun 1989 Drs. K Imam Zainuddin mulai merintis didirikannya tempat untuk mengkaji dan mendalami ilmu pengetahuan agama maupun ilmu pengetahuan umum yang bernama Pondok Pesantren Darul Istiqomah, yang bertempat di Jl. Serut Sewu No. 2, Desa Ngumpul, Balong Ponorogo Jawa Timur.

b. Visi Misi MA Darul Istiqomah Balong

Adapun visi dan misi MA Darul Istiqomah Balong adalah sebagai berikut:

1) Visi

Mencetak santriwan-santriwati yang tekun beribadah dan berwawasan luas, berkemauan kuat dan mandiri

2) Misi

Menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia, unggul dan berkualitas, berprestasi akademik tinggi, bermanfaat bagi sesama.

c. Struktur Organisasi dan Daftar Guru MA Darul Istiqomah Balong

Struktur organisasi di MA Darul Istiqomah Balong ini susunan tertinggi ditempati oleh Kepala Sekolah yakni Kusno, S. Pd.I. Dalam mencapai tujuan sekolah, kepala sekolah dibantu oleh para yang sangat berperan dalam lingkungan sekolah tersebut. Adapun jumlah guru yang ada di sekolah ini adalah 17 orang. Untuk lebih jelasnya ada pada lampiran.

B. Deskripsi Data

1. Statistika Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh dari angket yang terdiri dari 26 butir pernyataan. Nilai yang diberikan pada setiap butir maksimal memiliki nilai 4 dan minimal memiliki nilai 1. Berdasarkan ketentuan itu, maka diperoleh skor tertinggi ideal adalah 104 dan skor terendah ideal adalah 26.

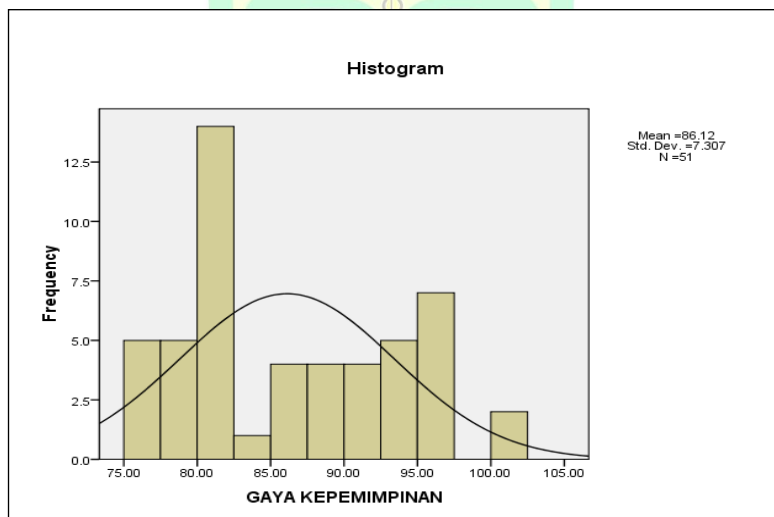
Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.0. Hasil analisis deskriptif

variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai tertinggi sebesar 100 dan nilai terendah 77. pada variabel ini menunjukkan bahwa *mean* sebesar 86,1176, *median* sebesar 85, *modus* sebesar 80 dan standar deviasi sebesar 7,30656 (data terdapat pada lampiran). Adapun tabel distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Disribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

GAYA KEPEMIMPINAN					
	<i>Score</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	75	2	3.9	3.9	3.9
	77	3	5.9	5.9	9.8
	78	3	5.9	5.9	15.7
	79	2	3.9	3.9	19.6
	80	5	9.8	9.8	29.4
	81	4	7.8	7.8	37.3
	82	5	9.8	9.8	47.1
	84	1	2.0	2.0	49.0
	85	3	5.9	5.9	54.9
	87	1	2.0	2.0	56.9
	88	2	3.9	3.9	60.8
	89	2	3.9	3.9	64.7
	90	1	2.0	2.0	66.7

GAYA KEPEMIMPINAN					
	Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	91	2	3.9	3.9	70.6
	92	1	2.0	2.0	72.5
	94	5	9.8	9.8	82.4
	95	4	7.8	7.8	90.2
	97	3	5.9	5.9	96.1
	100	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

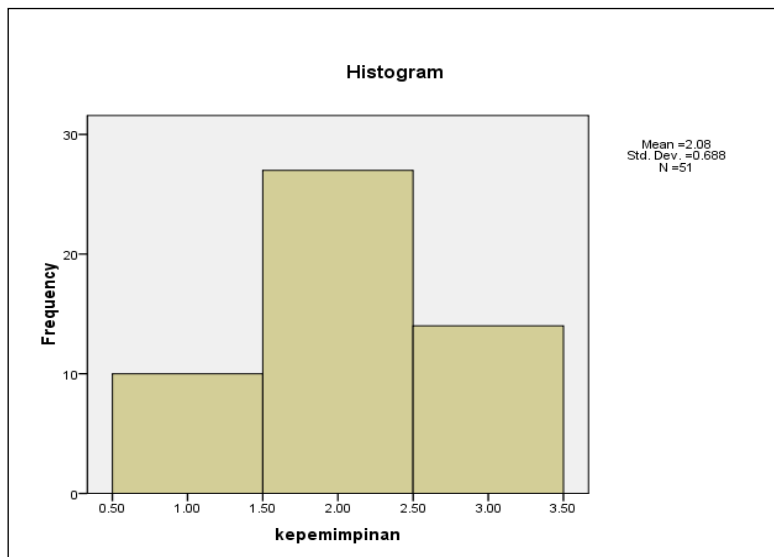


Gambar 4.1
***Histogram* Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui banyaknya guru dengan nilai tertentu yaitu dengan melihat rentan nilai, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang menyebutkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan, sehingga perlu pengkategorian empiris.

Tabel 4.2
Kategori Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan					
	<i>Category</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	<i>laissez faire</i>	10	19.6	19.6	19.6
	demokratis	27	52.9	52.9	72.5
	otoriter	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	



Gambar 4.2

Histogram Kategori Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori *laissez faire* sebesar 19,6% atau artinya sebanyak 10 guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo menyetujui bahwa kepala sekolahnya menggunakan gaya kepemimpinan *laissez faire* di sekolahnya; kemudian gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori demokratis sebesar 52,9% atau artinya sebanyak 27 guru di MA se-Kecamatan Balong

Ponorogo menyetujui bahwa kepala sekolahnya menggunakan gaya kepemimpinan demokratis di sekolahnya; dan selanjutnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori otoriter sebesar 10% atau artinya sebanyak 14 guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo menyetujui bahwa kepala sekolahnya menggunakan gaya kepemimpinan otoriter di sekolahnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di MA se-kecamatan Balong Ponorogo dominan demokratis.

2. Statistika Deskriptif *Self-Awareness*

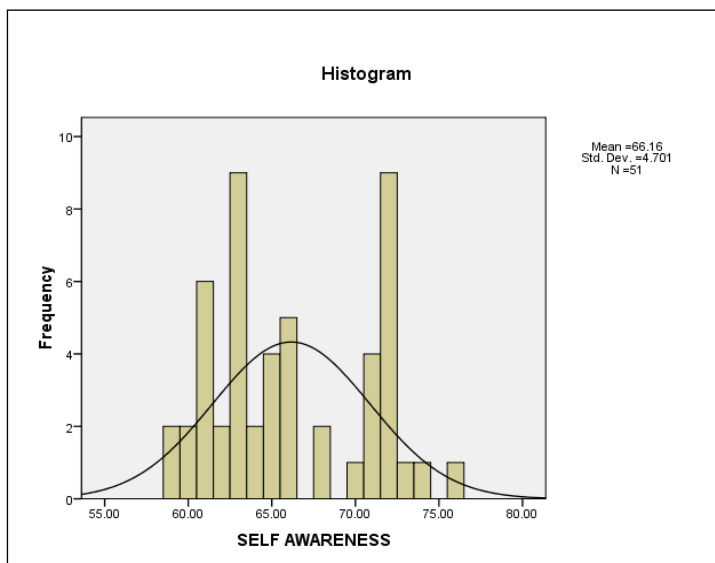
Data terkait *self-awareness* guru diperoleh dari angket yang terdiri dari 20 butir pernyataan. Nilai yang diberikan pada setiap butir maksimal memiliki nilai 4 dan minimal memiliki nilai 1. Berdasarkan ketentuan diperoleh nilai tertinggi ideal adalah 80 dan nilai terendah adalah 20.

Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.0, hasil analisis deskriptif variabel *self-awareness* guru memiliki skor tertinggi sebesar 74 dan skor terendah 59. pada variabel ini menunjukkan bahwa *mean* sebesar 66,1569, *median* sebesar 65, *modus* sebesar 63 dan standar deviasi sebesar 4,70052 (data

terdapat pada lampiran). Adapun tabel distribusi frekuensi variabel *self-awareness* guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Disribusi Frekuensi *Self-awareness*

<i>SELF-AWARENESS</i>					
	<i>Score</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	59	2	3.9	3.9	3.9
	60	2	3.9	3.9	7.8
	61	6	11.8	11.8	19.6
	62	2	3.9	3.9	23.5
	63	9	17.6	17.6	41.2
	64	2	3.9	3.9	45.1
	65	4	7.8	7.8	52.9
	66	5	9.8	9.8	62.7
	68	2	3.9	3.9	66.7
	70	1	2.0	2.0	68.6
	71	4	7.8	7.8	76.5
	72	9	17.6	17.6	94.1
	73	1	2.0	2.0	96.1
	74	1	2.0	2.0	98.0
	76	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	



Gambar 4.3

Diagram Batang Frekuensi *Self-Awareness*

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui banyaknya guru dengan nilai tertentu yaitu dengan melihat rentan nilai, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang memiliki *self-awareness* tinggi, sedang dan rendah sehingga perlu pengkategorian empiris. Pengkategorian empiris dilakukan dengan cara membandingkan nilai rata-rata angket dengan nilai rata-rata ideal, pengkategorian empiris disini dicari dengan menghitung nilai tertinggi dan nilai terendahnya, sehingga dapat diketahui kecenderungan nilai

variabel *self-awareness*, perhitungannya adalah sebagai berikut:

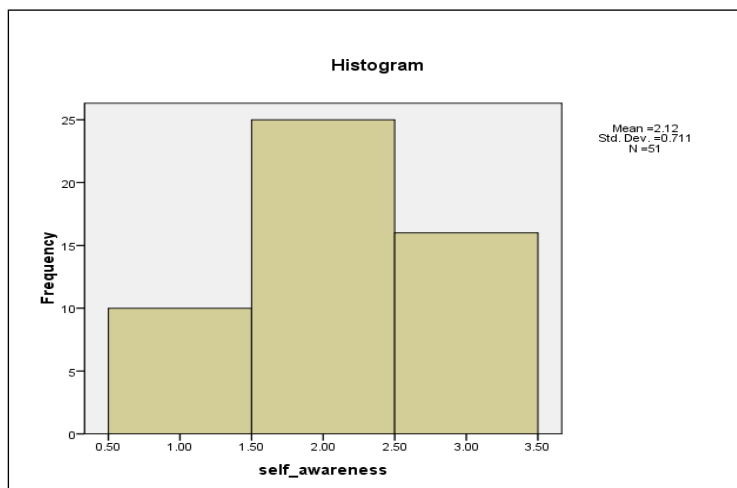
$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= M + 1.SD \\ &= 66,1569 + 1. 4,70052 \\ &= 70,85742 \\ &= 71\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= M - 1.SD \\ &= 66,1569 - 1. 4,70052 \\ &= 61,45638 \\ &= 61\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi untuk *self-awareness* guru adalah sebesar 71 dan nilai trendahnya adalah sebesar 61. Berikut ini adalah tabel kategori *self-awareness* guru:

Tabel 4.4
Kategori *Self-Awareness*
Self_Awareness

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 50-60 (Rendah)	10	19.6	19.6	19.6
61-71 (Sedang)	25	49.0	49.0	68.6
72-82 (Tinggi)	16	31.4	31.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	



Gambar 4.4
Histogram Kategori Self-Awareness

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 19,6% atau sebanyak 10 guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo memiliki *self-awareness* dengan kategori rendah; kemudian sebanyak 49% atau sebanyak 20 guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo memiliki *self-awareness* dengan kategori sedang, dan selanjutnya sebanyak 31,4% atau sebanyak 16 guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo memiliki *self-awareness* dengan kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self-awareness* guru di MA se-kecamatan Balong Ponorogo dominan berada dalam kategori sedang.

3. Statistika Deskripsi Disiplin Kerja Guru

Data terkait disiplin kerja guru diperoleh dari angket yang terdiri dari 30 butir pernyataan. Nilai yang diberikan pada setiap butir maksimal memiliki nilai 4 dan minimal memiliki nilai 1. Berdasarkan ketentuan diperoleh nilai tertinggi ideal adalah 120 dan nilai terendah ideal adalah 30.

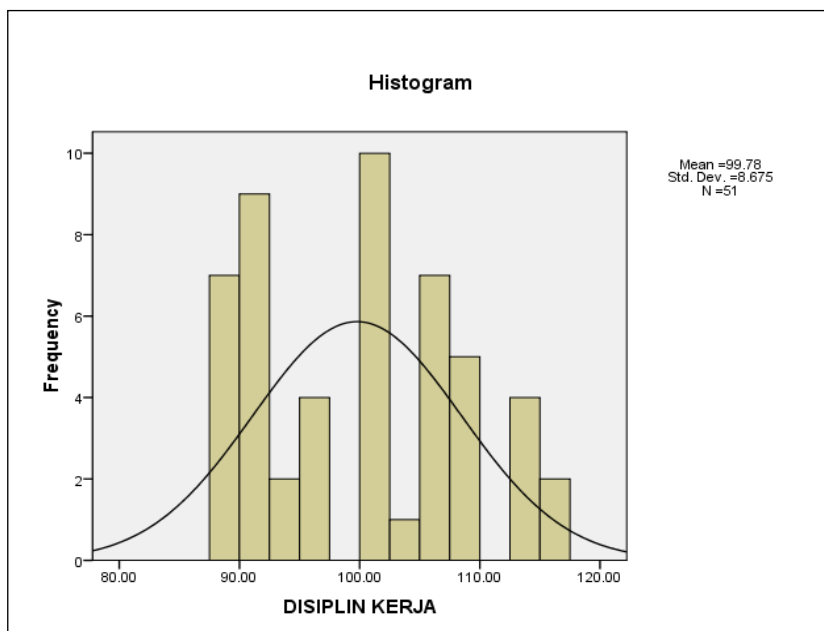
Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.0, hasil analisis deskriptif variabel kedisiplinan kerja guru memiliki skor tertinggi sebesar 115 dan skor terendah 88. pada variabel ini menunjukkan bahwa *mean* sebesar 99,783, *median* sebesar 101, *modus* sebesar 90 dan standar deviasi sebesar 8,67482 (data terdapat pada lampiran). Adapun tabel distribusi frekuensi variabel kedisiplinan kerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Disribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru

DISIPLIN KERJA GURU				
<i>Score</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
88	4	7.8	7.8	7.8
89	3	5.9	5.9	13.7
90	6	11.8	11.8	25.5

DISIPLIN KERJA GURU				
<i>Score</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
91	3	5.9	5.9	31.4
94	2	3.9	3.9	35.3
96	3	5.9	5.9	41.2
97	1	2.0	2.0	43.1
100	3	5.9	5.9	49.0
101	5	9.8	9.8	58.8
102	2	3.9	3.9	62.7
104	1	2.0	2.0	64.7
106	4	7.8	7.8	72.5
107	3	5.9	5.9	78.4
108	3	5.9	5.9	84.3
109	2	3.9	3.9	88.2
113	2	3.9	3.9	92.2
114	2	3.9	3.9	96.1
115	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

P O N O R O G O



Gambar 4.5

Histogram Kategori Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 4.5 dapat diketahui banyaknya guru dengan nilai tertentu yaitu dengan melihat rentan nilai, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi, sedang dan rendah sehingga perlu pengkategorian empiris. Pengkategorian empiris dilakukan dengan cara membandingkan nilai rata-rata angket dengan nilai rata-rata ideal, dengan menghitung nilai tertinggi dan nilai terendahnya, sehingga dapat diketahui

kecenderungan nilai variabel disiplin kerja guru, perhitungannya adalah sebagai berikut:

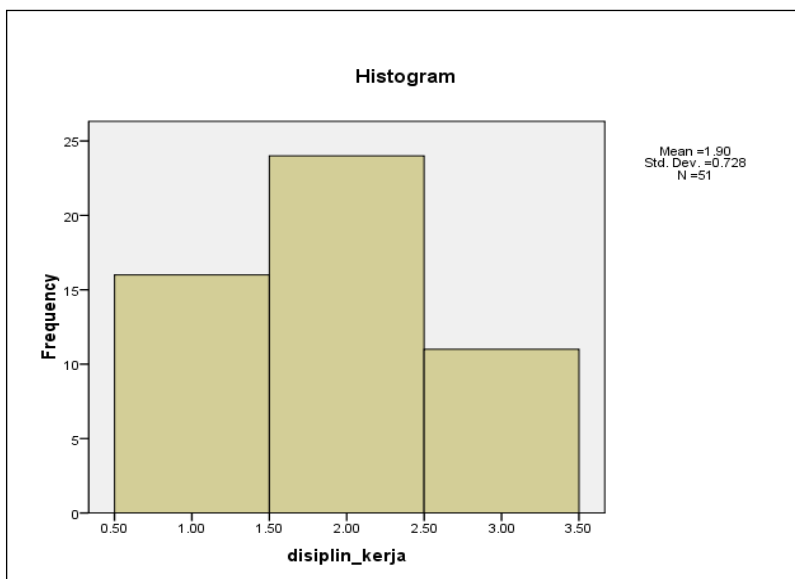
$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= M + 1.SD \\ &= 99,7843 + 1. 8,67482 \\ &= 108,45912 \\ &= 108\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= M - 1.SD \\ &= 99,7843 - 1. 8,67482 \\ &= 91,10948 \\ &= 91\end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi disiplin kerja guru adalah 108 dan nilai terendah disiplin kerja guru adalah 91. Adapun tabel kategori disiplin kerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kategori Disiplin Kerja Guru
Disiplin_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 73-90 (Rendah)	16	31.4	31.4	31.4
91-108 (Sedang)	24	47.1	47.1	78.4
109-126 (Tinggi)	11	21.6	21.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	



Gambar 4.6

Histogram Kategori Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 31,4% atau sebanyak 16 guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo memiliki tingkat kedisiplinan kerja dengan kategori rendah; kemudian sebanyak 47,1% atau sebanyak 24 guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo memiliki tingkat kedisiplinan kerja dengan kategori sedang; dan selanjutnya sebanyak 21,6% atau sebanyak 11 guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo memiliki tingkat kedisiplinan kerja dengan kategori tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru di MA se-kecamatan Balong Ponorogo dominan berada dalam kategori sedang.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual pada model regresi linier distribusi normal atau tidak. Untuk membantu dan mempercepat proses, perhitungan peneliti menggunakan program SPSS *Statistics Version 16.0*. Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : residual berdistribusi normal

H_1 : residual berdistribusi tidak normal

Statistik uji pada penelitian ini merupakan hasil dari perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *sig. (Asymp.Sig 2 tailed pada tabel Kolmogorov-Smirnov)* dan untuk nilai α sebesar 0,05. Adapun pengambilan keputusannya adalah apabila hasil perhitungan $\geq 0,05$ maka H_0 yang artinya artinya distribusi residual normal. Namun jika probabilitasnya $< 0,05$ maka tolak H_0 yang artinya distribusi residual tidak normal.

Untuk mempercepat perhitungan, peneliti memanfaatkan program SPSS *Statistic Version 16.0 for*

window. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov smirnov.

Dari tabel dibawah ini dapat diketahui bahwa nilai probabilitas hasil hitungan (*Asymp.Sig*) adalah 0,736 yang artinya lebih dari 0,05 ($0,736 > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa residu dalam penelitian ini berdistribusi normal.

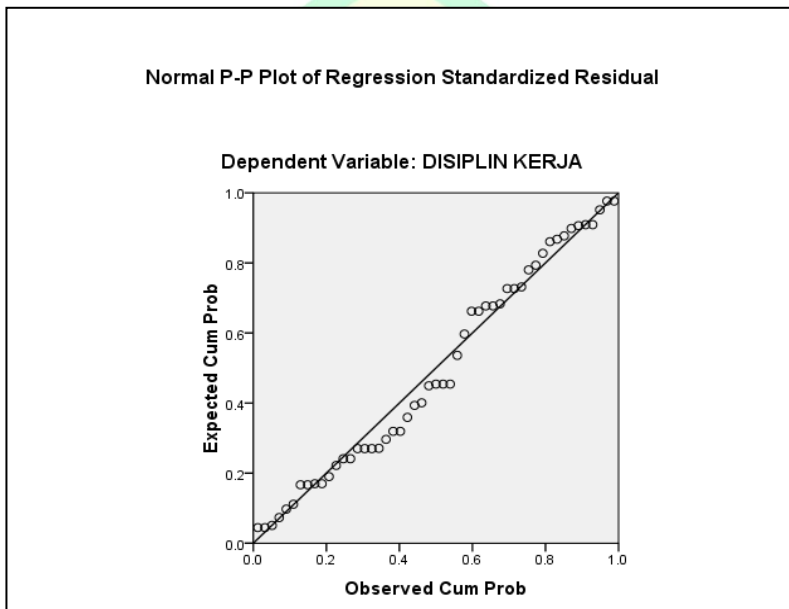
Tabel 4.7
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	<i>Mean</i>	.0000000
	Std. Deviation	3.70444533
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.685
Asymp. Sig. (2-tailed)		.736
a. Test distribution is Normal.		

Disamping menggunakan uji Kolmogorov smirnov, dalam penelitian ini juga menggunakan *probability plot*

sebagai dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitasnya.

Berikut adalah hasil output dari program SPSS *Statistic Version 16.0*:



Gambar 4.7
Normal Probability Plot

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan *probability plot* untuk uji normalitas adalah data residual berdistribusi normal jika data *plotting* (titik-titik) menggambarkan data yang sebenarnya mengikuti garis

diagonal dan data berdistribusi tidak normal jika data *plotting* (titik-titik) tidak mengikuti garis diagonal. Dari gambar diatas dapat dilihat jika data *plotting* (titik-titik) mengikuti garis diagonal sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *error* pada model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Hipotesis pada uji ini yaitu:

H_0 : garis regresi linier

H_1 : garis regresi tidak linier

Statistik uji pada penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh nilai *sig* pada *Linearity* dengan nilai α tingkat signifikansi yang dipilih adalah 0,05. Adapun pengambilan keputusan yaitu tolak H_0 apabila $P\text{-value} < \alpha$ yang artinya garis regresi tidak linier.

Untuk mempercepat perhitungan peneliti memanfaatkan program SPSS *Statistic Version 16.0 for windows*. Berikut ini adalah hasil uji linearitas menggunakan SPSS *Statistic Version 16.0*:

Tabel 4.8
Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandarized Residual * Unstandarized Predicted Value	Between Group	(Combined)	660.646	33	20.020	13.346	.000
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	660.646	32	20.645	13.763	.000
	Within Groups		25.500	17	1.500		
	Total		686.146	50			

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai linearitasnya sebesar 1,000 yang artinya lebih dari 0,05 ($1,000 > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa garis regresi dalam penelitian ini adalah linier.

P O N O R O G O

3. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas (*Independent variable*) $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi. Hipotesis yang diuji pada penelitian ini adalah:

H_0 : terjadi multikolinieritas

H_1 : tidak terjadi multikolinieritas

Adapun statistik uji untuk nilai *Tolerance* adalah sebesar 0,10 dan untuk nilai VIF sebesar 10,00. Adapun dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai *Tolerance* adalah:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas
- 2) Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka artinya terjadi gejala multikolinieritas

Sedangkan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah:

- 1) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas
- 2) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi gejala multikolinieritas.

Jika demikian, dapat dikatakan terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) nilai *Tolerance*-nya lebih dari 0,100 dan nilai VIF-nya kurang dari 10,00. Dalam analisis regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinearitas. Untuk pengujian ini peneliti menggunakan SPSS *Statistics Version 16.0 for windows*. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS *Statistic Version 16.0 for windows*:

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.086	7.592		-1.460	.151		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.293	.114	.247	2.585	.013	.415	2.408
	SELF-AWARENESS	1.294	.177	.701	7.330	.000	.415	2.408
a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA								

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebasnya (gaya kepemimpinan dan *self-awareness*) adalah sebesar 0,415 dan nilai VIF-nya sebesar 2,408. Berdasarkan hasil tersebut dapat dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai *Tolerance* pada masing-masing variabelnya lebih besar 0,100 ($0,415 > 0,100$) dan nilai VIFnya kurang dari 10,00 ($2,408 < 10,00$).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual observasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila residualnya mempunyai varian yang sama maka dikatakan terjadi homoskedastisitas. Dalam analisis regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas ini peneliti menggunakan uji *Glejser* dan grafik *scatterplot*. Hipotesis yang diuji pada uji heteroskedastisitas ini adalah;

H_0 : tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H_1 : terjadi gejala heteroskedastisitas

Statistik uji pada uji ini adalah nilai probabilitas (*p-value*) ditunjukkan nilai pada *Sig pada tabel uji Glejser* dengan nilai α adalah sebesar 0,05. Pengambilan keputusan

pada uji ini adalah tolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$, yang artinya terjadi gejala heteroskedastisitas.

Untuk mempercepat dan mempermudah perhitungan, peneliti memanfaatkan program SPSS *Statistic Version 16.0 for windows*. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* menggunakan SPSS *Statistic Version 16.0*:

Tabel 4.10
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.029	3.917		.773	.443
GAYA KEPEMIMPINAN	-.021	.059	-.080	-.358	.722
SELF-AWARENESS	.029	.091	.071	.318	.752

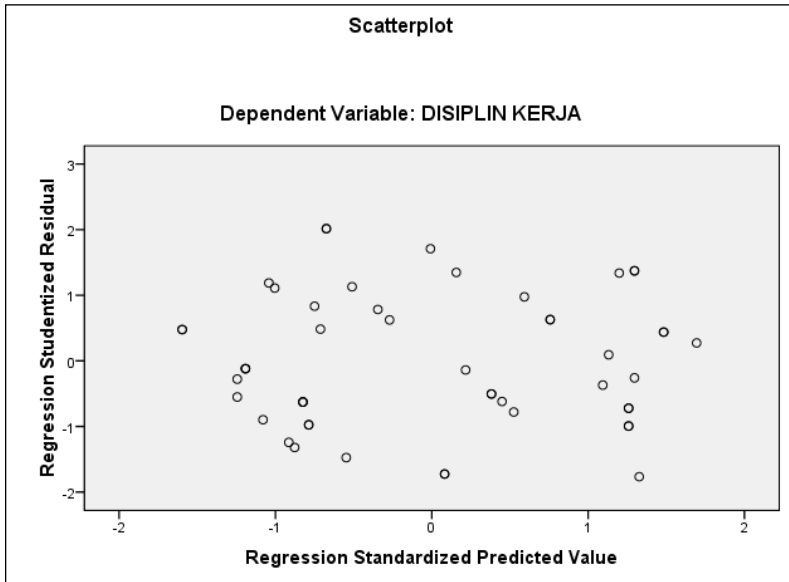
a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari tabel uji Glejser di atas diketahui bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,722 yang artinya lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi untuk *self-awareness* sebesar 0,752 yang artinya juga lebih besar dari

0,05. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Sedangkan untuk dasar analisis atau pengambilan keputusan untuk grafik *scatterplot* adalah jika titik-titik pada hasil uji membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas. Jika titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dibawah ini adalah hasil uji heteroskedastisitas output SPSS melalui grafik *scatterplot* antar *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi – Y riil).

Adapun hasil dari gambar dibawah ini dapat dilihat bawa tidak terjadi heteroskedastisias karena tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplot* diatas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka “0” pada sumbu Y.



Gambar 4.8
Uji Heteroskedastisitas

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini menggunakan Uji Durbin-Waston (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas. Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : tidak terjadi gejala autokorelasi

H_1 : terjadi gejala autokorelasi

Adapun statistik uji adalah nilai DW setelah diuji serta nilai d_u 1,6309 (pada signifikansi 5%; $k=2$; $n=51$). Pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai $DW > d_u$ maka gagal tolak H_0 , artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

Adapun dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi adalah jika:

- 1) Nilai DW berada diantara d_u sampai dengan $4-d_u$ maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak terjadi autokorelasi.
- 2) Nilai DW lebih kecil daripada d_u koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya terjadi autokorelasi positif.
- 3) Nilai DW terletak diantara d_L dan d_u , maka tidak dapat disimpulkan.
- 4) Nilai DW lebih besar daripada $4-d_u$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya, terjadi autokorelasi negatif.
- 5) Nilai DW terletak diantara $4-d_u$ dan $4-d_L$, maka tidak dapat disimpulkan.

Adapun hasil dari uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.818	.810	3.781	1.904
a. Predictors: (Constant), <i>SELF-AWARENESS</i> , <i>GAYA KEPEMIMPINAN</i>					
b. Dependent Variable: <i>DISIPLIN KERJA</i>					

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai DW (Durbin-Watson) adalah sebesar 1,904. Sedangkan untuk nilai “du” belum diketahui. Nilai “du” ini dicari pada tabel DW (Durbin-Watson) berdasarkan k (2) dan n (51) dengan signifikansi 5%. Setelah nilai “du” dan DW diketahui selanjutnya dicari apakah ada gejala autokorelasi atau tidak pada data penelitian ini sebagai berikut:

$$du = 1,6309$$

$$DW = 1,904$$

$$4 - du = 4 - 1,6309 = 2,3691$$

Dari hasil diatas diketahui bahwa $du (1,6309) < DW (1,904) < 4 - du (2,3691)$, yang artinya nilai DW (Durbin-

Watson) berada diantara “du” sampai 4-du sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi.

D. Statistika Inferensia

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah. Oleh karena itu, hipotesis harus diuji kebenaran empiriknya. Pengujian hipotesis ke-1 dan hipotesis ke-2 dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana secara parsial, sedangkan pengujian hipotesis ke-3 menggunakan analisis regresi linier berganda.

1. Uji Regresi Linier Sederhana secara Parsial

Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis ke-1 dan ke-2, yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap disiplin kerja guru (Y), dan pengaruh *self-awareness* (X_2) terhadap disiplin guru (Y). Adapun program yang digunakan adalah SPSS *Statistics Version* 16,0 untuk mengolah data. Hipotesis yang diuji pada uji ini adalah:

H_0 : X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y

H_1 : X berpengaruh secara signifikan terhadap Y

Statistik uji pada uji ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh nilai probability hitungan pada *Sig* pada tabel hasil perhitungan dengan nilai α sebesar 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu tolak H_0 jika $p\text{-value} \geq \alpha$, yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji hipotesis regresi linier sederhana menunjukkan tolak H_0 maka artinya ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut. Adapun program yang digunakan adalah SPSS *Statistics Version 16,0* untuk mengolah data.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Pengujian hipotesis ke-1 yaitu menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja.

Hipotesis yang diuji adalah:

Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak

H_0 : berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja

H_1 : Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

disiplin kerja

Statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh nilai *probability* hitungan pada *Sig* pada tabel hasil perhitungan dengan nilai α sebesar 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah tolak H_0 jika (*p-value*) $\geq \alpha$, artinya variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan menggunakan SPSS *Statistic Version 16,0*:

Pada tabel dibawah ini nilai *probability* hitungan (*Sig.*) X_1 adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$ jadi X_1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh terhadap Y (disiplin kerja guru).

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.700	9.113		2.162	.036
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.930	.105	.783	8.819	.000

a. Dependent Variable:
DISIPLIN KERJA

Berdasarkan tabel diatas, persamaan garis regresi didapatkan besarnya konstanta (a) = 19,700 dan nilai koefisien regresi (b) = 0,930, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y=a+bx$$

$$Y=19.700 +0,930$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai sebesar 0,930 yang berarti jika nilai gaya kepemimpinan meningkat 1 poin maka nilai disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,930 poin.

Tabel 4.13
Tabel Regresi Sederhana Hipotesis 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.614	.606	5.448

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Variabel gaya kepemimpinan memiliki harga koefisien r sebesar 0,783 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,614. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru 61,4% ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan 38,6% variabel disiplin kerja guru ditentukan oleh variabel lain.

b. Pengaruh *Self-Awareness* (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Pengujian hipotesis ke-2 yaitu menguji signifikansi pengaruh *self-awareness* terhadap disiplin kerja.

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Variabel *self-awareness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja

H_1 : Variabel gaya *self-awareness* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja

Statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh nilai *probability* hitungan pada *Sig* pada tabel hasil perhitungan dengan nilai α sebesar 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah tolak H_0 jika (*p value*) $\geq \alpha$, artinya variabel *self-awareness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-8.889	7.969		-1.115	.270
SELF-AWARENESS	1.643	.120	.890	13.670	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

PONOROGO

Pada tabel diatas nilai *probability* hitungan (*Sig.*) X_2 adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$ jadi X_2 (*self-awareness*) berpengaruh terhadap Y (disiplin kerja guru).

Berdasarkan tabel diatas, persamaan garis regresi didapatkan besarnya konstanta (a) = -8,889 dan nilai

koefisien regresi (b) = 1,643, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y=a+bx$$

$$Y=-8.889+1,643x$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai sebesar -8.889 yang berarti jika nilai *self-awareness* meningkat 1 poin maka nilai disiplin kerja akan meningkat sebesar -8.889 poin.

Tabel 4.15
Tabel Regresi Sederhana Hipotesis 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.788	3.994

a. Predictors: (Constant), SELF AWARENESS

Variabel *self-awareness* memiliki harga koefisien r sebesar 0,890 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,792. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru 79,2% ditentukan oleh variabel *self-awareness*. Sedangkan 20,8% variabel disiplin kerja guru ditentukan oleh variabel lain.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis ke-3 yaitu untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dan *self-awareness* (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kedisiplinan kerja guru (Y).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS *Statistical Version* 16,0 untuk mengolah data. Hipotesis yang diuji pada uji ini adalah:

H_0 : X_1 dan X_2 tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y

H_1 : X_1 dan X_2 berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y

Statistik uji pada uji ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) ditunjukkan nilai probability hitungan pada *Sig* pada tabel hasil perhitungan (tabel anova) dengan nilai α sebesar 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah tolak H_0 jika $p\text{-value} > \alpha$, yang artinya X secara simultan berpengaruh terhadap Y . Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda

menunjukkan tolak H_0 maka artinya ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikatnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS *Statistics Version 16,0* untuk mengolah data. Berikut ini adalah hasil dari *output SPSS Statistic Version 16,0*.

Tabel 4.16
Hasil Uji Hpotesis 3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-11.086	7.592		-1.460	.151
GAYA KEPEMIMPINAN	.293	.114	.247	2.585	.013
SELF AWARENESS	1.294	.177	.701	7.330	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN

KERJA

Berdasarkan tabel diatas, persamaan garis regresi didapatkan besarnya konstanta $(a) = -11.086$ dan nilai

koefisien regresi (b_1) = 0,293, (b_2) = 1,294, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -11.086 + 0,293X_1 + 1,294X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,293, artinya apabila nilai gaya kepemimpinan meningkat 1 poin maka disiplin kerja guru akan meningkat 0,293 dengan asumsi X_2 . Nilai koefisien X_2 sebesar 1,294, artinya apabila nilai *self-awareness* meningkat 1 poin maka disiplin kerja guru akan meningkat sebesar 1,294 dengan asumsi X_1 tetap.

Tabel 4.17
Hasil Summary Hipotesis 3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904	.818	.810	3.781	1.904

a. Predictors: (Constant), SELF AWARENESS, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,904 dan harga koefisien determinasi sebesar 0,818. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru 81,8% dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness*, sedangkan 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.18
Anova Tabel Regresi Linier Berganda

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3076.482	2	1538.241	107.609	.000 ^a
Residual	686.146	48	14.295		
Total	3762.627	50			

a. Predictors: (Constant), SELF AWARENESS, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Dari tabel anova diatas nilai nilai *probability* hitungan (Sig.) adalah 0,000 yang artinya $< 0,005$, jadi dapat diambil kesimpulan bahwa X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_2 (*self-*

awareness) secara simultan berpengaruh terhadap Y (disiplin kerja guru).



BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo TahunAjaran 2019-2020

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab 4, diperoleh hasil bahwa variabel X (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness*) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y (disiplin kerja guru). Hal ini dapat dilihat dari uji hipotesis yang sudah dilakukan pada data yang sudah didapat.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, diperoleh hasil bahwa variabel X (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness*) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y (disiplin kerja guru). Hal ini dapat dilihat dari uji hipotesis yang sudah dilakukan pada data yang sudah didapat.

Adapun untuk hasil uji hipotesis yang pertama diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di

MA se-Kecamatan Balong. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai *probability* hitungan (Sig.) 0,000 yang artinya kurang dari 0,05. Dari hasil perhitungan *R square* dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sebesar 19,34% terhadap disiplin kerja guru di MA se-kecamatan Balong.

Hasil perhitungan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifa'i (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area tahun 2018. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru sebesar 61,16% sedangkan sisanya sebesar 38,84% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan tugasnya dengan baik dan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SD Negeri 060794 Medan Area.¹

¹Muhammad Rifa'i, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area", *HIJRI: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, Medan: UIN Sumatera Utara. Volume 7 Nomor 1 (2018): 42 – 50.

Berasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kompri bahwa seorang pemimpin dalam lingkup pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah mempunyai tanggungjawab dan kewewenangan untuk mengatur, mengelola, serta menyelenggarakan kegiatan sekolah, supaya tujuan sekolah yang diinginkan dapat terwujud. Kepala sekolah adalah seorang pimpinan tunggal yang ada di sekolah, dan merupakan komponen pendidikan yang sangat berperan guna peningkatan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai figur sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, serta perilaku dalam konteks disiplin sekolah sangat dipengaruhi oleh pribadi, gaya kepemimpinan, dan cara dia melihat perkembangan ke depan yang bersifat visioner. Untuk itu, agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, harus bisa menerapkan kepemimpinan yang baik dengan gaya kepemimpinan yang tepat.² Hal tersebut sejalan dengan pendapat Andang yang menyebutkan bahwa kepemimpinan

²Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 128.

pendidikan merupakan kemampuan seorang pimpinan dalam mempengaruhi unsur-unsur sekolah agar dapat melaksanakan tugas serta pekerjaannya guna mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Seorang pemimpin pendidikan sudah seharusnya memiliki kemampuan dalam membimbing, menggerakkan, mendorong dan mengarahkan semua komponen yang ada dalam lembaga pendidikan yaitu dengan memberdayakan tenaga edukatif serta para siswa guna mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditentukan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan deokratis.³ Seperti halnya seperti dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh adala gaya kepemimpinan demokratis. Disiplin kerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satu faktornya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Disiplin kerja guru akan baik atau tinggi jika kepemimpinan kepala sekolahnya juga baik. Akan tetapi sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolahnya kurang baik maka disiplin kerja guru akan buruk atau rendah.

³Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 54.

B. Pengaruh *Self-Awareness* terhadap Disiplin Kerja Guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo TahunAjaran 2019-2020

Adapun untuk hasil uji hipotesis yang kedua diketahui bahwa *self-awareness* berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru di MA se-Kecamatan Balong. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai *probability* hitungan (Sig.) 0,000 yang artinya kurang dari 0,05. Dari hasil perhitungan *R Square* dapat disimpulkan bahwa *self-awareness* berpengaruh sebesar 62,38% terhadap disiplin kerja guru di MA se-kecamatan Balong.

Hasil perhitungan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irhamiati, Syaiful Bahri dan Nurhasanah (2017) yang berjudul Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Disiplin Belajar. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri di Banda Aceh. Pada penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan pengaruh kontrol diri terhadap disiplin belajar sebesar 47,6%. Dari hasil tersebut dapat

diketahui bahwa kontrol diri berpengaruh terhadap disiplin belajar siswa.⁴

Berasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Achmanto Mendatu yang mengemukakan bahwa *self-awareness* atau kesadaran diri adalah keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya. Seseorang disebut memiliki kesadaran diri jika mampu memahami emosi dan *mood* yang sedang dirasakan, kritis terhadap informasi mengenai diri sendiri dan sadar dengan diri yang nyata.⁵ Pendek kata kesadaran diri adalah jika seseorang tersebut sadar mengenai pikiran, perasaan dan evaluasi diri yang ada di dalam dirinya. Seseorang yang sedang berada dalam kesadaran diri, memiliki kemampuan memonitor diri sendiri, yakni mampu membaca situasi sosial dalam memahami orang lain dan mengerti harapan orang lain

⁴Irhamiati dkk, “Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Disiplin Belajar”, *Jurnal Ilmiah: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Konseling*, Aceh: Universitas Syiah Kuala. Volume 2 Nomor 3 (2017): 73-81.

⁵Agus Wibowo & Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012), 149

terhadap dirinya.⁶ Jika dikaitkan dengan profesi seorang guru, maka kesadaran mengenal dan memahami diri ini memiliki arti penting. Jika seorang guru tidak sadar akan profesinya sebagai guru, maka ketika melaksanakan tugasnya akan terasa hambar, tanpa rasa dan tanpa makna. Akan tetapi, seorang guru yang sudah sadar akan hakikatnya menjadi guru akan melangkah dengan mantab, terarah serta menjalani profesinya dengan penuh kegembiraan.⁷

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan *Self-Awareness* terhadap Disiplin Kerja Guru di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo TahunAjaran 2019-2020

Adapun untuk hasil uji hipotesis yang ketiga diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru di MA se-Kecamatan Balong. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai pada taraf signifikansi 5% dari tabel Anova diperoleh nilai *probability* hitungan (Sig.) adalah 0,000 yang artinya kurang dari 0,05, jadi dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* secara simultan berpengaruh

⁶Ibid.

⁷Ibid, 151

terhadap disiplin kerja guru di MA se-kecamatan Balong, dengan pengaruh sebesar 81,8%. sedangkan untuk 18,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Heni Rochimah, Rugaiyah dan Masduki Ahmad (2018) dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Disiplin Kerja Guru PNS (Studi Kasus di SMP Negeri se-Kota Cilacap, Jawa Tengah). Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Begitu juga dengan konsep diri yang juga berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru PNS di SMP Negeri se-Kota Cilacap.⁸

Berasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori disiplin kerja dalam Barnawi dan Mohammad Arifin yang menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Beberapa dari faktor

⁸Heni Rochimah dkk, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Disiplin Kerja Guru PNS (Studi Kasus di SMP Negeri se-Kota Cilacap, Jawa Tengah)", *Improvement: Jurnal Ilmiah Peningkatan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Universitas Negeri Jakarta. Volume 5 Nomor 1 (2018): 56-73

tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* atau kesadaran diri guru sendiri. Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* guru harus bisa *balance* atau seimbang agar tercipta kedisiplinan kerja guru baik atau tinggi. Seorang guru ingin didengar dan kemudian mendapatkan masukan dari kepala sekolah ketika mendapat berbagai kesulitan dan mendapat masalah. Kepala sekolah yang memberikan perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Kepala sekolah yang seperti inilah yang akan dihormati serta dihargai oleh para guru. Guru yang memiliki rasa segan serta hormat kepada kepala sekolahnya akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya, yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalani pekerjaannya.⁹



⁹Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Penilaian & Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 119.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru di MA se-Kecamatan Balong. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai *probability* hitungan (Sig.) 0,000 yang artinya kurang dari 0,05. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru di MA se-kecamatan Balong dengan *R Square* sebesar 19,34%.
2. *Self-awareness* berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru di MA se-Kecamatan Balong. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai *probability* hitungan (Sig.) 0,000 yang artinya kurang dari 0,05. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-awareness* berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru di MA se-kecamatan Balong dengan *R Square* sebesar 62,38%.

3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru di MA se-Kecamatan Balong. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai pada taraf signifikansi 5% dari tabel Anova diperoleh nilai *probability* hitungan (Sig.) adalah 0,000 yang artinya kurang dari 0,05, jadi dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru di MA se-kecamatan Balong, dengan pengaruh sebesar 81,8%. sedangkan untuk 18,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Saran Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di MA se-Kecamatan Balong Ponorogo, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencoba faktor-faktor lain yang bisa berpengaruh terhadap disiplin kerja guru seperti kompensasi, aturan yang pasti, kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin dan masih banyak lagi dalam penelitian selanjutnya.

2. Saran Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Bagi Kepala Sekolah, gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja guru berpengaruh secara signifikan, maka dapat disarankan agar Kepala Sekolah untuk berusaha lebih dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru dengan memberikan pengaruh positif melalui gaya kepemimpinannya.

b. Bagi Guru

Bagi guru, untuk dapat meningkatkan kedisiplinan kerjanya, karena dengan adanya peningkatan disiplin kerja maka tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama dapat tercapai. Hal tersebut tidak lepas dari kepatuhan guru sebagai bawahan untuk menjalankan segala kebijakan yang ditetapkan oleh kepala sekolah sebagai atasannya di sekolah.

C. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat dikemukakan implikasi baik secara teoritis dan praktis seperti berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a) Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja guru.

- b) *Self-awareness* atau kesadaran diri guru berpengaruh besar terhadap disiplin kerja guru. Guru yang sadar akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru akan memiliki disiplin kerja yang tinggi daripada guru yang kurang sadar akan tugas dan kewajibannya sebagai guru. Hal ini dikarenakan guru yang sadar akan tugas dan kewajibannya akan merasa dengan senang hati dalam menjalankan tugasnya tersebut.
- c) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* yang seimbang bisa meningkatkan disiplin kerja guru. Seorang guru ingin didengar dan kemudian mendapat masukan dari kepala sekolah ketika mendapat berbagai kesulitan dan mendapat masalah. Kepala sekolah yang memberikan perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Kepala sekolah yang seperti ini akan dihormati serta dihargai oleh para guru. Guru yang memiliki rasa segan serta hormat kepada kepala sekolahnya akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi guru, calon guru serta kepala sekolah. Saling membenahi diri sehubungan dengan situasi dan kondisi yang ada

dilingkungan sekitar sekolah sebagai pijakan agar tercapainya kedisiplinan kerja guru yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. Yudi Ali dkk. “*Hubungan Religiuitas dengan Self-awareness Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (Konseling) UAI*”. *Al-Azhar: Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*. Jakarta: UAI. Volume 4 Nomor 4 (2018): 265-270.
- Amalia, Eva dan Muhammad Rudiansyah. “*Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin*”. *Riset: Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 3 Nomor 2 (2019). ISSN: 2549-3477. e-ISSN: 2623-1077. DOI: <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2>.
- Ambarita. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2015.
- Andang. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2014.
- Ariawaty, R. Rina Novianti dan Siti Noni Evita. *Metode Kuantitatif Praktis*. Bandung: PT. Bima Pratama Cindekia. 2018.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi III*. Jakarta: Rineka Cipta. 1996.
- Asniwati. “*Peningkatan Disiplin Kerja Guru Melalui Peran Kepala Sekolah Di SD Negeri 30 Mandau*”. *PAJAR: Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*. Riau:

Universitas Riau. Volume 3 Nomor 5 (2019): 1113-1119.

Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.

Bari, Alim dkk. “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin yang Berdampak Terhadap Kinerja Kependidikan di Universitas Bangka Belitung”. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba*. Pangkal Pinang: STIE Pertiba. Volume 5 Nomor 2 (2019). ISSN: 2443-2164. E_ISSN: 2621-2358.

Barnawi & Mohammad Arifin. *Instrumen Pembinaan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2012.

Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2014.

Daryanto. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media. 2011.

Eliyah dan Badrud Tamam. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru”. *Edum Journal*. Indramayu: Universitas Wiralodra. Volume 2 Nomor 1 (2019). P-ISSN: 2620-4363. E-ISSN: 2622-1098.

Fathurohman, Pupuh & Aa Suryana. *Guru Profesional*. Bandung: PT Reflika Aditama. 2012.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.

Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. Jakarta : Bumi Aksara. 2015.

Hadi, Sutrisno. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset. 2004.

Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. TT.

Irhamiati dkk. “Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Disiplin Belajar”. *Jurnal Ilmiah: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Konseling*. Aceh: Universitas Syiah Kuala. Volume 2 Nomor 3 (2017): 73-81.

Jumriah dkk. “Disiplin Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Pembelajaran Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Barru”. *Jurnal Office: Jurna Pendidikan*. Makasar: Universitas Negeri Makasar. Volume 2 Nomor 1 (2016):155-162.

Kompri. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2015.

Kurniadin, Didin & Imam Machali. *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2012.

_____ . *Kinerja Guru Profesional Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Jogjakarta:Ar-Ruzz Media. 2014.

- Abdurahman, Maman. *Dasar-Dasar Metode Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia. 2001.
- Ma'mun, Jamal. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media. 2003.
- Maharani, Laila & Meri Mustika. "Hubungan Self-awareness Dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas VII di SMP Wiyatama Bandar Lampung". *Konseli: Jurnal Bimbingan & Konseling*. Bandar Lampung: IAIN Raden Intan. ISSN 2355-8539 (Mei 2016)
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2012.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2006.
- Narbuko, Cholid. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013.
- Nurdiati. "Penegakan Kedisiplinan Bagi Warga Madrasah dalam Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non Akademik (Studi Kasus di MTs Negeri Punung Kabupaten Pacitan)". *Tesis*: STAIN Ponorogo. 2016.
- Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1990 Pasal 12 ayat 1 tentang Kepala Sekolah.
- Prasetyorini, Ema. "Analisis Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kera Guru (Studi Kasus di SMP Negeri 02 Kota Blitar)". *Jurnal Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*. Kediri:

Universitas Islam Kadiri. Volume 07 Nomor 01 (2018): 21-37.

Rifa'i, Muhammad. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area". *HIJRI: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*. Medan: UIN Sumatera Utara. Volume 7 Nomor 1. ISSN: 1979-8075 (2018): 42-50.

Rochimah, Heni dkk. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Disiplin Kerja Guru PNS (Studi Kasus di SMP Negeri se-Kota Cilacap, Jawa Tengah)". *Improvement: Jurnal Ilmiah Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta. Volume 5 Nomor 1. e-ISSN: 2597-8093 (2018): 56-73.

Rusdiana. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2015.

Setyadharma, Andryan. "Uji Asumsi Klasik dengan SPSS 16.0", *Artikel Akuntansi UNNES*. 2010. Online at <http://akuntansi.unnes.ac.id/wp-content/uploads/201005/Uji-Asumsi-Klasik-dengan-SPSS-16.0.pdf>. Diakses pada 21 Januari 2020 pukul 10.00 WIB.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.

Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS Untuk Kasus Dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi*. Yogyakarta: Nuha Medika. 2011.

Supeno dkk. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta”. *Jurnal: Deiksis*. Jakarta: Universitas Indraprasta PGRI Jakarta. Volume 09 Nomor 01. p-ISSN: 2085-2274. e-ISSN: 250-227X. (2018): 90-99.

Supriati, Punjul. “Pengembangan Instrumen Pengukuran Toleransi pada Mahasiswa Sekolah Menengah Pertama”. *Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. Jogjakarta: Universitas Sarjana Tamansiswa. Volume 6 Nomor 2. (2018): 117-123. Available online at: <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/wd>. Diakses pada 15 Januari 2020.

Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2013.

Susilowati. “Efektivitas Bimbingan Kelompok Melalui Teknik Role Playing Untuk Peningkatan Self-awareness Peserta Didik”. *Jurnal repository.upi.edu* Bandung: Universitas Indonesia. (2015): 41-70.

Ufa, Fadia. “Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja”. *Tesis: STAIN Ponorogo*. 2016.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

- Wibowo, Agus & Hamrin. *Menjadi Guru Berkarakter (Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2012.
- Wijaya, Tony. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya. 2009.
- Wulansari, Andhita Dessy. *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felicha. 2018.
- Yamin, Martinis & Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press. 2010.
- Yunus, Rudi. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Mendisiplinkan Kerja Guru (Studi Kasus Di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar)”. *Jurnal Eklektika*. Polewali Mandar. Volume 4 Nomor 1. (April 2016): 63-71.

