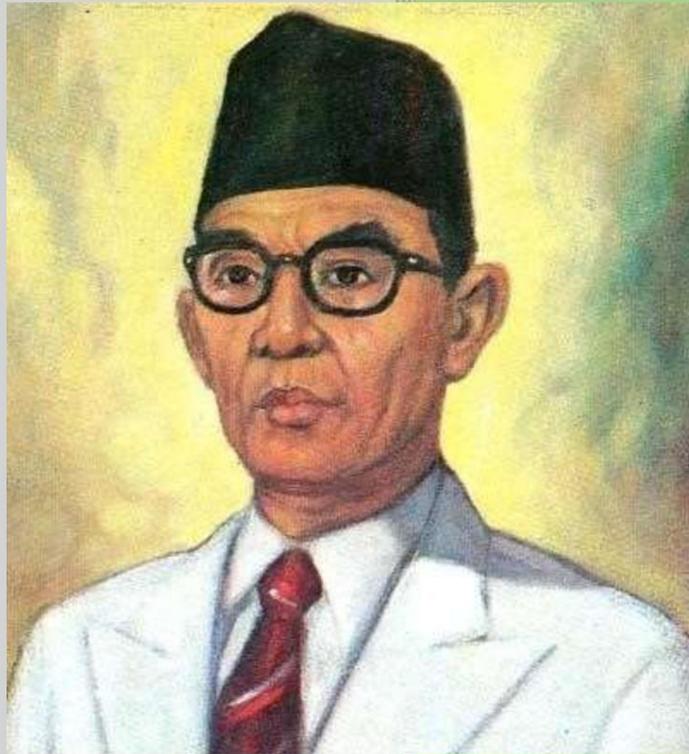


# **Pahlawan**

*Jurnal Ilmu Pendidikan, Sosial, & Budaya*



**Volume 14, Nomor 01**

**ISSN 2338-0853**

**Banjarmasin, April 2019**

**Pahlawan**

**PERBEDAAN DISIPLIN KERJA BERDASARKAN GAYA  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SDN SE KECAMATAN  
BANJARMASIN UTARA**

**Tati'ah**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Achmad Yani Banjarmasin  
Jalan A. Yani Km 5,5 Komplek Stadion Lambung Mangkurat Banjarmasin 70249

**Abstract:** This study aims to determine differences in working discipline of teachers based on the leadership style of principal of Elementary Schools in North Banjarmasin districts. The population in this study was all state elementary school (SDN) teachers in North Banjarmasin district, as many as 460 people. In order to obtain the sample for each school it is determined by proportional random sampling. The number of sample was determined by Slovin formula, and obtained a sample of 219 people. Techniques of data collection were questionnaire and study documentation. The questionnaire used was of two (2) pieces: the teacher questionnaire for working discipline and leadership style. The validity of questionnaire was tested by using Pearson Product Moment Correlation and its reliability by using Cronbach's Alpha. The number of questions tested was 30. To determine differences in working discipline of teachers based on leadership style of principal One-Way ANOVA.

The results shows that (1) working discipline of SDN teachers in North Banjarmasin district is as the following: 18 schools (46,15%) were in high classification, and 21 schools (53,84%) were in low classification, (2) the leadership style of the principal of SDN teachers in North Banjarmasin district consists of: 9 schools (23.07%) were in the form of instruction, 15 schools (38.46%) were in the form of consultations, 3 schools (7.69%) were in the form of participation, and 12 schools (30.76% ) were in the form of delegation. The results shows there was no differences in teachers' working discipline based on leadership style.

**Keyword:** *Discipline of work, style of leadership*

## **Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang**

Disiplin kerja telah menjadi perhatian serius oleh berbagai pihak. Disiplin kerja dianggap hal yang sangat penting dan harus ditegakkan karena dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Tidak lepas sebuah lembaga pendidikan juga harus menegakkan disiplin, karena dari situ akan melahirkan generasi-generasi yang nantinya akan terbentuk sebuah karakter yang betul-betul menegakkan disiplin. Apalagi lembaga pendidikan atau sekolah merupakan tempat berbagai karakter orang dalam melakukan pembelajaran atau disebut dengan agen perubahan, maka dari pihak sekolah harus mampu menegakkan disiplin.

Disiplin dipandang hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam dunia pendidikan karena pendidikan merupakan salah satu penentu mutu Sumber Daya Manusia. Apalagi sekarang jamannya globalisasi, maka kita harus mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, maka diperlukan pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu biasanya sangat menegakkan disiplin dalam melaksanakan pembelajaran yang berlangsung di sekolah.

Rokhmaniyah (2010:24) menyatakan bahwa disiplin guru tidak lepas dari peran kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan figur yang patut dijadikan panutan oleh semua warga sekolah. Kepala sekolah merupakan kunci berhasil tidaknya sebuah sekolah.

Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga

kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan Undang-Undang tersebut mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan. Keteladanan tersebut bisa melalui kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Realita yang ada saat ini masih banyak ditemukan guru yang melaksanakan tugasnya seenaknya saja, misalnya masih banyaknya keluhan dari peserta didik yang gurunya lambat datang, jarang masuk kelas, masuk kelas hanya memberi tugas serta mengajarnya kurang bisa membuat peserta didik aktif (Banjarmasin Post, edisi November 2012).

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Usman (2010:5) menyatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan dalam sebuah sekolah ada pada kepala sekolah.

Pada dasarnya orientasi kepemimpinan kepala sekolah terdiri atas dua kategori yaitu (1)

## **Pahlawan**

berorientasi pada tugas dan tingkah laku yang mengarah pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, saluran komunikasi, metode kerja dan prosedur pencapaian tujuan. (2) berorientasi pada hubungan manusia yaitu pimpinan lebih menaruh perhatian dengan menjalin hubungan baik, bersikap hangat, menghargai warga sekolah dan saling menaruh kepercayaan (Rokhmaniyah,2010:29).

Kepemimpinan kepala sekolah harus dapat mendorong disiplin kerja para warga sekolah, mengarahkan, memotivasi, dan mengantisipasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah dituntut selalu aktif dan kreatif dalam upaya meningkatkan disiplin para guru dengan melakukan pembinaan kepada para guru, membantu guru-guru melihat kaitan antara tujuan-tujuan pendidikan agar lebih mampu membimbing pengalaman belajar siswa menggunakan berbagai sumber dan media belajar, menerapkan metode dan teknik mengajar yang lebih efektif, menganalisis kesulitan-kesulitan belajar dan kebutuhan belajar para siswa serta menilai proses dan hasil belajar.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah dasar. Sekolah dasar yang dianggap sebagai dasar pendidikan di Indonesia kurang mendapat perhatian serius.

Disiplin guru SD Negeri kecamatan Banjarmasin Utara berbeda antara satu dengan yang lain. Hal ini mungkin disebabkan oleh

gaya kepemimpinan kepala sekolah dan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang diteliti, yaitu adanya perbedaan disiplin kerja berdasarkan kepemimpinan kepala sekolah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Adakah perbedaan disiplin kerja berdasarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri se kecamatan Banjarmasin Utara?”

## **Landasan Teori**

### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2010:212). Hodges menyatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi (Asnawi, 2012).

Menurut Rivai (2010:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Aritonang (2010:4) 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 lingkungannya.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryono, 2010:291).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

#### **b. Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2010:3-4) kepemimpinan itu pada hakikatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

##### **1. Studi The Ohio State University**

Pada tahun 1945, Biro Penelitian Bisnis Universitas Negeri Ohio melakukan serangkaian penemuan di bidang kepemimpinan. Tim peneliti merumuskan

kepemimpinan itu sebagai suatu perilaku seseorang yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu yang terdiri atas dua dimensi, yaitu struktur pembuatan inisiatif (*initiating structure*) dan perhatian (*consideration*). Temuan tim penelitian ini juga disebut dengan empat gaya kepemimpinan yaitu:

1. Struktur tinggi perhatian tinggi: pemimpin mendorong mencapai keseimbangan pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan kelompok yang bersahabat.
2. Struktur rendah perhatian tinggi: pemimpin mendorong hubungan kerja sama harmonis dan kepuasan dengan kebutuhan sosial anggota kelompok.
3. Struktur rendah perhatian rendah: pemimpin menarik diri dan menempati peranan pasif. Pemimpin membiarkan keadaan sejadinya.
4. Struktur tinggi perhatian rendah: pemimpin memusatkan perhatian hanya kepada tugas. Perhatian pada pekerja tidak penting.

Menurut Hersey dan Blanchard kepemimpinan situasional didasarkan pada saling berhubungannya di antara : (1) Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin; (2) Jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pemimpin; (3) Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi, atau tujuan tertentu (Thoha, 2010:317).

Hubungan antara tingkat kematangan para pengikut atau bawahan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan ketika para bawahan bergerak dari kematangan rendah ke tinggi (M1

sampai dengan M4) adalah sebagai berikut:

1. *Instruksi* (G1): perilaku pemimpin yang diberikan untuk anggota atau bawahan yang rendah kematangannya (M1). Pemimpin memberikan pengarahan yang jelas dan spesifik.
2. *Konsultasi* (G2): perilaku pemimpin yang diberikan untuk anggota atau bawahan yang tingkat kematangannya rendah ke sedang (M2). Pemimpin memberikan perilaku mengarahkan karena mereka kurang mampu. Selain itu pemimpin juga mendukung kemampuan dan memperkuat antusias bawahan.
3. *Partisipasi* (G3): perilaku pemimpin yang diberikan bagi bawahan yang tingkat kematangannya dari sedang

ke tinggi (M3). Pemimpin mengadakan komunikasi dua arah dan secara aktif mendengar dan mendukung usaha-usaha bawahan untuk menggunakan kemampuan yang telah mereka miliki.

4. *Delegasi* (G4): perilaku pemimpin yang diberikan bagi bawahan yang tingkat kematangannya tinggi (M4). Pemimpin memberikan sedikit pengarahan atau dukungan kepada bawahan. Bawahan diperkenankan untuk melaksanakan sendiri dan memutuskannya tentang ikhwal bagaimana, kapan, dan di mana melakukannya. Di sini tidak memerlukan banyak komunikasi dua arah atau perilaku mendukung (Thoha, 2012:70-73).

**Gambar 1. Kematangan individu dari Hersey dan Blanchard**

Mampu dan Mau	Mampu tetapi tidak mau atau kurang yakin	Tidak mampu tetapi Mau	Tidak mampu dan tidak mau atau tidak yakin
M4	M3	M2	M1

### c. **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menurut Stogdill (1974) yang dikutip Usman (2010:279) kepemimpinan adalah seni mempengaruhi perilaku, alat untuk mempengaruhi perilaku. Sedangkan menurut Yukl (1987) yang dikutip Usman (2010:279), kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu proses pendidikan karena merupakan motor penggerak yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan pencapaian tujuan sekolah (Mulyasa, 2013: 36).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi,

mendorong dan mengarahkan bawahannya.

#### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai perbedaan disiplin kerja berdasarkan gaya

kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri se kecamatan Banjarmasin utara.

#### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru SDN Banjarmasin Utara**

NO	Nama Sekolah	Interval	Frekuensi	Persentase	Klasifikasi
1	SDN Surgi Mufti 1	Skor $\geq$ 154,33	4	25%	Tinggi
		Skor $<$ 154,33	8	75%	Rendah
2	SDN Surgi Mufti 4	Skor $\geq$ 148,40	3	40%	Tinggi
		Skor $<$ 148,40	2	60%	Rendah
3	SDN Surgi Mufti 5	Skor $\geq$ 147,00	3	40%	Tinggi
		Skor $<$ 147,00	2	60%	Rendah
4	SDN Sungai Jingah 1	Skor $\geq$ 148,40	4	80%	Tinggi
		Skor $<$ 148,40	1	20%	Rendah
5	SDN Sungai Jingah 4	Skor $\geq$ 154,6	4	50%	Tinggi
		Skor $<$ 154,6	4	50%	Rendah
6	SDN Sungai Jingah 5	Skor $\geq$ 154,7	6	66.70%	Tinggi
		Skor $<$ 154,7	3	33.30%	Rendah
7	SDN Sungai Jingah 6	Skor $\geq$ 141,25	3	80%	Tinggi
		Skor $<$ 141,25	1	20%	Rendah
8	SDN Sungai Jingah 7	Skor $\geq$ 150,00	2	50%	Tinggi
		Skor $<$ 150,00	2	50%	Rendah
9	SDN Banua Anyar 9	Skor $\geq$ 143,60	2	40%	Tinggi
		Skor $<$ 143,60	3	60%	Rendah

10	SDN Antasan Kecil Timur 1	Skor $\geq$ 136	2	40%	Tinggi
		Skor $<$ 136	3	60%	Rendah
11	SDN Antasan Kecil Timur 3	Skor $\geq$ 139,6	1	40%	Tinggi
		Skor $<$ 139,6	2	60%	Rendah
12	SDN Antasan Kecil Timur 4	Skor $\geq$ 137,5	2	50%	Tinggi
		Skor $<$ 137,5	2	50%	Rendah
13	SDN Sungai Miai 1	Skor $\geq$ 137,5	3	75%	Tinggi
		Skor $<$ 137,5	1	25%	Rendah
14	SDN Sungai Miai 2	Skor $\geq$ 146,00	3	60%	Tinggi
		Skor $<$ 146,00	2	40%	Rendah
15	SDN Sungai Miai 4	Skor $\geq$ 148,40	2	40%	Tinggi
		Skor $<$ 148,40	3	60%	Rendah
16	SDN Sungai Miai 5	Skor $\geq$ 147,3	4	50%	Di atas rata-rata
		Skor $<$ 147,3	4	50%	Di bawah Rata-Rata
17	SDN Sungai Miai 7	Skor $\geq$ 142,18	6	54.50%	Di atas rata-rata
		Skor $<$ 142,18	5	45.50%	Di bawah Rata-Rata
18	SDN Sungai Miai 8	Skor $\geq$ 140,75	2	50%	Tinggi
		Skor $<$ 140,75	2	50%	Rendah
19	SDN Sungai Miai 10	Skor $\geq$ 136,88	2	40%	Tinggi
		Skor $<$ 136,88	3	60%	Rendah
20	SDN Sungai Miai 11	Skor $\geq$ 139,71	4	57%	Tinggi
		Skor $<$ 139,71	3	43%	Rendah
21	SDN Pangeran 1	Skor $\geq$ 137	2	50%	Tinggi
		Skor $<$ 137	2	50%	Rendah
22	SDN Pangeran 2	Skor $\geq$ 133,5	1	50%	Tinggi

		Skor < 133,5	1	50%	Rendah
23	SDN Pangeran 3	Skor $\geq$ 130,4	2	50%	Tinggi
		Skor < 130,4	2	50%	Rendah
24	SDN Kuin Utara 1	Skor $\geq$ 139,25	2	50%	Tinggi
		Skor < 139,25	2	50%	Rendah
25	SDN Kuin Utara 4	Skor $\geq$ 139,6	3	60%	Di atas rata-rata
		Skor < 139,6	2	40%	Di bawah Rata-Rata
26	SDN Kuin Utara 5	Skor $\geq$ 135,25	2	50%	Tinggi
		Skor < 135,25	2	50%	Rendah
27	SDN Kuin Utara 6	Skor $\geq$ 133,6	2	40%	Tinggi
		Skor < 133,6	3	60%	Rendah
28	SDN Kuin Utara 7	Skor $\geq$ 131,2	2	40%	Tinggi
		Skor < 131,2	3	60%	Rendah
29	SDN Alalak Selatan 1	Skor $\geq$ 121,00	2	50%	Tinggi
		Skor < 121,00	2	50%	Rendah
30	SDN Alalak Selatan 2	Skor $\geq$ 127,4	2	40%	Tinggi
		Skor < 127,4	3	60%	Rendah
31	SDN Alalak Selatan 3	Skor $\geq$ 127,8	2	40%	Tinggi
		Skor < 127,8	3	60%	Rendah
32	SDN ALALAK SELATAN 4	Skor $\geq$ 119,6	2	40%	Tinggi
		Skor < 119,6	3	60%	Rendah
33	SDN Alalak Tengah 1	Skor $\geq$ 119,8	2	40%	Tinggi
		Skor < 119,8	3	60%	Rendah
34	SDN Alalak Tengah 2	Skor $\geq$ 116,75	3	60%	Tinggi
		Skor < 116,75	1	40%	Rendah
35	SDN Alalak Tengah 3	Skor $\geq$ 120,3	2	33.50%	Tinggi

		Skor < 120,3	4	66.50%	Rendah
36	SDN Alalak Tengah 4	Skor $\geq$ 117,75	2	50%	Tinggi
		Skor < 117,75	2	50%	Rendah
37	SDN Alalak Utara 1	Skor $\geq$ 132,8	4	57.20%	Tinggi
		Skor < 132,8	3	42.80%	Rendah
38	SDN Alalak Utara 2	Skor $\geq$ 130,4	3	60%	Tinggi
		Skor < 130,4	2	30%	Rendah
39	SDN Alalak Utara 3	Skor $\geq$ 136,6	2	40%	Tinggi
		Skor < 136,6	3	60%	Rendah

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh tingkat disiplin kerja guru SDN se kecamatan Banjarmasin Utara yaitu 18 sekolah (46,15%) berada pada klasifikasi tinggi, dan 21 sekolah (53,84%) rendah.

**Tabel 2 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SDN Banjarmasin Utara**

NO	Nama Sekolah	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
1	SDN Surgi Mufti 1	Konsultasi
2	SDN Surgi Mufti 4	Intruksi
3	SDN Surgi Mufti 5	Delegasi
4	SDN Sungai Jingah 1	Delegasi
5	SDN Sungai Jingah 4	Konsultasi
6	SDN Sungai Jingah 5	Konsultasi
7	SDN Sungai Jingah 6	Intruksi

8	SDN Sungai Jingah 7	Intruksi
9	SDN Banua Anyar 9	Intruksi
10	SDN Antasan Kecil Timur 1	Delegasi
11	SDN Antasan Kecil Timur 3	Konsultasi
12	SDN Antasan Kecil Timur 4	Konsultasi
13	SDN Sungai Miai 1	Intruksi
14	SDN Sungai Miai 2	Konsultasi
15	SDN Sungai Miai 4	Delegasi
16	SDN Sungai Miai 5	Delegasi
17	SDN Sungai Miai 7	Delegasi
18	SDN Sungai Miai 8	Delegasi
19	SDN Sungai Miai 10	Intruksi
20	SDN Sungai Miai 11	Konsultasi

21	SDN Pangeran 1	Delegasi
22	SDN Pangeran 2	Konsultasi
23	SDN Pangeran 3	Delegasi
24	SDN Kuin Utara 1	Partisipasi
25	SDN Kuin Utara 4	Delegasi
26	SDN Kuin Utara 5	Partisipasi
27	SDN Kuin Utara 6	Konsultasi
28	SDN Kuin Utara 7	Partisipasi
29	SDN Alalak Selatan 1	Intruksi
30	SDN Alalak Selatan 2	Konsultasi
31	SDN Alalak Selatan 3	Intruksi
32	SDN ALALAK SELATAN 4	Konsultasi
33	SDN Alalak Tengah 1	Konsultasi

34	SDN Alalak Tengah 2	Konsultasi
35	SDN Alalak Tengah 3	Delegasi
36	SDN Alalak Tengah 4	Intruksi
37	SDN Alalak Utara 1	Konsultasi
38	SDN Alalak Utara 2	Delegasi
39	SDN Alalak Utara 3	Konsultasi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Banjarmasin Utara adalah intruksi (G1) ada 7 sekolah (17,94%),

konsultasi (G2) ada 23 sekolah (58,97%), Partisipasi (G3) ada 2 sekolah (5,12%), dan delegasi (G4) ada 7 sekolah (17,94%).

**Tabel. 3 Hasil Uji Anova**

**Tests of Between-Subjects Effects**

Dependent Variable: D...  
Dependent Variable: D...  
 Sum of Squares

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	6826.165 <sup>a</sup>	14	487.583	2.723	.001
Intercept	2064695.546	1	2064695.546	11532.205	.000
X1	2692.447	3	897.482	5.013	.002
X2	588.108	3	196.036	1.095	.352
X1 * X2	2119.745	8	264.968	1.480	.166
Error	35628.433	199	179.037		
Total	4167702.000	214			
Corrected Total	42454.598	213			

a. R Squared = .161 (Adjusted R Squared = .102)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa besar SIG F sebesar  $0,184 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  tidak ditolak. Karena  $H_0$  tidak ditolak maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan disiplin kerja berdasarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Banjarmasin Utara.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menggunakan uji One-Way Anova diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan disiplin kerja berdasarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SDN kecamatan Banjarmasin Utara. Tidak adanya perbedaan disiplin kerja tersebut dikarenakan kepala sekolah menerapkan empat gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan guru-guru. Hal ini sejalan dengan teori kontingensi menurut Hersey dan Blanchard, bahwa hubungan antara pemimpin (kepala sekolah) dan anggotanya (guru). Hubungan antara tingkat kematangan para pengikut atau bawahan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan ketika para bawahan bergerak dari kematangan rendah ke tinggi (M1 sampai dengan M4) adalah sebagai berikut:

1. *Instruksi* (G1): perilaku pemimpin yang diberikan untuk anggota atau bawahan yang rendah kematangannya (M1). Pemimpin memberikan pengarahan yang jelas dan spesifik.
2. *Konsultasi* (G2): perilaku pemimpin yang diberikan untuk anggota atau bawahan yang tingkat kematangannya rendah ke sedang (M2). Pemimpin memberikan perilaku mengarahkan

karena mereka kurang mampu. Selain itu pemimpin juga mendukung kemampuan dan memperkuat antusias bawahan.

3. *Partisipasi* (G3): perilaku pemimpin yang diberikan bagi bawahan yang tingkat kematangannya dari sedang ke tinggi (M3). Pemimpin mengadakan komunikasi dua arah dan secara aktif mendengar dan mendukung usaha-usaha bawahan untuk menggunakan kemampuan yang telah mereka miliki.
4. *Delegasi* (G4): perilaku pemimpin yang diberikan bagi bawahan yang tingkat kematangannya tinggi (M4). Pemimpin memberikan sedikit pengarahan atau dukungan kepada bawahan. (Thoha, 2016:70-73). Serta didukung oleh pendapat Rivai (2018:74) bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam menghadapi tiap-tiap individu harus berbeda tergantung tingkat kematangan bawahan. Karena kepala sekolah menyesuaikan dengan tingkat kematangan guru-guru, maka disiplin kerja guru di SDN Kecamatan Banjarmasin Utara tidak ada perbedaan.

Tidak adanya perbedaan disiplin kerja dikarenakan kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan guru. Semua ini dikarenakan oleh tingkat kematangan guru yang disesuaikan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja guru di SD Negeri kecamatan Banjarmasin Utara berada pada klasifikasi rendah.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Banjarmasin Utara adalah intruksi (G1) ada 7 sekolah (17,94%), konsultasi (G2) ada 23 sekolah (58,97%), Partisipasi (G3) ada 2 sekolah (5,12%), dan delegasi (G4) ada 7 sekolah (17,94%).
3. Tidak terdapat perbedaan didiplin kerja guru berdasarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Banjarmasin Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aritonang, K. (2010). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan* (Online), jilid 4, No. 4 (<http://www.Jakarta.ac.id> diakses 15 Mei 2014).
- Banjarmasin Post.November, (2014). *PNS Keluyuran*. hlm.3.
- Fattah, N. (2011). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu, S.P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Gunung Agung.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pidarta, M. (2010). *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, V. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rokhmaniyah. (2010). Sifat dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Kontemporer. *Jurnal Tenaga Kependidikan*. 13 (2) 29
- Saondi, O. dan Suherman, A. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, H. (2010). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2010). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*. 2 (3) 35-36.