

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TAMAN KANAK-KANAK TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU TAMAN KANAK-  
KANAK DI KECAMATAN  
PONTIANAK UTARA**

**Welyana<sup>(1)</sup>, Mawardi,<sup>(2)</sup> Sutrisno,<sup>(3)</sup>,**  
(1)Mahasiswa, (2) Pembimbing I, (3) Pembimbing II  
PG-PAUD FKIP Universitas Muhammadiyah Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini di latar belakangnya oleh kurangnya kedisiplinan guru Taman Kanak-kanak seperti jarang masuk dalam 1 minggu selalu absen serta kurang peduli terhadap pengarahan dari Kepala Sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin kerja guru, serta pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap disiplin kerja guru Taman Kanak-kanak. Metode penelitian ini menggunakan metode diskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian dengan menggunakan *Chi Kuadrat* untuk gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak termasuk katagori baik dengan hasil 80,64% atau 25 dari 31 responden, sedangkan untuk disiplin kerja guru termasuk katagori baik dengan hasil 64,52% atau 20 dari 31 responden, dengan uji statistik regresi linier sederhana  $Y = 61,894 + 0,483X$ . Kesimpulan dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak terhadap disiplin kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pontianak Utara dikarenakan adanya kerjasama antara Kepala Sekolah dengan Guru-guru, sehingga kedisiplinan guru dapat terjadi, dengan hasil 55,5%, maka terdapat hubungan linier antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap disiplin kerja guru.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, disiplin Kerja Guru.

**ABSTRACT**

This research is motivated by the lack of discipline of kindergarten teachers as rarely included in one week is always absent and less concerned about the direction of the Principal. The aim of this study was to describe the style of leadership of the principal, teachers working Discipline, as well as the influence of leadership style Headmaster of the work discipline kindergarten teacher. This research method using descriptive method with quantitative approach. The results using Chi Square for Principal Leadership style kindergarten including good category with the results of 80.64% or 25 of 31 respondents, while for the teacher labor discipline including good category with the results of 64.52% or 20 of 31 respondents, with a simple linear regression statistical test  $Y = 61.894 + 0,483X$ . conclusion from this study that a significant difference between the style of leadership of Principal kindergarten to working discipline kindergarten teacher in the district of North Pontianak due to the cooperation between the Principal with Teachers -Teacher, so discipline teachers can occur, with the result of 55.5%, then there is a linear relationship between the leadership style of the principal of the discipline of teachers' work.

**Keywords:** Leadership StylePrincipal, Teacher Workingdiscipline.

## PENDAHULUAN

Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin lembaga pendidikan formal tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antar guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran. Kata memimpin dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam praktik lembaga, kata memimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan dan lain-lain.

Mulyasa (dalam Karwati dan Priansa, 2013:38) mengemukakan bahwa “keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan Kepala Sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah”. Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Hal tersebut menjadi penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepada lembaga pendidikan formal, yang menghendaki dukungan kerja yang semakin efektif dan efisien. Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah sangat penting. Pemimpin adalah ibarat sebuah pilot dalam suatu penerbangan, nahkoda dalam sebuah kapal laut, sopir dalam sebuah kendaraan. Seorang pemimpin harus dapat membawa dengan selamat penumpangnya untuk mencapai tujuan.

Setiap Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak dihadapkan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan. Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan lembaga pendidikan formal harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak yang baik harus dapat melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan karena itu Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan. Ada tiga hal yang mendasari lahirnya teori kepemimpinan yaitu : (1) Teori genetik (Pemimpin lahir karena bakat). (2) Teori sosial (Pemimpin lahir karena pendidikan dan latihan). (3) Teori ekologis (Pemimpin lahir karena bakat dan pendidikan / latihan).

Robbins (2007:172), dalam kepemimpinan ada beberapa perilaku yang kita kenal, namun secara umum dibagi tiga yaitu : (1) *Demokratis* (pikiran pendapat orang banyak jauh lebih baik daripada pendapat diri sendiri, selain itu akan berdampak pada tanggungjawab pelaksanaannya). (2) *Otokratis* (Pemimpin yang memiliki status yang tinggi, seorang yang berkuasa dan memiliki kemampuan untuk membuat keputusan). (3) *Laissez faire (bebas)*, memberikan kebebasan pada kelompok untuk membuat keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri dari seorang pemimpin. Suatu lembaga pendidikan formal mencapai kesuksesan satu di antara faktornya adalah gaya kepemimpinan Kepala Taman Kanak-kanak. Dari uraian tersebut sikap guru yang ingin ditingkatkan dalam gaya kepemimpinan adalah disiplin kerja.

Peran guru dalam kegiatan belajar mengajar sebagai pemimpin belajar (*learning leader*), juga sekaligus manajer kelas. Peran guru sebagai seorang manajer di kelas tidak boleh

dipandang sebelah mata. Kebersihan kegiatan belajar mengajar sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam mengelola kelas.

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat instruksional dan instruksional. Peran strategis tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang menempatkan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sekaligus sebagai agen pembelajaran.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 1 ditegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaan disebut dengan istilah “*level performance*” atau level kinerja. Karwati dan Priansa (2013:40), mengemukakan bahwa “kinerja mengajar guru menyangkut beberapa hal seperti kualitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kemampuan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, keahlian, serta umur dari angkatan kerja”.

Kriteria mengajar guru adalah disiplin. Disiplin dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang secara tepat dan tertatur. Tujuan disiplin itu sendiri adalah membentuk perilaku yang baik dan dapat menjadi suatu kebiasaan. Perlunya disiplin agar setiap manusia dapat mengembangkan sikap kejujurannya, kesadaran akan kewajibannya, dan menumbuhkan moral. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak apakah dapat berpengaruh pada disiplin kerja guru? Dapat dilihat dari fakta di Taman Kanak-kanak Kecamatan Pontianak Utara ada guru yang jarang masuk, dalam 1 minggu selalu ada absen. Kemudian jarang mengikuti kegiatan di sekolah seperti upacara, sehingga kurang bersosialisasi dengan guru lain, serta guru kurang peduli terhadap pengarahannya dari Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Gaya Kepemimpinan**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Pemimpin berasal dari kata “*leader*” dan kepemimpinan berasal dari kata “*leadership*”. Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya. Kouzes dan Posner (dalam Karwati dan Priansa, 2013:163) menyatakan bahwa “pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain dalam melakukan usaha bersama guru guna mencapai sasaran tertentu.”.

Berdasarkan pernyataan di atas, yang dimaksud pemimpin dalam lingkungan lembaga pendidikan formal adalah seorang yang berorientasi terhadap kemajuan lembaga pendidikan formal, dimana ia merupakan pionir, yang memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan seluruh sumber daya sekolah guna mencapai visi dan melaksanakan misi sekolah. Kepala Taman Kanak-kanak merupakan pemimpin di lingkungan pendidikan nonformal.

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering disamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti. Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus dapat membuat keputusan yang adil tanpa membedakan bawahannya, dalam mengambil keputusan ada beberapa cara yang dapat digunakan seperti yang dijabarkan di atas. Hal tersebut harus sesuai

dengan kondisi dan situasi yang dihadapi oleh lembaga tersebut. Pemimpin harus dapat memilih diantara alternatif yang ada dan kemungkinan implikasi atau akibat suatu pengambilan keputusan tertentu. Dalam kondisi ketidakpastian dengan banyak perubahan yang mendadak, maka aktifitas pengambilan keputusan merupakan unsur yang paling sulit dalam manajemen, namun juga merupakan usaha yang paling penting bagi pemimpin.

## 2. Teori Kepemimpinan

Toha (2006:31) terdapat beberapa teori kepemimpinan diantaranya :

- a. Teori Sifat (*Trait Theory*)  
Ada empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu : kecerdasan, kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan.
- b. Teori Kelompok  
Teori ini beranggapan bahwa kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.
- c. Teori Situasional  
Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi situasi-situasi yang ada di sekitarnya.
- d. Teori Jalan Kecil – Tujuan  
Teori ini menggunakan kerangka teori motivasi. Mereka beranggapan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap bawahan, jika perilaku itu dapat memuaskan.
- e. Teori *Social Learning*  
Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbal balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri.

Teori yang mendasari kepemimpinan yaitu teori sifat di mana pemimpin harus memiliki sifat tertentu untuk menentukan keberhasilan pemimpin dalam organisasi. Sedangkan teori kelompok beranggapan bahwa pemimpin dan pegawainya harus saling berdiskusi atau bertukar pendapat agar tujuan kelompok dapat tercapai. Teori situasional menjelaskan bahwa pemimpin harus peka terhadap situasi yang ada disekitarnya. Kemudian teori jalan kecil-tujuan yaitu dimana seorang pemimpin harus dapat memotivasi pegawainya, dan teori terakhir yaitu teori *social learning* bahwa ada timbal balik antara pemimpin lingkungan dan perilaku yang dilakukan pemimpin.

## 3. Fungsi Kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin tentunya memiliki tugas yang harus dilaksanakan dalam kepemimpinannya, menurut Edy Sutrisno (2011: 228) mengemukakan beberapa Fungsi seorang pemimpin antara lain:

- a. Sebagai konselor.  
Sebagai seorang pemimpin seharusnya memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik, maka dengan keterampilan tersebut pemimpin akan dapat memberikan bantuannya dalam pemecahan masalah – masalah pribadi, masalah pekerjaan, pengembangan karier dan sebagainya. Dimana keterampilan ini harus dimiliki oleh setiap pemimpin yang biasanya merupakan orang pertama yang menjadi tempat bertanya bagi para karyawannya.
- b. Sebagai instruktur.  
Sebagai seorang pemimpin seharusnya mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dalam melaksanakan tugasnya.

- c. Memimpin rapat.  
Seorang pemimpin dapat berperan sebagai pemimpin rapat, dimana pemimpin ini dapat bertindak sebagai pengarah, membantu kelompok sampai pada pengambilan keputusan yang dapat dipahami oleh setiap orang dan dapat diterima oleh seluruh bawahannya.
- d. Mengambil keputusan.  
Seorang pemimpin juga memiliki tugas dalam pengambilan keputusan, karena keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan pengambilan keputusan. Dimana pengambilan keputusan itu akan berdampak luas terhadap mekanisme organisasi yang dipimpinnya.
- e. Mendelegasikan wewenang.  
Seorang pemimpin tidak dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, oleh sebab itu seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Dimana pendelegasian ini bertujuan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan, dan terhindar dari bau birokratis.

#### 4. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Robbins (2005:130) ada beberapa gaya atau style kepemimpinan yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya, diantaranya :

- a. Gaya Otokratis: Pemimpin yang cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipasi karyawan.
- b. Gaya Demokratis: Pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.
- c. Gaya *Laissez-Faire*: Pemimpin yang umumnya memberikan kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.

#### 5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hikmat (2009:249) mengatakan, "*Kepemimpinan adalah bentuk-bentuk konkret dari jiwa pemimpin*". Salah satu dari bentuk konkret itu adalah sifat terampil dan berwibawa serta cerdas dalam memengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas yang merupakan cita-cita dan tujuan yang ingin diraih oleh pemimpin.

Pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungan sekitarnya agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin.

Davis (1985:366) disadur oleh Mangkunegara (2004:129) menyatakan, "*Dicipline is management action to enforce organization standards*" jadi definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, dan perlu ditanggapi dengan baik oleh pemerintah untuk menunjang kontinuitas organisasi agar dapat memberi manfaat yang positif bagi berbagai pihak, karena masalah disiplin kerja ini dipengaruhi oleh sikap pimpinan kepada karyawannya, sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik tujuan organisasi dapat tercapai.

Pendapat di atas menunjukkan adanya pandangan yang hampir sama dengan faktor kepemimpinan yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan/guru.

### B. Disiplin Kerja

#### 1. Pengertian Disiplin

Simamora (2006:610) menyatakan bahwa “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Mengandung arti bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan karyawan/guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi.

## **2. Faktor Disiplin**

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
- h. Pengembangan struktur organisasi yang sehat.
- i. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

## **3. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif menurut Handoko (2002) adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai macam aturan yang berlaku sesuai undang-undang. Sehingga penyelewengan waktu kerja tidak dapat disia-siakan dengan hal-hal yang kurang bermanfaat. Sasaran pokok utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

### **b. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif menurut Handoko (2000) adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut. Kegiatan korektif seiring berupa suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

### **c. Disiplin Progresif**

Disiplin waktu menurut Handoko (2010) adalah tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain:

1. Teguran secara lisan oleh atasan.
2. Teguran tertulis.
3. Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari.
4. Diturunkan pangkatnya.
5. Dipecat (Hani Handoko, 1990: 129-130).

## **4. Aspek-aspek Disiplin Kerja**

Menurut Saydam (2004:13) aspek disiplin kerja yaitu:

- a. Aspek keteraturan jam masuk, pulang kerja dan istirahat.
- b. Aspek cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Aspek cara kerja
- d. Aspek keteraturan terhadap yang boleh dan tidak boleh dilakukan

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif, karena penelitian ini akan mendeskripsikan/menggambarakan secara apa adanya tentang pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pontianak Utara. Metode ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 Minggu yaitu pada bulan Mei 2015. Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pontianak Utara yang berjumlah 31 guru dari 10 Taman Kanak-kanak negeri dan swasta. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Alat Pengumpul data yang digunakan yaitu angket (kuesioner), skala, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis data adalah:

1. Analisis Deskriptif Persentase.

Menentukan persentasi skor tersebut ke dalam rumus  $\% = \frac{n}{N} \times 100\%$  di mana  $n$  adalah skor jawaban dan  $N$  adalah total skor keseluruhan.

2. Uji Prasyarat Analisis Regresi

a. Uji Normalitas Data

Suharsimi Arikunto (2010:33), Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Maka peneliti menggunakan rumus *Chi Kuadrat*

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

$$\chi^2 = \text{Chi Kuadrat}$$

$f_o$  = Frekuensi yang diperoleh berdasarkan data

$f_h$  = Frekuensi yang diharapkan

b. Uji Linieritas Regresi

Sugiyono (2013:265) menyatakan bahwa, "salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linieritas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Kalau tidak linier, maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan". Untuk itu sebelum melakukan analisis regresi sederhana akan terlebih dahulu diuji linieritas regresi.

Rumus-rumus yang digunakan dalam uji linieritas yaitu:

$$JK (T) = \sum Y^2$$

$$JK (A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b | a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)]^2}{n[n \sum X^2 - (\sum X)^2]}$$

$$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b | a)$$

$$JK (TC) = \sum_{xi} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\}$$

$$JK (G) = JK (S) - JK (TC)$$

Keterangan:

JK (T) = Jumlah Kuadrat Total

JK (a) = Jumlah Kuadrat Koefisien a

JK (b | a) = Jumlah Kuadrat regresi (b | a)

JK (S) = Jumlah Kuadrat Sisa

JK (TC) = Jumlah Kuadrat Tuna Cocok

JK (G) = Jumlah Kuadrat Galat

Sugiyono (2013:266) menyatakan bahwa, " untuk mendapatkan nilai a dan b pada rumus JK (b | a) dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan:

n = Banyak data

$\sum X_i$  = Jumlah total variabel X

$\sum Y_i$  = Jumlah total variabel Y

c. Analisis Regresi Sederhana

Langkah-langkah di dalam analisis regresi sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Mencari Persamaan Regresi

Sugiyono(2013:261), persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y ketika harga X=0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka garis arah turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

2) Menentukan Keberartian Persamaan Regresi

Sugiyono (2013: 267), untuk menentukan keberartian persamaan regresi dapat digunakan tabel bantu analisis Varians (ANOVA) sebagai berikut:

Sumber Variasi	dk	JK	KT	F
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	
Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Regresi (b   a)	1	JK	$S_{reg}^2$	$\frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$
Sisa	n-2	(b   a) JK (S)	$= JK(b a)$ $S_{sis}^2 = \frac{JK(S)}{n-2}$	

Dari tabel ANOVA tersebut didapat nilai  $F_{hitung}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan df pembilang = k-1 dan dk penyebut = N-k dengan taraf signifikan 5% maka persamaan regresi tersebut berarti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak dan Disiplin Kerja Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pontianak Utara yang di peroleh disajikan dalam bentuk tabel.

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikansi (sig.) *Shapiro-Wilk*. untuk variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak (X) sebesar 0,099 dengan responden 31, nilai signifikansi (sig.) untuk variabel disiplin kerja guru (Y) sebesar 0,219. Dapat dinyatakan semua nilai tersebut yang di dapatkan dari tabel *Shapiro-Wilk* dengan SPSS lebih besar dari 0,05 yang berarti data variabel X dan data Variabel Y dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Dalam pengujian hipotesis ini:

1. Variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak. Ho: Distribusi data gaya kepemimpinan Kepala Sekolah TK tidak normal, Ha: Distribusi Data gaya kepemimpinan Kepala Sekolah TK normal.
2. Variabel disiplin kerja guru. Ho : Distribusi data disiplin kerja guru tidak normal, Ha : Distribusi data disiplin kerja guru normal.

Jika taraf signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Jika taraf signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.

Berdasarkan hasil tabel diperoleh kesimpulan bahwa, nilai signifikan *Shapiro-Wilk* untuk variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak (X) sebesar 0,099 dan nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja guru (Y) sebesar 0,219. Dapat dinyatakan nilai variabel X yang didapat dari tabel *Shapiro-Wilk* dengan SPSS lebih besar dari 0,05 yang berarti data gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak dan disiplin kerja guru dalam penelitian ini berdistribusi secara normal dan dapat diterima. Dari hasil tabel *Coefficients* diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,244 dengan nilai probabilitas t (Sig) 0,003. Nilai  $t_{hitung}$  ( $2,244 > t_{tabel}$  2,040) dan nilai probabilitas (Sig) lebih kecil dari pada derajat signifikan ( $0,003 < 0,05$ ), maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,244 > 2,040$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak berpengaruh terhadap disiplin kerja Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pontianak Utara.

Berdasarkan jawaban angket yang disebar peneliti kepada Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pontianak Utara, untuk gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak termasuk katagori baik yang dapat dilihat dari hasil penelitian gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak pada tabel 4.1 dan grafik 4.1 yaitu 80,64% atau 25 dari 31 responden yang memilih jawaban katagori baik, untuk disiplin kerja Gurupada tabel 4.5 dan grafik 4.5 yaitu 64,52% atau 20 dari 31 responden yang memilih jawaban dalam katagori baik.

Berdasarkan paparan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak Terhadap Disiplin Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Pontianak Utara.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data, secara umum dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak Terhadap Disiplin Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Pontianak Utara.

Berdasarkan kesimpulan tersebut adapun saran yang ingin peneliti sampaikan yaitu, Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Pontianak Utara karena gaya kepemimpinan Kepala Sekolah termasuk katagori cukup, diharapkan untuk lebih di tingkatkan lagi gaya kepemimpinannya, seperti gaya kepemimpinan demokratis, otokratis dan laissez-fairenya. Agar dapat meningkatkan kinerja guru-guru yang mengajar di TK Kecamatan Pontianak Utara.

Bagi guru Taman Kanak-kanak di kecamatan Pontianak Utara karena disiplin kerja guru termasuk katagori baik, maka dimanfaatkanlah dengan semaksimal mungkin bahkan dapat ditingkatkan lagi disiplin kerjanya agar menjadi guru profesional dan memiliki kualitas kerja yang tinggi pula.

Bagi pembaca agar dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi, karena sudah diketahui bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, Imron. (2009). **Kepemimpinan Kepala PAUD Dalam Mengimplementasikan Pembelajaran Sentra**. Yogyakarta: Aditya Media
- Arikunto, Suharsimi. (2010). **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta
- Dubrin, Andrew J. (2009). **The Complete Idiot's Guides To Leadership 2<sup>nd</sup> Edition**. Terjemahan Tri Wibowo. Jakarta: Prenada
- Edy, Sutrisno. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Griffin, Ricky W. (2004). **Manajemen**. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani.(2000). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta:BPFE.
- Handoko T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber DayaManusia*, Yogyakarta:BPFE.
- Handoko T. Hani. (2010).*Manajemen Edisi 2*,Yogyakarta:BPFE.
- Kartono, Kartini. (2011). **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Karwati, Euis dan Priansa, Donni Juni. (2013). **Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah**. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2009). **Manajemen Berbasis Sekolah**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nata, Abuddin. (2012). **Manajemen Pendidikan Edisi Keempat**. Bandung: Alfabeta.
- Ngalim, Purwanto. (2005). **Administrasi dan Supervisi Pendidikan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Setianingrum, Heni Hapsari. (2010). **Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Tinjau dari Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja (online)**. Dalam <http://eprints.unika.ac.id>. Dikunjungi Kamis, 20 Maret 2015 pukul 18.30 WIB.
- Siagian, Sondang P. (2008). **Peranan Staf dalam Managemen**. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Subana dan Sudrajat, (2011). **Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah**. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Subana dan Sudrajat, dkk. (2010). **Statistik Pendidikan**. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2011). **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Menejemen**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, Dadang, dkk. (2012). **Manajemen Pendidikan**. Bandung: Alfabeta.
- Toha, Miftah. (2006). **Kepemimpinan Dalam Manajemen**. Jakarta: Raja Grapindo.