

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DI MTs UMMUL QURO AL-ISLAMI

Fuad Ahmad Riva'i, Nurhasni Maulidiya  
Institut Ummul Quro Al-Islami Bogor  
fuad.ahmad.riva'i@iuqibogor.ac.id

---

Naskah masuk:06-03-2021, direvisi:28-04-2021, diterima:05-05-2021, dipublikasi:30-08-2021

---

### ABSTRAK

Penelitian dilatarbelakangi oleh gaya kepemimpinan kepala Madrasah untuk dapat memberikan peran dalam peningkatan kedisiplinan guru di Madrasah. Penelitian bertujuan untuk dapat memperoleh data empirik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kedisiplinan guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel penelitian adalah guru Madrasah Tsanawiyah Ummul Quro Al-Islami yang berada pada kategorisasi lulusan SMA/ sederajat, sarjana dan magister. Sampel yang digunakan sebanyak 91 responden dengan teknik *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan secara umum persentase gaya kepemimpinan kepala Madrasah sebesar 98.9% dan kedisiplinan guru sebesar 92.3% berada pada kategori sedang. Untuk gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala Madrasah MTs Ummul Quro Al-Islami adalah bertipe demokratis dengan persentase sebesar 93.4%. Hasil pengujian hipotesis diperoleh sig. <  $\alpha$ , sehingga gaya kepemimpinan kepala Madrasah berkorelasi dengan kedisiplinan guru. Implikasi Madrasah dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru perlu memperhatikan gaya kepemimpinan kepala Madrasah yang dapat memberikan pengaruh dalam peningkatan kedisiplinan guru meskipun saat ini baru dapat memberikan pengaruh sebesar 18.6% dan sisanya 81.4% masih dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kepala Madrasah*

### ABSTRACT

*The research is motivated by the leadership style of the Madrasah principal to be able to provide a role in improving teacher discipline in Madrasahs. The aim of the study was to obtain empirical data on the influence of the madrasa principal's leadership style on teacher discipline. The research uses a quantitative approach with the correlational method. The research sample is the teacher of MTs Ummul Quro Al-Islami who is in the categorization of high school graduates/equivalent, bachelor's and master's degrees. The sample used was 91 respondents with random sampling technique. The results showed that in general the percentage of Madrasah principals' leadership style was 98.9% and teacher discipline was 92.3% in the medium category. For the leadership style possessed by the head of Madrasah MTs Ummul Quro Al-Islami is of the democratic type with a percentage of 93.4%. The results of hypothesis testing obtained sig. <  $\alpha$ , so that the leadership style of the Madrasah principal is correlated with teacher discipline. The implications of Madrasahs in an effort to improve teacher discipline need to pay attention to the leadership style of the Madrasah principal which can have an*

*influence on improving teacher discipline, although currently it can only have an effect of 18.6% and the remaining 81.4% is still influenced by other factors.*

**Keywords:** *Discipline, Head of Madrasah, Leadership Style*

## PENDAHULUAN

Peranan madrasah sebagai lembaga pendidikan yang menggali dan mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik agar mampu menjalankan tugas dengan baik sebagai manusia secara individu maupun sebagai anggota masyarakat. Dengan adanya lembaga pendidikan, maka peserta didik dibentuk menjadi matang dalam pengambilan sikap, pengaturan emosional, dan pengembangan kemampuan. Dalam lembaga pendidikan, terdapat salah satu faktor yang menjadi kunci kemajuan sebuah lembaga pendidikan yaitu peran kepala madrasah. Kepala madrasah inilah yang akan membawa sebuah madrasah kepada kemajuan atau justru kemunduran. Kehadiran kepala madrasah yang memiliki kecerdasan, kompetensi, dan komunikasi yang baik akan menciptakan madrasah yang unggul dan maju (Peter P. Schoderbek, 1990: 15). Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk dapat menjalankan tugas dan kepemimpinannya secara efektif dan efisien. Manajemen madrasah juga tidak dapat dipisahkan dari model atau gaya kepemimpinan yang diadopsi kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin. Karakteristik sekolah sebagai organisasi pendidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh terhadap perilaku bawahan dan terciptanya suasana iklim kerja, apakah itu mengarah kepada hal positif atau sebaliknya.

Secara etimologi, berasal dari kata “pimpin” yang mendapat awalan “me” yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Pemimpin adalah orang yang memimpin atau mengetuai. Berkembang pula istilah “kepemimpinan” yang menunjukkan pada aspek kepemimpinan, yang berarti perihal pemimpin atau cara memimpin (Ebta Setiawan, 2010). Sedangkan secara terminologi, dijelaskan bahwa kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang erat antara seseorang dengan sekelompok manusia karena adanya kepentingan bersama, hubungan itu ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari pada manusia yang seorang itu. Manusia tersebut disebut sebagai seorang pemimpin dan sekelompok yang mengikutinya disebut yang dipimpin (Prionggodigdo, 1993: 549).

Gaya secara etimologi dapat diartikan sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan secara terminologi adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Vithzal Rifai, 2012: 3). Dalam hal lain, gaya kepemimpinan dapat diartikan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahannya agar mau untuk bekerja sama serta bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan (Melayu S.P. Hasibuan, 2014: 13). Maka pada dasarnya gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Nurzazin, 2011: 32). Allah menerangkan tentang kepemimpinan dalam Al-Qur’an dalam surat An-Nisaa’ ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿النساء: ٥٩﴾

*“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah Swt dan taatilah Rasul-Nya, dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang kemudian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Q.S. An Nisaa’: 59)*

Menurut definisi T. Hani Handoko kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain agar dapat bekerja sesuai dengan target pencapaian (T. Hani Handoko, 2019: 294). Sedangkan ada pendapat lain yang dikemukakan oleh Miftah Toha terkait kepemimpinan yang merupakan sebuah seni dalam memengaruhi perilaku orang lain ataupun seni memengaruhi manusia secara individu maupun kelompok (Miftah Toha, 2012: 264).

Bass & Bass mendefinisikan tentang kepemimpinan bahwasanya kepemimpinan adalah interaksi dua orang atau lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Dua orang itu merupakan pemimpin dengan bawahannya. Keduanya atau lebih menyamakan persepsi dan harapan agar memiliki pola pikir, pola sikap, dan pola tindak yang sama dalam memenuhi harapan bersama (Bass B.M & R. Bass, 2011: 2005). Gary Yukl mengartikan bahwa arti utama dari sebuah kepemimpinan adalah sebuah proses memengaruhi seseorang untuk bergerak atau melakukan sesuatu (Gary Yukl, 2010: 26).

Dalam hal lain, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Menurut Miftah Toha, Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Miftah Toha, 2010).

Terdapat 8 tipe gaya kepemimpinan yang menjadi fokus pada penelitian ini yaitu: (1) Tipe Otoriter, (2) Tipe Laissez-faire, (3) Tipe Demokratis, (4) Tipe pseudo-demokratis, (5) Tipe Militaristis, (6) Tipe Partisipatif, (7) Tipe Paternalistis dan (8) Tipe Karismatik. Menurut Azis Abdul Wahab, kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam empat tipe, yaitu: (1) Tipe kepemimpinan otoriter disebut tipe kepemimpinan “authoritarian”, dalam kepemimpinan ini pemimpin bertindak seperti diktator dan beranggapan bahwa memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. (2) Tipe kepemimpinan laissez-faire merupakan pemimpin yg tidak menggunakan kepemimpinannya, melainkan membiarkan anggota bawahannya bertindak semaunya dan melatih kesadaran dan tanggung jawab kepada bawahannya, namun struktur dan peraturannya hilang dan tidak terkendali oleh pengawasan pimpinan. (3) Tipe Demokratis yaitu memberikan kewenangan kepada anggotanya untuk dapat berpartisipasi memberikan masukan untuk dapat terwujudnya pencapaian tujuan. (4) Tipe pseudo-demokratis adalah tipe pemimpin yang hanya menampakkan sifat demokratis dan manis dihadapan anggotanya, namun pada kenyataannya pemimpin ini bersifat otoriter (Azis Abdul Wahab, 2011: 134). Sedangkan tipe kepemimpinan yang ditambahkan oleh Muhammad Riyad adalah bahwa kepemimpinan memiliki variasi gaya yang saling memiliki

ciri khas satu sama lain salah satunya adalah Tipe Partisipatif yaitu kepemimpinan yang lebih sering menggunakan wewenang kekuasaan yang dimiliki oleh pimpinan. Sehingga pengambilan keputusan tidak bersifat sepihak (Muhamad Riyad, 2018: 15)

Pendapat lainnya dinyatakan oleh Nurzazin tentang kepemimpinan bahwa pada penerapan berkembangnya kepemimpinan, ada beberapa tipe diantaranya: (1) Tipe pemimpin militeristis ini lebih cenderung suka memerintah dan sulit menerima masukan dari yang lainnya termasuk bawahannya. Pemimpin ini memanfaatkan jabatannya dengan selalu menggunakan sistem perintah dan formal. (2) Tipe pemimpin paternalistis sulit memberikan kepercayaan kepada bawahannya karena menganggap bawahannya tidak mampu melakukan sesuatu termasuk dalam pengambilan keputusan, jarang membuka peluang dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif. (3) Tipe pemimpin karismatik ada pemimpin yang cerdas dan pintar dalam menarik siapapun yang menjadi bawahannya hanya karena alasan bahwa pemimpinnya memiliki karisma, sekalipun bawahannya sulit menjelaskan mengapa mereka menyukai pemimpinnya (Nurzazin, 2011: 35).

Adapun pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang ideal dan dapat ditiru kepemimpinannya sejak dahulu hingga sekarang adalah kepemimpinan Nabi Muhammad Saw. Setelah adanya penelitian terhadap seratus tokoh yang berpengaruh di dunia, Nabi Muhammad Saw diakui sebagai tokoh pertama yang sangat berpengaruh di dunia sekaligus menduduki urutan pertama (Ahmad Al-Usairy, 2016: 82). Dengan begitu, Nabi Muhammad dapat dikatakan sebagai pemimpin yang ideal, ia pun merupakan suri tauladan yang baik dan wajib untuk diikuti oleh setiap orang. Karena dalam diri beliau hanya ada kebaikan seperti yang sudah difirmankan oleh Allah Swt dalam surah Al-Ahzab ayat 21.

Saiful Falah mengemukakan pendapatnya tentang sifat Rasulullah yang dijadikan sebagai model pemimpin ideal, ia mengemukakan bahwa Rasulullah dikarunai empat sifat utama yang dapat diterapkan oleh para pemimpin, yaitu: Shidiq, Amanah, Tabligh dan Fathanah. (Saiful Falah, 2012: 22). Disiplin dalam secara bahasa diambil dari bahasa Inggris yaitu *discipline*, berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri; latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral; hukuman yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki; kumpulan atau sistem peraturan-peraturan bagi tingkah laku (Tulus Tu'u, 2017:30-31). Menurut istilah, pengertian disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap sebuah aturan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri sumber daya manusia di dalam organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berdisiplin, maka dalam pencapaian tujuannya akan berjalan dengan baik (Setiawan, Budi, dan Waridin, 2006: 181).

Malayu Hasibuan berpendapat bahwasanya yang dimaksud kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan guru dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku disebuah lembaga Madrasah. Kesadaran dan kesediaan pun masing-masing memiliki definisi tersendiri. Arti kesadaran yang disampaikan oleh Malayu hasibuan adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang dapat dikatakan sadar apabila ia dapat mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan dengan paksaan. Sedangkan, kesediaan menurut Malayu adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang

sesuai dengan peraturan lembaga, baik secara tertulis maupun tidak (Malayu Hasibuan, 2002: 193).

Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahannya yang ditujukan untuk merubah perilaku dan kinerja bawahannya sekaligus sebagai upaya dalam peningkatan kesadaran tanggung jawab seseorang agar lebih taat dan patuh terhadap semua peraturan dan norma-norma yang berlaku (Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2018: 16). Dalam Islam, pengertian kedisiplinan erat kaitannya dengan pemanfaatan waktu secara efektif sebagaimana firman Allah Swt dalam surat Al-'Asr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾ ﴿العصر: ١-٣﴾

*“Demi masa (1). Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian (2). Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shalih dan saling menasihati menaati kebenaran dan saling menasihati agar menepati kesabaran (3).”* (Al-Quran Dan Terjemahan: 601).

Dalam penerapan disiplin di madrasah, guru sebagai tenaga pendidik di madrasah memiliki peran yang sangat penting, karena guru merupakan sosok yang sangat diharapkan dalam pencapaian tujuan pendidikan yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan seutuhnya manusia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan budi pekerti luhur, memiliki pengetahuan, dan keterampilan kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri” (Oemar Hamalik, 2013: 82).

Untuk menjamin berjalanya kelancaran peraturan untuk mencapai tujuan dari madrasah, maka diperlukan tenaga pendidik atau guru yang dapat berdisiplin dan taat akan aturan yang berlaku serta sadar akan tanggung jawab yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan madrasah. Dalam rangka peningkatan kedisiplinan guru, maka ada beberapa macam disiplin yang harus dimiliki oleh seorang guru diantaranya: (1) disiplin waktu, (2) disiplin menegakkan peraturan, (3) disiplin sikap, dan (4) disiplin administrasi.

Disiplin waktu menjadi perhatian utama untuk seluruh guru. Karena waktu masuk mengajar guru menjadi parameter utama dalam kedisiplinan guru. Hadirnya guru dikelas sebelum bel berbunyi merupakan salah satu tanda kedisiplinan guru, dan keterlambatannya seorang guru dalam masuk kelas merupakan salah satu ciri bahwa guru tersebut tidak berdisiplin dan melanggar peraturan madrasah yang telah ditentukan. Dengan menjadi guru yang berdisiplin ketika datang mengajar tepat waktu, maka peserta didik akan dapat memberikan poin nilai tambahan tentang kepribadian guru tersebut.

Disiplin dalam menegakkan peraturan adalah kewajiban bagi siapapun ketika berada dan terikat pada sebuah lembaga, termasuk guru sebagai tenaga pendidik di lembaga pendidikan madrasah. Tanpa adanya disiplin penegakan aturan, apa jadinya lembaga tersebut yang hanya menginginkan pencapaian tujuan namun orang-orang didalamnya tidak berdisiplin, maka semua harapan dan impian untuk tercapainya sebuah tujuan tidak akan terwujud. Dengan adanya sinergi antar guru untuk selalu berdisiplin dalam menegakkan peraturan merupakan perwujudan dukungan serta usaha dalam mewujudkan tujuan dari madrasah.

Disiplin sikap mengontrol perbuatan sendiri merupakan hal utama untuk menata perilaku orang lain. Misalnya, disiplin untuk selalu bersikap tenang dalam menghadapi masalah serta tidak tergesa-gesa merupakan disiplin dalam bertindak. Pengaturan disiplin

tidak cukup hanya dilakukan beberapa kali tetapi perlu adanya latihan untuk menjadi sebuah kebiasaan (Ma'mur Asmanal, 2011: 94)

Disiplin Administrasi dalam kegiatan yang ada kaitannya dengan proses pembelajaran seperti penyusunan jadwal, pembuatan perangkat pembelajaran, evaluasi belajar, kenaikan kelas, bimbingan dan penyuluhan (Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, 1996: 42). Soegeng berpendapat terdapat beberapa alasan terjadinya pembentukan disiplin, yaitu: (1) disiplin akan tumbuh dan dapat dibina, melalui latihan pendidikan, penanaman kebiasaan dan keteladanan. (2) disiplin dapat ditanam mulai dari tiap-tiap individu dari unit paling kecil, organisasi atau kelompok, (3) disiplin diproses melalui pembinaan sejak dini, sejak usia muda, dimulai dari keluarga dan pendidikan. (4) disiplin lebih mudah ditegakkan bila muncul dari kesadaran diri, (5) disiplin dapat dicontohkan oleh atasan kepada bawahan (Soegeng Prijodarminto, 2017: 15). Selain itu, penanggulangan disiplin dapat ditangani dengan: (1) Adanya tata tertib atau peraturan, (2) Penerapan konsistensi, (3) Penerimaan konsekuen, dan (4) Pengadaan hukuman bagi pelanggar (Tulus Tu'u, 2017: 56).

Berdasarkan data dan observasi di lapangan ditemukan dari beberapa permasalahan mengenai kedisiplinan guru yang muncul, maka harus dilakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui sejauh mana kesadaran dan tanggung jawab yang dimiliki para guru, tingkat disiplin guru dalam menjalankan tugas, pemahaman guru sebagai seorang pendidik yang harus menerapkan kedisiplinan, pengontrolan dan bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah kepada para guru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan studi korelasional bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kedisiplinan guru). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki dari 2 sumber yaitu primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah guru MTs Ummul Quro Al-Islami yang berjumlah 118 orang dan diambil sampel 5% dari populasi yaitu 91 guru dengan menggunakan *simple random sampling*. Adapun populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah guru MTs Ummul Quro Al-Islami Bogor yang berjumlah 118 dan diambil sampel 5% dari populasi yaitu 91 guru dengan menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, lalu dianalisis menggunakan cara analisis deskriptif dengan prosentase pada rumusan masalah yang pertama yaitu data tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dan rumusan masalah yang kedua yaitu data tentang kedisiplinan guru MTs Ummul Al-Islami Bogor. Adapun teknik statistik yang digunakan adalah teknik analisis korelasi dengan memperhitungkan meannya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kedisiplinan). Data-data diperoleh dengan cara penyebaran angket kepada guru di MTs Ummul Quro Al-Islami Bogor.

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

No	Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	$X \geq 75$	Tinggi	1	1.1%
2	$15 \leq X < 75$	Sedang	90	98.9%
3	$X < 15$	Rendah	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>91</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan distribusi frekuensi gaya kepemimpinan kepala madrasah, sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu 98,9%. Sebagian kecil berada pada kategori tinggi yaitu 1,1%. Sedangkan yang berada pada kategori rendah tidak ada sama sekali. Sehingga kecenderungan gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Ummul Quro Al-Islami berada pada kategori sedang.

**Tabel 2**  
**Distribusi frekuensi Kedisiplinan Guru**

No	Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	$X \geq 75$	Tinggi	7	7,7%
2	$15 \leq X < 75$	Sedang	84	92,3%
3	$X < 15$	Rendah	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>91</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan distribusi frekuensi kedisiplinan guru, sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu 92,3%. Sebagian kecil berada pada kategori tinggi yaitu 7,7%. Sedangkan yang berada pada kategori rendah tidak ada sama sekali. Sehingga kecenderungan kedisiplinan guru di MTs Ummul Quro Al-Islami berada pada kategori sedang.

**Tabel 3**  
**Hasil Perhitungan Uji Korelasi**

<b>Correlations</b>			
		Gaya Kepemimpinan	Kedisiplinan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.432**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	91	91
Kedisiplinan	Pearson Correlation	.432**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	91	91
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).			

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi (p value) = 0,000 < 0.05 (alpha) yang berarti data signifikan. Sehingga  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kedisiplinan guru. Selain itu, diperoleh juga pearson korelasi yaitu sebesar 0.432 yang berarti terdapat korelasi positif antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kedisiplinan guru. Maka jika variabel X (gaya kepemimpinan) meningkat maka variabel Y juga meningkat, begitu pula sebaliknya. Untuk mengetahui besarnya presentase kontribusi variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kedisiplinan guru dilakukan uji koefisien determinasi.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.432^2 \times 100\%$$

$$KD = 18.6\%$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil koefisien determinasi 18,6%, maka keragaman skor Y (kedisiplinan) ditentukan oleh X (gaya kepemimpinan) sebesar 18,6% dan sisanya sebesar 81,4% ditentukan oleh variabel selain kedisiplinan.

Untuk lebih mempertegas seberapa besar kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kedisiplinan guru MTs Ummul Quro Al-Islami Bogor maka menggunakan uji regresi linier. Berdasarkan hasil uji regresi linear, diperoleh nilai constant (a) 45,739 dan nilai gaya kepemimpinan kepala madrasah 0,432. Persamaan regresi diuraikan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 45.739 + 0.432X$$

Koefisien X (gaya kepemimpinan) merupakan koefisien arah positif yang artinya pengaruh pada kedisiplinan mengalami peningkatan. Koefisien regresi X (gaya kepemimpinan) menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai gaya kepemimpinan maka nilai responden menaikkan kedisiplinan sebesar 0,432. Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh sebesar 18,6% terhadap peningkatan kedisiplinan guru di MTs Ummul Quro Al-Islami Bogor, sedangkan sisanya 81,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

## SIMPULAN

Hasil setelah pengujian hipotesis dan pembahasan hasil pada penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kedisiplinan guru di MTs Ummul Quro Al-Islami sebagai berikut:

**Pertama**, gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Ummul Quro Al-Islami berada pada kategori sedang dengan hasil 98,9%. Adapun gaya kepemimpinan yang dimiliki adalah gaya kepemimpinan demokratis yang berada pada kategori tinggi 93,4%.

**Kedua**, kedisiplinan guru di MTs Ummul Quro Al-Islami berada pada kategori sedang dengan hasil 92,3%.

**Ketiga**, hasil dari perhitungan korelasi antara variabel X dan Variabel Y diperoleh nilai signifikansi (p value) = 0,000 < 0.05 (alpha) yang berarti data signifikan. Sehingga  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kedisiplinan guru.

Selain itu, diperoleh juga pearson korelasi yaitu sebesar 0.432 yang berarti terdapat korelasi positif antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kedisiplinan

guru. Maka jika variabel X (gaya kepemimpinan) meningkat maka variabel Y (kedisiplinan) juga meningkat, begitu pula sebaliknya. Adapun gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh sebesar 18.6% terhadap peningkatan kedisiplinan guru, sedangkan sisanya 81.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang telah dijelaskan, maka perlu adanya penelitian lanjutan untuk memperkuat hasil pada penelitian ini. Di samping itu, guru di MTs Ummul Quro Al-Islami diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan agar dapat memudahkan madrasah dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahnya. Bandung: Diponegoro.
- Azwar, 2017. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Falah, Saiful. 2012. Rindu Kepemimpinan M. Natsir. Jakarta: Republika Penerbit.
- Bass B.M & R. Bass, 2011. Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Application. New York: Free Press.
- Ebta Setiawan. KBBi online, 2012-2018 versi 2.3 Database Utama, Hak Cipta Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa, Kemendikbud (Pusat Bahasa). <https:kbbi.web.id/pimpin>, diunduh pada tanggal 15 November 2020 pukul 17.00 WIB.
- Hasibuan, SP Melayu, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Ma'mur Asmanal. 2011. Jurnal Tips Menjadi Guru Inspiratif Kreatif Dan Inovatif. Jakarta: Diva press.
- Nurzazin, 2011. Kepemimpinan Transformasional Plus Memahami Politik Mengelola Konflik Organisasi. Yogyakarta: Aswaj Pressindo.
- Peter, P. Schoderbek dan Asterios G. Kefalas, 1990. Management System Conceptual Considerations. Boston: Homewood.
- Prijodarminto Soegeng, 2017. Disiplin, Kiat Menuju Sukses. Jakarta: Abadi.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyad, Muhammad, 2018. Manajemen Pendidikan: Teori Dan Aplikasinya Di Sekolah, Bogor: Langit Arbuter.
- Setiawan, Budi, dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang, Vol. 2 No. 2.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2014. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF, 200.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menetapkan SNI 19-9001-2001, Jurnal Standarisasi Vol. 9 No 3, 2007.
- Thoha, Miftah, 2012. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindon Persada.
- Tu'u, Tulus, 2017. Peran Disiplin Pada Perilaku Dan Prestasi Siswa. Jakarta: PT. Grasindo.
- Yulk G, 2010. Leadership In Organization. New Jersey: Pearson.