

## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

**Ghulam Achmad Jihan<sup>1</sup>**

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aimed to determine the impact of school headmaster leadership and work environment toward teacher work discipline in SMK Negeri 7 Samarinda. This research used quantitative method. The sample in this study include 54 teachers. Data collecting method used work discipline scale, leadership scale, and work environment scale with likert scale model. The data collected were analyzed with regression analysis with the help of the program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 for Windows 7. These results indicate that there is an impact of school headmaster leadership and work environment toward teacher work discipline in SMK Negeri 7 Samarinda with  $R = 0.421$ ,  $F_{hitung} = 5.504$  ( $F_{hitung} > F_{tabel} = 3.18$ ),  $R^2 = 0.178$ , and  $p = 0.007$  ( $p < 0.05$ ). In addition, from the results of the regression analysis simple model showed that there isn't impact of work environment toward teacher work discipline with  $\beta = 0.243$ ;  $t = 1.854$  ( $t < t_{tabel} = 2.007$ ), and  $p = 0.070$  ( $p > 0.05$ ). Then, a simple regression test results in school headmaster leadership toward teacher work discipline showed that there is a significant positive correlation with  $\beta = 0.290$ ;  $t = 2.213$  ( $t > t_{tabel} = 2.007$ ), and  $p = 0.031$  ( $p < 0.05$ ).*

**Keywords:** *school headmaster leadership, work environment, work discipline.*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini meliputi 54 guru. Metode pengumpulan data menggunakan skala disiplin kerja, skala kepemimpinan, dan skala lingkungan kerja dengan model skala likert. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis regresi dengan bantuan program Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) 20.0 untuk Windows 7. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda dengan  $R = 0,421$ ,  $F_{hitung} = 5,504$  ( $F_{hitung} > F_{tabel} = 3,18$ ),  $R^2 = 0,178$ , dan  $p = 0,007$  ( $p < 0,05$ ). Selain itu, dari hasil analisis regresi model sederhana menunjukkan bahwa tidak ada dampak lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru dengan  $\beta = 0,243$ ;  $t = 1.854$  ( $t < t_{tabel} = 2.007$ ), dan  $p = 0,070$  ( $p > 0,05$ ). Kemudian, hasil tes regresi sederhana dalam kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan dengan  $\beta = 0,290$ ;  $t = 2.213$  ( $t > t_{tabel} = 2.007$ ), dan  $p = 0,031$  ( $p < 0,05$ ).

**Kata kunci:** kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, disiplin kerja.

---

<sup>1</sup> Email: ahmadjihan.design@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi saat ini memberikan dampak yang baik dalam setiap aspek kehidupan kita, ekonomi, budaya, sosial, politik dan pendidikan. Masyarakat sosial secara tidak langsung dituntut untuk bisa berperan aktif dalam melakukan pengembangan diri agar bisa bertahan pada persaingan di era globalisasi saat ini. Selain tuntutan pada individu masing-masing untuk melakukan pengembangan diri, pemerintah sebagai lembaga yang menaungi masyarakat juga dituntut untuk berperan aktif dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersaing dan berdedikasi tinggi pada pembangunan bangsa (Sims dan Quatro, 2005).

Pendidikan yang berkualitas membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi pada pengembangan karakter dan kemampuan individu di sekolah khususnya, untuk mencapai hasil yang baik. Andil guru dalam mencetak lulusan berkualitas sangat besar diperlukan, guru diharapkan untuk lebih banyak pengetahuan dan mampu untuk melakukan hal lebih dari apa yang dapat dilakukan oleh siswa, walau seringkali dengan bayaran yang kecil (Sims dan Quatro, 2005).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang aktif dalam dunia pendidikan di Indonesia setingkat dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Madrasah Aliyah (MA), tujuan pendirian Sekolah Kejuruan ini ialah untuk mencetak tenaga kerja yang siap diserap setelah mereka lulus. Pendidikan menengah kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sesuai dengan bentuknya, sekolah menengah kejuruan menyelenggarakan program-program pendidikan yang disesuaikan dengan jenis-jenis lapangan kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990).

Pendidikan dan proses pembelajaran dapat tercipta dengan baik terletak pada kinerja dan produktivitas guru dalam mengajar. Salah satu indikator peningkatan kinerja adalah meningkatnya kedisiplinan kerja. Disiplin kerja guru merupakan cermin sikap dan pribadi guru yang mereka tampilkan dalam mematuhi segala aturan dalam sekolah. Disiplin kerja guru dalam organisasi pendidikan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan kondisi yang penuh dengan

disiplin tersebut dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan (McDonald, Burke dan Stewart, 2006).

Menurut Hasibuan (2005), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sikap guru dalam menaati peraturan untuk menegakkan kedisiplinan, lahir dan tercipta apabila ada penciptaan suasana yang dibuat oleh kepala sekolah, contoh dalam kehadiran di sekolah, kepala sekolah sudah hadir satu jam sebelum pelajaran dimulai setiap hari. Hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi guru untuk mengikuti jejak kehadiran kepala sekolah, karena tidak ingin terlambat dan punya rasa malu kepada kepala sekolah.

Hasil wawancara dengan salah seorang guru SMK di sekolah yang dijadikan sebagai lokasi penelitian Bapak KA pada tanggal 10 Mei 2016 pukul 09:00 – 11:00 WITA di ruang perpustakaan SMK Negeri 7 Samarinda Jln. Aminah Syukur, kepala sekolah yang tidak begitu baik dalam memimpin sekolah, menjadikan turunnya tingkat kedisiplinan guru dalam bekerja serta tanggung jawabnya dalam mengajar, dia mengakui bahwa tingkat kedisiplinan guru saat ini menurun dibandingkan dengan saat kepemimpinan dua kepala sekolah sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi individu, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan, begitu pula dalam organisasi pendidikan, harus ada pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah demi sukses dan efisiensi kerja. Dalam kegiatan pendidikan ini diperlukan upaya yang terencana dan sistematis untuk melatih dan mempersiapkan lulusan yang berdaya saing global. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi pendidikan. Mereka yang dapat menunjukkan fleksibilitas dan kemampuan untuk menanggapi situasi yang terkadang tidak jelas kemungkinan besar akan efektif dalam menjalankan kepemimpinan yang diperlukan untuk saat ini yang mana organisasi pendidikan selalu berubah dan dunia kerja yang semakin luas cakupannya (Sims dan Quatro, 2005).

Kemampuan untuk menciptakan organisasi yang fleksibel yang dapat berubah dengan tuntutan dan

lingkungan global yang semakin kompleks merupakan tantangan kepemimpinan yang dihadapi oleh semua organisasi. Cara untuk mencapai tujuan ini dari waktu ke waktu telah dan terus menjadi tantangan penting untuk mereka yang bertanggung jawab dalam memimpin dan membentuk kembali organisasi (McDonald, Burke dan Stewart, 2006).

Kedisiplinan guru dalam mengajar berpengaruh pada pencapaian siswa, dan kedisiplinan guru tersebut tidak saja dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah dalam mengarahkan akan tetapi juga bagaimana situasi lingkungan kerja disekitarnya. Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Ketersediaan sarana dan prasarana dalam mengajar, kenyamanan tempat bekerja, suhu tempat bekerja, dan tingkat kebisingan adalah bagian daripada lingkungan kerja fisik, sedang non-fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja (Wursanto, 2009). Psikis yang dimaksud adalah hubungan kerja, yaitu antara guru dengan guru dan antara guru dengan kepala sekolah. Diantara kedua jenis tadi, lingkungan kerja non-fisik adalah yang memiliki dampak paling besar terhadap disiplin kerja guru, karena kaitannya dengan hubungan kerja dan komunikasi, terutama pada hal komunikasi antara sesama guru ataupun guru kepada kepala sekolah untuk mendorong kedisiplinan kerja guru. Menurut Nitisemito (2001), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis guru. Ketika guru bisa mendispinkan diri untuk memenuhi tanggung jawabnya, pencapaian siswa bisa tercapai dengan baik, hal ini tidak lepas dengan bagaimana kepala sekolah memimpin.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja Guru

Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu diciplina yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap karyawanan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2001).

Menurut Hasibuan (2005), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinungan (2000) mengatakan bahwa secara terminologis disiplin berasal dari kata disciplina atau dalam bahasa Inggrisnya disciple yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rivai (2004) membagi aspek dari kedisiplinan tersebut terdiri dari (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) bekerja etis.

### Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan secara khas dipahami sebagai sesuatu yang diberikan secara individual. Para pemimpin memberikan sebuah pandangan yang secara langsung ataupun tidak, memberikan dorongan (pada perkembangan organisasi yang dipegang). Mereka menetapkan arah dan menentukan strategi, disamping itu juga mereka memotivasi dan juga menjadi inspirasi bagi bawahannya (Spears, 2002).

Menurut Kartono (2004), kepemimpinan itu adalah masalah relasi antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan ini pada umumnya berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak dan mengerakkan orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu. Hal tersebut menjadi crucial factor (faktor krisis) yang dapat menentukan maju-mundurnya atau hidupmatinya suatu usaha dan kegiatan bersama. McDonald, Burke dan Stewart (2006) membagi aspek kepemimpinan kedalam lima bagian yang mereka sebut five elementof human capability yaitu: (1) pengetahuan, (2) kemampuan

teknis, (3) kemampuan proses sosial, (4) kemampuan proses mental dan (5) pengaplikasian.

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Suasana lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik ditempat kerja yang berkaitan dengan sistem organisasi, komunikasi, fasilitas, perlengkapan kerja dan keadaan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan (Sarwoto, 2005).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, kedua-duanya sama-sama memiliki pengaruh tersendiri dalam memajukan kualitas kinerja individu dalam perusahaan. Aspek lingkungan kerja terdiri dari; Penerangan, suhu, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2007).

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, dimana pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah keseluruhan guru di SMK Negeri 7 Samarinda berjumlah 54 orang.

Tahap pertama yang dilakukan adalah uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan rumus *product moment dari Pearson* Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dan reabilitas instrument penelitian. Tahap kedua adalah uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas data *OneSample Kolmogorov-Smirnov* Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah jenis instrument yang digunakan terdistribusi normal atau tidak, kemudian uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Tahap ketiga adalah uji hipotesis terdiri dari uji regresi berganda

dan bertahap. Tahap terakhir adalah uji hipotesis tambahan yaitu, uji model multivariat dan regresi bertahap.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 7 Samarinda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda. Hal ini dibuktikan dari analisis regresi berganda dengan hasil nilai  $F = 5.504$ , dimana  $F$  hitung nilainya lebih besar daripada  $F$  tabel=3.18, dan nilai sig (p) = 0.007 ( $p < 0.005$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Besaran nilai kontribusi pengaruh ( $R^2$ ) kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja adalah sebesar 0.178, hal ini diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri 7 adalah sebesar 17.8 persen, sedangkan sisanya 82.8 persen kontribusi pengaruh ada pada variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, beberapa dari variabel tersebut seperti motivasi kerja, gaji atau kompensasi. Hal ini berarti bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama meningkat, maka disiplin kerja guru juga meningkat. Hal ini juga berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda.

Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Arum (2015), pada penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, dimana hasilnya adalah bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai  $R^2 = 0.542$ , hal ini berarti bahwa dalam penelitiannya besaran pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 54.2 persen.

Menurut Kartono (2004), kepemimpinan itu adalah masalah relasi antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan ini pada umumnya berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak dan

mengerakkan orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu. Sangat penting bagi kepala sekolah untuk bisa mengajak dan menggerakkan para guru untuk bisa aktif dan disiplin terlibat dalam pembelajaran pendidikan di sekolah, ketika kepala sekolah tidak mampu menjalin hubungan yang baik dan tidak ada komunikasi yang terhubung dengan baik dengan para guru, fungsi kepemimpinan tidak bisa berfungsi dengan semestinya. Keberhasilan berjalannya organisasi pendidikan ditentukan oleh bagaimana kepala sekolah menjalankan tanggung jawab dan fungsinya dengan baik, karena hal tersebut menjadi crucial factor (faktor krisis) yang dapat menentukan maju-mundurnya atau hidup-matinya suatu usaha dan kegiatan bersama (Kartono, 2004).

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Guru cenderung merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya jika lingkungan kerjanya sesuai dan mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan, ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Kondisi fisik dari lingkungan kerja di sekitar guru sangat perlu diperhatikan, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar guru dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 7 Samarinda**

Pada analisis regresi bertahap didapati bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri 7 Samarinda. Hal ini ditunjukkan dari nilai nilai beta = 0.290, nilai  $t = 2.213$  dimana  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel (2.007), dan nilai sig (p) = 0.031  $<$  0.05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dengan disiplin kerja guru, dimana berarti, jika kepemimpinan mengalami peningkatan menjadi lebih baik, hal tersebut akan diikuti oleh semakin baiknya disiplin kerja guru di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Hal ini bisa dilihat juga pada tabel kategorisasi skor skala kedisiplinan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah (tabel 15 dan tabel

16). Pada tabel 15 menunjukkan bahwa mayoritas guru menduduki posisi disiplin kerja pada kondisi sedang sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 59.26 persen dan 2 orang guru dengan persentase sebesar 3.7 persen menduduki posisi rendah, hal ini bisa dikatakan bahwa disiplin kerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda belum bisa dikatakan baik. Hal ini berbanding lurus dengan hasil kategorisasi skor skala kepemimpinan pada tabel 16 dimana menunjukkan bahwa mayoritas guru di SMK Negeri 7 Samarinda menilai kepemimpinan kepala sekolah sedang sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 61.11 persen. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik (Hasibuan, 2005).

Menurut bapak RH, mengenai fenomena yang menjadi penelitian peneliti, hal tersebut dikarenakan oleh bagaimana kepala sekolah dalam memimpin, tidak sedikit dari pada guru kehilangan rasa hormatnya pada kepala sekolah yang bersangkutan. Bapak KA di wawancara awal mengungkapkan, awalnya beliau berusaha mengikuti apa yang diinginkan oleh kepala sekolah, akan tetapi dari waktu ke waktu tidak ada perubahan yang terjadi pada kepala sekolah, beliau merasa sudah tidak tahu lagi apa yang bisa dilakukan, hal itu yang kemudian menjadi salah satu alasan beliau mengundurkan diri dari jabatan sebagai WAKA Kurikulum di sekolah, di sekolah banyak guru-guru yang mengandalkan bapak KA sebagai mediator antara guru-guru dengan kepala sekolah.

Menanamkan sikap disiplin merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja seorang guru. Disiplin dalam sikap seorang guru penting sekali diterapkan karena disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan, tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Melalui disiplin timbul pula keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun, tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan, tentunya dalam hal ini merupakan tugas kepala sekolah. Kepemimpinan itu adalah masalah relasi antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan ini pada umumnya berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu,

demi pencapaian satu tujuan tertentu. Hal tersebut menjadi crucial faktor (faktor krisis) yang dapat menentukan maju-mundurnya atau hidup-matinya suatu usaha dan kegiatan bersama (Kartono, 2004).

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 7 Samarinda

Berdasarkan hasil analisis regresi secara bertahap didapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru dengan nilai beta = 0.243, nilai t = 1.854 dimana kaidahnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2.007), dan nilai sig (p) = 0.070 ( $p < 0.05$ ). Hasil regresi model bertahap menunjukkan bahwa di SMK Negeri 7 Samarinda, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru, hal ini bertolak belakang pada anggapan peneliti yang telah dibahas pada latar belakang. Jika dilihat pada kategorisasi disiplin kerja guru pada tabel 15 mayoritas guru menduduki posisi disiplin kerja pada kondisi sedang sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 59.26 persen dan 2 orang guru dengan persentase sebesar 3.7 persen menduduki posisi rendah, hal ini bisa dikatakan bahwa disiplin kerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda belum bisa dikatakan baik. Pada kategorisasi lingkungan kerja yang tarlampir pada tabel 17, mayoritas guru menilai bahwa lingkungan kerja terbilang sesuai dengan harapan mereka (baik) dengan persentase 61.11 persen pada posisi tinggi dan 18.52 persen sangat tinggi. Dari dua kategorisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi disiplin kerja guru yang belum bisa dikatakan baik di SMK Negeri 7 Samarinda tidak berbanding lurus dengan kondisi lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan harapan (baik) para guru disana.

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan bapak RH dirumahnya pada Jum'at, 24 Maret 2017, beliau adalah salah seorang guru di SMK Negeri 7 Samarinda yang telah bekerja di sekolah tersebut selama lebih dari 10 tahun dia sudah merasa sesuai dengan lingkungan kerja yang ada di sekolah mengenai mengapa kiranya disiplin kerja guru belum baik, beliau mengatakan bahwa hal tersebut lebih dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah saat ini dalam memimpin, yang mana berbeda dengan dua kepala sekolah sebelumnya. Memang lingkungan kerja, terutama sarana dan prasarana dalam mengajar belum sepenuhnya baik, tetapi beliau merasa sudah terbiasa dan merasakan nyaman dengan hal itu dengan hal tersebut karena sudah bekerja di sekolah tersebut

lebih dari 10 tahun. Sejalan dengan pendapat Sarwoto (2005). Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan karyawannya.

### 4. Signifikansi Tertinggi Pengaruh Aspek-aspek Variabel Independen terhadap Aspek-aspek Variabel Dependen

Hasil analisis regresi model akhir pengaruh aspek-aspek independen terhadap aspek-aspek dari variabel dependen menunjukkan bahwa aspek hubungan karyawan pada variabel independen memberikan pengaruh terhadap aspek kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja dan kewaspadaan tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek hubungan karyawan di SMK Negeri 7 menjadi salah hal penting dalam memberikan pengaruhnya terhadap disiplin kerja guru. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Nitisemito, 2001).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda.
3. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis, dan pembahasan yang telah diuraikan, maka penulis menyarankan beberapa hal yang

nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada pihak-pihak terkait, yakni sebagai berikut:

1. Bagi SMK Negeri 7 samarinda
  - a. Kepada kepala sekolah di SMK Negeri 7 samarinda, agar bisa lebih berperan aktif dalam membangun hubungan dengan jajaran staff dari atas hingga ke guru-guru yang ada guna menciptakan hubungan kerja kekeluargaan yang baik yang dapat mendorong produktifitas dan rasa tanggung jawab guru dalam mengajar, bisa dalam bentuk diadakannya morning meeting sebagai kegiatan pertemuan tiap pagi sebelum mangajar untuk salam sapa. Mengadakan evaluasi penilaian terhadap guru di sekolah setiap 6 bulan sekali, melakukan supervisi secara pada kinerja guru di sekolah.
  - b. Kepada kepala sekolah juga agar bisa untuk mendengar saran dari bawahan dan menghilangkan atau paling tidak bisa mengurangi gaya kepemimpinannya yang cenderung bersikap otoriter.
  - c. Kepada para guru-guru yang menjadi subjek penelitian, agar bisa terus memotivasi diri untuk mengajar dengan baik di lingkungan sekolah guna meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja dan paham akan perannya dalam pembangunan bangsa di era globalisasi saat ini.
  - d. Untuk pihak sekolah, diharapkan terus melakukan pengembangan dalam sarana dan prasarana dalam mengajar, menciptakan lingkungan kerja yang baik, kondusif, aman dan nyaman, sehingga proses kerja baik itu guru, kepala seklah, para staff, serta proses belajar sesuai dengan yang diharapkan dan bisa membantu tercapainya tujuan sekolah secara umum maupun khusus.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Jika ada peneliti yang ingin membahas tema yang sama, diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian, terlebih dari segi alat ukur dan penguatan fenomena dengan mengumpulkan data faktual yang lebih baik dan valid dari lapangan. Kemudian, disarankan nantinya dapat mencari faktor-faktor yang berpengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, *self-efficacy*, semangat kerja, karakteristik kepribadian, atau kontrol diri.

- b. Peneliti selanjutnya harus lebih memperhatikan tata cara pembuatan alat ukur, terlebih dalam penggunaan bahasa agar aitem tidak mengandung arti ganda yang dapat memunculkan kebingungan pada subjek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, S. (2010). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Disiplin Kerja Guru. *Skripsi: Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Ed Revisi VI*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arum, M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Pabrik Gula Kwala Madu. *Skripsi: Universitas Negeri Medan*.
- Ayu, M. (2012). Hubungan kompensasi dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 2 (2): 111-119.
- Azwar. S. (2003). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. S. (2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Boediono dan Koster, W. 2006. *Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Creswell, J. W. (2002). *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods*. London: SAGE Publications, Inc.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Johnson, B and Christensen, L. (2012). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. London: SAGE Publications, Inc.
- Kartono, K. (2004). *Pemimpin dan Kepemimpin*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kotler, P. 2005. *Manajemen Pemasaran. Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

- Macdonald, I., Burke., & Stewart. (2006). *System Leadership: Creating Positive Organizations*. USA: Gower Publishing House.
- Mangkunegara, P., & Anwar. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya
- Nawawi, H. (2000). *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Intermedia.
- Nitisemito, Alex S. (2001). *Manajemen Personalia*. Bandung: Penerbit BumiAskara.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rostika, E., Retnowati, R. dan Sumardi. (2012). Hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru SMA. *Jurnal UNPAK*. 1 (1): 1-15.
- Robbins. P. S. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Salim, N., A. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Pendas Mahakam*. Vol. 1 hal 69-79.
- Sarwono, P. (2005). Ilmu kebidanan. Jakarta: Yayasan BinaPustaka.
- Sarwoto. (2005). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta: Djanbatan.
- Sedarmayanti, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2000). *Manajemen Dana Bank*. Jakarta. PT Budi Aksara.
- Sims, R. R., & Quatro, A. S. (2005). *Leadership: Succeeding in the Private, Public, and Not-for-profit Sectors*. New York: M.E. Sharpe Published.
- Siswanto, B. (2006). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spears, C., Larry., & Lawrence, M. (2002). *Focus on Leadership: Servant Leadership for the Twenty-first Century*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo., Setiawan, R., Carolina, V., Magdalena, N., & Kurniawan, A. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata. S. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Jurnal ekonomi*, 10 (2): 88-97.
- Solso, L., R., Maclin, H., O., & Maclin, K., M. (2008). *Psikologi Kognitif. Edisi Kedelapan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Slavin, R., E. (2000). *Educational Psychology: Theory and Practice. Edisi Keenam*. Boston: Allyn and Bacon.
- Terek, E., Nikolic, M., Gligorovic, B., Glusac, D., & Tasic, I. (2015). The Impact of Leadership on the Communication Satisfaction of Primary School Teachers in Serbia. *Journal of Educational Sciences: Theory & Practice*. 15 (1): 73-84.
- Wahab, A. A. (2008). *Metode dan Model-Model Mengajar*. Bandung: AlfaBeta.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Edisidua*. Yogyakarta: Andi.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai dikantor kecamatan muara jawa kabupaten kutai kartanegara. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1 (1): 13-27.