

## ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN KURANJI KOTA PADANG

<sup>1</sup>Udarisman, <sup>2</sup>Erpidawati

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: Udarisman1962@gmail.com

Received: 12 Oktober 2020

Revised: 21 Oktober 2020

Aprovved: 05 November 2020

### Abstract

This study aims to determine how the influence of the principal's democratic leadership style and work motivation on teacher discipline in Elementary Schools (SD) Negeri Padang City. This research uses quantitative methods with correlational research type. The population of this study were all elementary school teachers who were the State Civil Servant (ASN) of Kuranji District, Padang City, totaling 307 people. As a sample, 60 teachers were randomly selected using a lottery system for each population group. The data analysis technique in this research is descriptive and inductive. The data were analyzed statistically using correlation and regression techniques using SPSS version 20. The results showed: 1) The leadership of a democratic school principal contributes to the work discipline of teachers at SD Negeri Kuranji Subdistrict, 2) Work Motivation contributes to the work discipline of teachers at SD Kuranji Subdistrict, Padang City, in this case the better the motivation of teachers, the more discipline the teacher works, 3) The leadership and motivation of democratic school principals contribute to teacher work discipline. Thus, to be able to improve teacher discipline, it is best done through the leadership of a democratic school principal and teacher work motivation.

**Keywords:** *Democracy Leadership, Work Motivation, Work Discipline*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin guru di Sekolah Dasar (SD) Negeri Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD yang merupakan Aparat Sipil Negara (ASN) Kecamatan Kuranji Kota Padang yang berjumlah 307 orang. Sebagai sampel 60 guru dipilih secara acak dengan menggunakan sistem undian untuk setiap kelompok populasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan induktif. Data tersebut dianalisis secara statistik menggunakan teknik korelasi dan regresi menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri Kecamatan Kuranji, 2) Motivasi Kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Kecamatan Kuranji Kota Padang dalam hal ini semakin baik motivasi guru semakin meningkat disiplin kerja guru, 3) Kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah yang demokratis memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja guru. Dengan demikian, untuk dapat meningkatkan kedisiplinan guru sebaiknya dilakukan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan motivasi kerja guru.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja*

## PENDAHULUAN

Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya guru sebetulnya sudah banyak diupayakan (Bashori, 2017c). Berbagai program yang didanai oleh pemerintah diantaranya pemberantasan buta aksara, dalam bidang pendidikan dengan memberikan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), pelatihan-pelatihan, pendidikan luar sekolah, dan sebagainya. Namun, berbagai program yang berjalan masih perlu ditingkatkan dalam rangka memberikan evaluasi secara berkelanjutan.

Dalam usaha meningkatkan kualitas, sebuah lembaga pendidikan selain memiliki struktur organisasi, strategi pembelajaran, sarana dan prasarana serta peraturan yang mapan, juga diperlukan SDM yang handal. Bagaimanapun baiknya sebuah lembaga, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan berarti tanpa adanya SDM yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Salah satu unsur SDM sebagai pelaksana lembaga pendidikan adalah guru.

Sehubungan dengan fungsi dan tugasnya sebagai tenaga pengajar, guru memegang peranan yang sangat urgen dan merupakan elemen krusial dalam proses pembelajaran. Hal tersebut disebabkan karena guru adalah ujung tombak di lapangan yang berhadapan langsung dengan subjek didik secara teratur dan terprogram.

Berdasarkan uraian di atas, guru sebagai pelaku utama *transfer of knowledge*, yang berperan penting sebagai variable memiliki tanggung jawab dalam pembentukan kemampuan dan mental siswa. Dalam usaha menghasilkan siswa yang berkualitas itu, maka guru juga harus memiliki kompetensi yang berkualitas pula (Bashori, 2017a). Hal itu dapat diimplementasikan melalui kemampuan guru dalam melakukan aktivitas proses pembelajaran secara disiplin, sehingga membentuk karakter siswa yang mampu bertanggungjawab.

Secara empiris, peneliti menemukan bahwa ada beberapa gejala kedisiplinan yang timbul karena gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik di SD Negeri Kecamatan Kuranji Kota Padang diantaranya adalah: (1) Masih banyak guru yang menunda masuk kelas dengan berbagai alasan pada pergantian jam pelajaran terlebih jika kepala sekolah tidak berada di tempat; (2) Masih ada guru yang tidak datang pada jam mengajarnya dengan berbagai alasan yang tidak logis, seperti kehujanan, keperluan keluarga dan lain sebagainya dengan tanpa meninggalkan sanksi kepada mereka atau memberikan teguran yang tegas.

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam hal ini pendidikan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh komitmen seseorang atau kelompok yang berada di dalamnya terhadap mutu (Prasetyo, Bashori, & Masriani, 2020), pekerjaan dan aturan-aturan yang berlaku. Seseorang yang bertanggung jawab terhadap komitmen yang telah dibuat berarti disiplin, hal ini sejalan dengan Sastrohardiwiryo (2002) bahwa "Disiplin itu pada dasarnya adalah *"conform to norms"* yaitu senantiasa mentaati norma-norma yang berlaku. Sedangkan Prijodarminto (2002) mengartikan "Disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban". Pendapat ini mengartikan disiplin sebagai suatu kondisi dan sebagai hasil dari suatu upaya pengendalian diri sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa (2002) yang mengartikan "Disiplin sebagai upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam

mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari hati”.

Berdasarkan fenomena di lapangan dan wawancara dengan beberapa orang, guru cenderung malas, kurang memiliki inisiatif, kreativitas yang relatif rendah, sering mengabaikan pekerjaan yang semestinya menjadi tanggung jawabnya. Inisiatif dan kreativitas cenderung lemah dalam menciptakan situasi yang kondusif dalam proses pembelajaran di kelas. Mereka cenderung menganggap pekerjaan dari segi beban kerja, bukan dalam bentuk tanggungjawab yang harus mereka selesaikan. Keadaan selalu berkembang dari hari ke hari yang mempengaruhi disiplin kerja guru di lingkungan SD Negeri di Kecamatan Kuranji secara keseluruhan. Rendahnya disiplin kerja yang ditampilkan guru tentu saja menurunkan kinerja yaitu; loyalitas dan inisiatif mereka dalam bekerja. Kondisi ini dipicu karena sebahagian besar guru SD Negeri di Kecamatan Kuranji lebih banyak yang taat figur, jika kepala sekolah ada di tempat, semua guru disiplin dan masuk kelas tepat waktu, sebaliknya jika kepala sekolah datang tanpa pemberitahuan, atau izin tanpa meninggalkan tugas. Hanya sebagian kecil saja guru SD Negeri Kecamatan Kuranji yang taat azas, bekerja sesuai dengan tupoksi-nya, tanpa memandang ada atau tidak adanya atasan yang mengawasinya.

Kenyataan yang dikemukakan di atas, dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang persuasif dan motivasi kerja yang rendah dari guru itu sendiri, sehingga tidak menunjang terciptanya disiplin kerja yang baik bagi guru dalam melaksanakan tugas. Kedua faktor ini, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja diduga dapat mempengaruhi disiplin kerja guru. Walaupun hal itu terlihat sederhana, namun apabila dibiarkan tanpa adanya upaya penanganan secara tepat guna dan nyata, tentu dapat menimbulkan masalah yang berkelanjutan, terutama dari segi produktivitas kerja sebagai manifestasi kinerja mereka dalam bertugas. Untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dibutuhkan pemimpin yang dapat mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar mau melaksanakan tugas-tugas dengan baik (Bashori, 2020). Pemimpin yang diharapkan pemimpin yang mempunyai kharisma, pemimpin yang disegani, pemimpin yang dijadikan teladan bagi bawahannya. Dengan demikian, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin guru di Sekolah Dasar (SD) Negeri Kota Padang. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperoleh solusi bagaimana kepemimpinan yang baik di sebuah organisasi yang mampu memotivasi bawahannya bekerja lebih maksimal sehingga tercipta kedisiplinan kerja yang baik.

## KAJIAN TEORI

Anoraga (2001) mengatakan bahwa “Motivasi kinerja (*wortmotivation*) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasikerja dapat disebut sebagai pendorong semangat kerja (Bashori, 2016). Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi.” Sementara itu Winardi (2002) mengungkapkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh seseorang.

Menurut Wahyudi (2009) “Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan (Bashori, 2019a); (Bashori, 2019b), sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Kemudian Agus (2004) berpendapat “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Dalam hal ini Agus menekankan bahwa kepemimpinan itu adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akan dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya.

Selain itu, mutu guru diduga dipengaruhi oleh kesungguhan mereka dalam melaksanakan tugas, kecintaannya terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sikap pemimpin yang mampu menyenangkan guru, kharisma seorang pemimpin terhadap bawahannya (Bashori, 2017b), motivasi kerja, adanya hubungan yang harmonis dengan pimpinan dan sesama guru, perhatian kepala sekolah terhadap guru disiplin kerja guru tidak terlepas dari gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Dengan demikian disiplin kerja guru merupakan titik tolak keberhasilan guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pada penelitian ini dikaji kekuatan antara variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap variabel terikat, yaitu disiplin kerja guru. Menurut Sukardi (2003) “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mendapatkan data dalam bentuk angka atau skala *numbering* yang kemudian diolah dengan pendekatan statistik”. Sedangkan jenis penelitian korelasi menurut Sukardi (2003) yaitu “Penelitian dengan variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependet variable*) sudah dinyatakan secara jelas, untuk kemudian dihubungkan sebagai korelasi atau diprediksi jika variabel bebas mempunyai dampak tertentu pada variabel terikat,

selanjutnya dibahas secara deskriptif". Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Kecamatan Kuranji Kota Padang yang berjumlah 307 orang dengan ditetapkan besar sampel penelitian sebesar 19% maka untuk setiap strata ditetapkan pula sebesar 19%. Agar masing-masing subjek dari setiap strata memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, maka pengambilan sampel akan dilaksanakan secara acak dengan menggunakan sistem undian untuk masing-masing kelompok populasi, jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Sementara itu, teknik penganalisisan data menggunakan analisis deskriptif dengan pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana dan regresi berganda dibantu dengan program SPSS versi 20.00

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu data variabel disiplin kerja, Motivasi Kerja dan kepemimpinan demokratis. Hasil penelitian terlihat bahwa skor rata-rata ideal disiplin guru (63,81%). Masing-masing indikator Penyusunan rencana pembelajaran, Pelaksanaan interaksi pembelajaran dan Penilaian prestasi belajar peserta didik dan tindak lanjut dari penilaian. Hal ini berarti bahwa disiplin guru SD Negeri Kecamatan Kuranji termasuk kategori cukup dengan rentang antara 66,6%-79,8%.

Hasil penelitian terlihat bahwa skor ideal Kepemimpinan demokratis kepala sekolah skor ideal secara keseluruhan 74,04% termasuk kategori cukup, masing-masing indikator tertinggi diskusi tingkat capaian 81,88 dengan kategori baik, indikator kedua memperhatikan guru-guru dengan tingkat capaian 78,77 dengan kategori cukup, sedangkan indikator terendah penghargaan dengan tingkat capaian 69,63 termasuk kategori cukup. Hasil penelitian terlihat bahwa tingkat capaian responden skor secara keseluruhan (74,47% skor ideal), ini menunjukkan bahwa guru SD Negeri Kecamatan Kuranji termasuk kategori cukup dilihat dari masing-masing indikator ulet menghadapi kesulitan dengan baik sedangkan indikator terendah pada aspek dapat mempertahankan pendapatnya dengan tingkat capaian 68,47%.

Pengujian homogenitas data dilakukan untuk mengetahui apakah sampel penelitian berasal dari populasi yang homogen. Untuk menguji homogenitas dilakukan dengan analisis Levene Statistic. Analisis homogenitas varian dilakukan untuk mengetahui apakah asumsi bahwa ketiga variabel yang mempunyai varian yang sama (homogen). Hasil dari homogenitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Homogenitas variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja Guru (Y)

Variabel	Levene Statistic	dk1	dk2	Sig.
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0.308	1	58	.581
Kepemimpinan Demokratis Kepala sekolah ( $X_2$ )	0.028	1	58	.868
Disiplin kerja Guru (Y)	1.220	1	58	.274

Tabel 1 dapat dilihat bahwa besarnya *Levene Statistic* motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah 0.308 sedangkan probabilitas atau signifikasinya adalah 0.581, kepemimpinan demokratis kepala sekolah ( $X_2$ ) adalah 0.028 sedangkan probabilitasnya 0.868 yang berarti lebih besar dari 0,05, disiplin kerja guru (Y) adalah 1.220 dengan probabilitasnya 0.274 demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima yang berarti asumsi bahwa varians populasi adalah indentik (homogen) dapat diterima.

### 1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah kepemimpinan demokratis kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja guru (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi	sig
(ryl)	0,355	0,126	0,000

Hasil perhitungan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah dengan disiplin kerja guru adalah sebesar = 0,355 dengan  $p < \alpha(0,00)$ . Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, dan bentuk hubungannya positif dengan koefisien determinasi = 0,126 = 12.6%.

### 2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Variabel Disiplin Kerja Guru (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi	Sig
(ryl)	0,466	0,217	0,000

Hasil perhitungan pada Tabel 22 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru adalah sebesar  $r = 0,466$  dengan  $p < \alpha(0,05)$ . Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berkontribusi sangat signifikan terhadap disiplin kerja guru, dan bentuk hubungannya positif dengan koefisien determinasi  $= 0,217 = 21,7\%$ .

### 3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini adalah bahwa Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi ganda. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja guru ( $Y$ )

Korelasi	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	Sig
(ry <sub>12</sub> )	0,529	0,280 = 28%	0,002

Hasil perhitungan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan variabel disiplin kerja guru ( $R^2_{y12}$ ) adalah sebesar 0,529 dengan  $p = 0,000 < \alpha = 0,01$  dan koefisien determinasi ( $R^2_{y12}$ ) sebesar 0,210. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi secara sangat signifikan terhadap disiplin kerja guru.

### 1. Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi berkontribusi sebesar 12,6% terhadap disiplin kerja guru, artinya bahwa disiplin kerja guru diprediksikan melalui kepemimpinan demokratis kepala sekolah. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kepemimpinan demokratis kepala sekolah termasuk kategori cukup dilihat dari tingkat capaian responden secara keseluruhan (72,9% skor idel) termasuk kategori cukup.

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dengan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person "person atau individu pemimpin", akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok.

Temuan ini mendukung kerangka konsep yang telah dikemukakan bahwa, menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Jerris (1999) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang menghargai kemampuan karyawan untuk mendistribusikan *knowledge* dan kreativitas untuk meningkatkan servis, mengembangkan usaha, dan menghasilkan banyak keuntungan dapat menjadi penyemangat bagi karyawan dalam bekerja.

Pendekatan kepemimpinan inilah yang kemudian dapat menggugah hati guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih baik lagi, sehingga pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan disiplin guru dalam penunaian tugas-tugasnya, sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan. Pertumbuhan kepemimpinan demokratis kemudiannya akan mampu menciptakan iklim kerja dan budaya yang saling membantu, mau bekerjasama, saling menghormati dan menghargai prestasi, yang pada gilirannya akan dapat menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menampilkan Disiplin Kerja guru yang lebih baik.

## **2. Motivasi Kerja Berkontribusi Terhadap Disiplin Kerja Guru**

Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 21.7% terhadap disiplin kerja guru, artinya bahwa disiplin kerja guru diprediksikan melalui Motivasi Kerja guru SD Negeri Kecamatan Kuranji. Temuan ini sama dari dugaan awal yang berdasarkan pengamatan pra-survei dikatakan bahwa disiplin kerja guru masih rendah karena hasil penelitian menggambarkan berdasarkan analisis. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Motivasi Kerja termasuk kategori baik dilihat dari Tingkat capaian responden secara keseluruhan (80,2% skor idel) termasuk kategori cukup.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2011:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Sudarman (2004:23) mengemukakan motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Rosilawati (2001), tentang kontribusi motivasi kerja dan sikap inovatif terhadap disiplin kerja bahwa secara bersama-sama terdapat kontribusi motivasi kerja dan sikap inovatif terhadap disiplin guru SD Kecamatan Kuranji, terdapat kontribusi sebesar 20,3%.

### **3. Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru**

Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 28,0% terhadap disiplin kerja guru, artinya disiplin kerja guru diprediksikan melalui kepemimpinan demokratis dan Motivasi Kerja guru hasil penelitian mendukung teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2011) disiplin kerja adalah kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individual dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dan melaksanakan kegiatan dengan penuh tanggungjawab. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan yang besar di bandingkan dengan kepemimpinan demokratis kepala sekolah yaitu sebesar 21.7% hal ini jelas terlihat bahwa jika motivasi kerja baik maka akan tercipta disiplin kerja guru yang baik sehingga guru dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas.

### **4. Hipotesis Ketiga Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru**

Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 28,0% terhadap disiplin kerja guru, artinya disiplin kerja guru diprediksikan melalui kepemimpinan demokratis dan Motivasi Kerja guru hasil penelitian mendukung teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2011) bahwa disiplin kerja adalah kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individual dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dan melaksanakan kegiatan dengan penuh tanggungjawab.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan yaitu; 1) Kepemimpinan demokratis kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri Kecamatan Kuranji Kota Padang, hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan demokratis kepala sekolah yang terjadi di sekolah maka akan semakin baik disiplin kerja guru; 2) Motivasi Kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Kecamatan Kuranji Kota Padang dalam hal ini bahwa semakin baik motivasi kerja guru semakin meningkat disiplin kerja guru; dan 3) Kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja guru

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. (2004). *Perlaku dalam Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Cetakan Keempat. Penerbit: Jakarta Erlangga
- Anoraga, Panji. (2001). *Manajemen Bisnis*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta
- Bashori. (2017a). The Implementation of Assessment Instant Strategy in Increasing of Akidah Akhlak Learning Outcomes on Class VII-B at Material of Blessed Behavior in MT's-Islamic Boarding School Al-Kahfi Subdistrict Bangun Purba Regency Rokan Hulu-Riau. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v6i1.2320>
- Bashori, B. (2016). Penerapan Model Pembelajaran Artikulasi Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits. *Hikmah*, 5(2), 199–220.
- Bashori, B. (2017b). Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam. *Hikmah*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1214>
- Bashori, B. (2017c). Strategi Kompetitif Dalam Lembaga Pendidikan. *Tadris*.
- Bashori, B. (2019a). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Bashori, B. (2019b). Transformasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Jejaring Internasional. *PRODU: Prokurasi Edukasi*, 1(1), 15–32.
- Bashori, B. (2020). Konsep Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi*, 1, 123–138.
- Prasetyo, M. A. M., Bashori, B., & Masriani, M. (2020). Model Capacity Building Pada Pesantren Perbatasan Binaan Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 14(1), 71–96. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v14i1.71-96>
- Eripidawati, S. E., & Adri, R. F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Profesionalisme Guru Sd Muhammadiyah Kota Padang. *Menara Ilmu*, 11(77).
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah. Konsep, Strategi dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Prijodarminto, Soegeng. (2007). *Disiplin, Kiat Menuju Sukses* Cetakan Ketiga. Pustaka Abadi, Jakarta
- Sastrohardiwirjo, B. Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Sukardi. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*, Celaka Kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media. Group
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Alfabeta, Jakarta
- Winardi, J. (2004). *Motivasi dan Pemativasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta