

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Setelah diperolehnya data penelitian, selanjutnya data disusun atau dideskripsikan sesuai jenis dan urutan data variabel penelitian. Data yang dikemukakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim organisasi (X_2), altruistik (X_3), dan disiplin kerja guru (X_4).

Secara keseluruhan skor tertinggi, skor terendah, nilai rata-rata, varians dan standar deviasi untuk masing-masing variabel penelitian dapat dikemukakan pada Tabel. berikut:

Tabel. 4.1 Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Altruistik, dan Disiplin Kerja Guru

	X1	X2	X3	X4
N	218	218	218	218
Mean	125.27	95.66	117.73	184.46
Median	125.00	97.00	120.00	185.00
Mode	123	98	120	187
Std. Deviation	13.859	11.035	17.063	20.015
Variance	192.086	121.775	291.136	400.600
Range	79	53	80	84
Minimum	90	70	78	140
Maximum	169	123	158	227
Sum	27308	20853	25666	40212
Mean Ideal	105	78	102	150
Std. Deviation Ideal	23,33	17,33	22,67	33,33
Minimum Ideal	35	26	34	50
Maximum Ideal	175	130	170	250

Keterangan:

X_1 = Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 = Iklim Organisasi

X_3 = Aluristik

X_4 = Disiplin Kerja

Selanjutnya akan disajikan distribusi frekuensi dan histogram dari setiap variabel penelitian.

4.1.1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

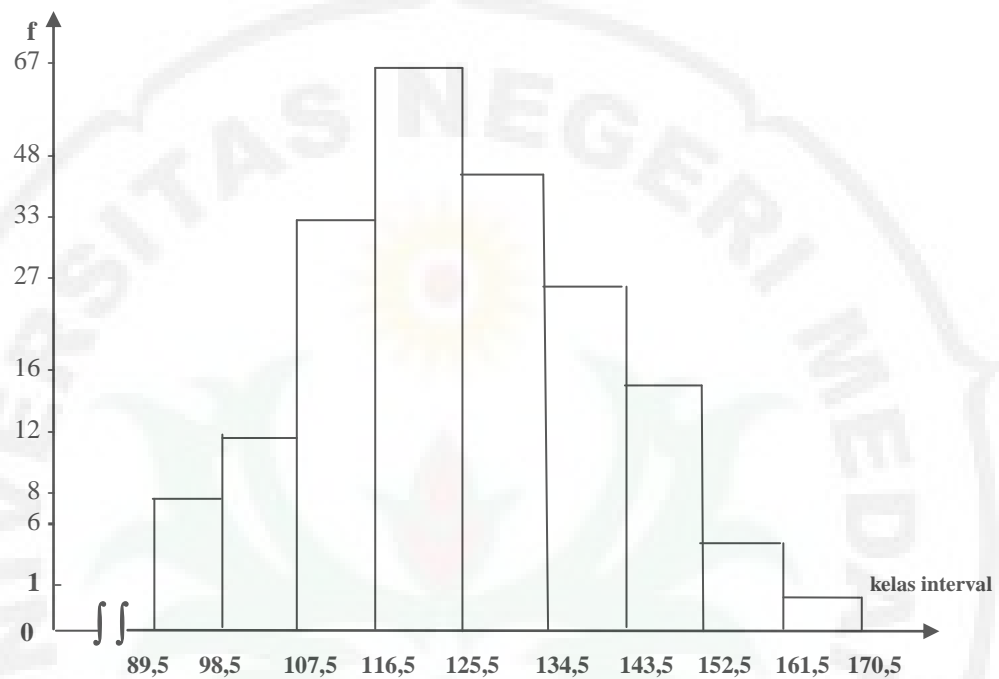
Distribusi frekuensi skor kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut.

Tabel. 4.2. Distribusi Frekuensi Data Variabel Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Kelas	Interval Kelas	F_{Absolut}	$F_{\text{Relatif}} (\%)$
1	90 – 98	8	3,67
2	99 – 107	12	5,50
3	108 - 116	33	15,14
4	117 - 125	67	30,73
5	126 - 134	48	22,02
6	135 - 143	27	12,39
7	144 - 152	16	7,34
8	153 - 161	6	2,75
9	162 - 170	1	0,46
Jumlah		218	100.00

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa skor tertinggi sebesar 169, skor terendah sebesar 90, rerata sebesar 125,27 median sebesar 125, modus sebesar 123, dan simpangan bakunya sebesar 13,85, sedangkan skor tertinggi ideal sebesar 175, skor terendah ideal sebesar 35, rerata skor ideal sebesar 105.

Distribusi frekuensi skor Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) ditampilkan dalam histogram seperti pada Gambar 4.1 berikut ini.



Gambar 4.1 Histogram Skor Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

4.1.2. Variabel Iklim Organisasi (X_2)

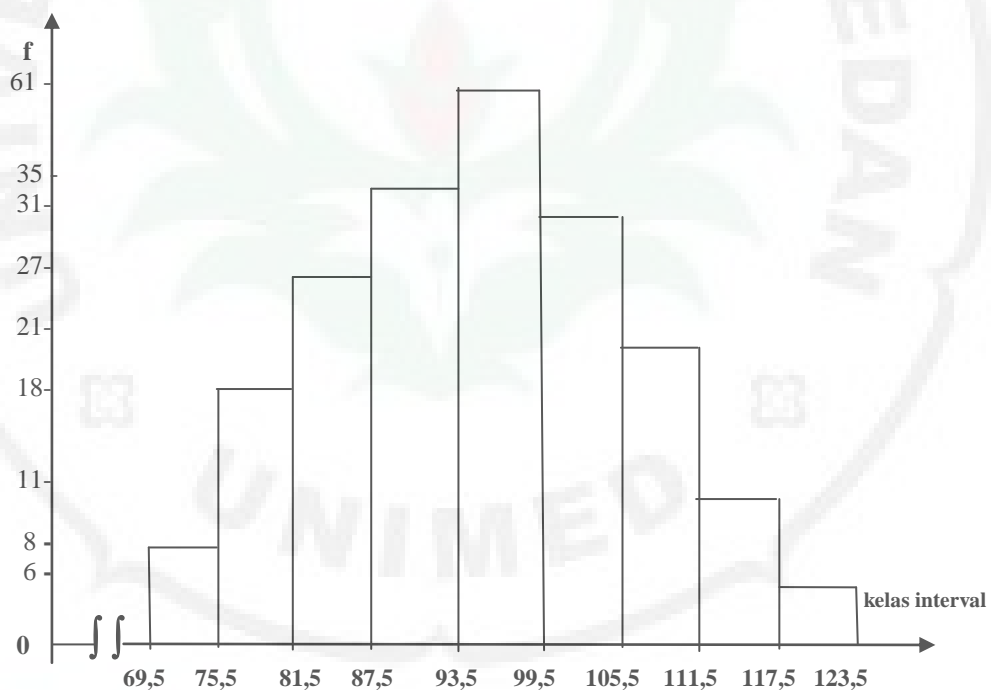
Distribusi frekuensi skor kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut.

Tabel. 4.3. Distribusi Frekuensi Data Variabel Iklim Organisasi (X_2)

Kelas	Interval Kelas	F_{Absolut}	$F_{\text{Relatif}} (\%)$
1	70 - 75	8	3,67
2	76 - 81	18	8,26
3	82 - 87	27	12,39
4	88 - 93	35	16,06
5	94 - 99	61	27,98
6	100 - 105	31	14,22
7	106 - 111	21	9,63
8	112 - 117	11	5,04
9	118 - 123	6	2,75
Jumlah		218	100.00

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa skor tertinggi sebesar 123, skor terendah sebesar 70, rerata sebesar 95,66 median sebesar 97, modus sebesar 98, dan simpangan bakunya sebesar 11,03, sedangkan skor tertinggi ideal sebesar 130, skor terendah ideal sebesar 26, rerata skor ideal sebesar 78.

Penyebaran distribusi data variabel iklim organisasi dapat dilihat pada Gambar histogram berikut ini:



Gambar 4.2 Histogram Skor Iklim Organisasi (X_1)

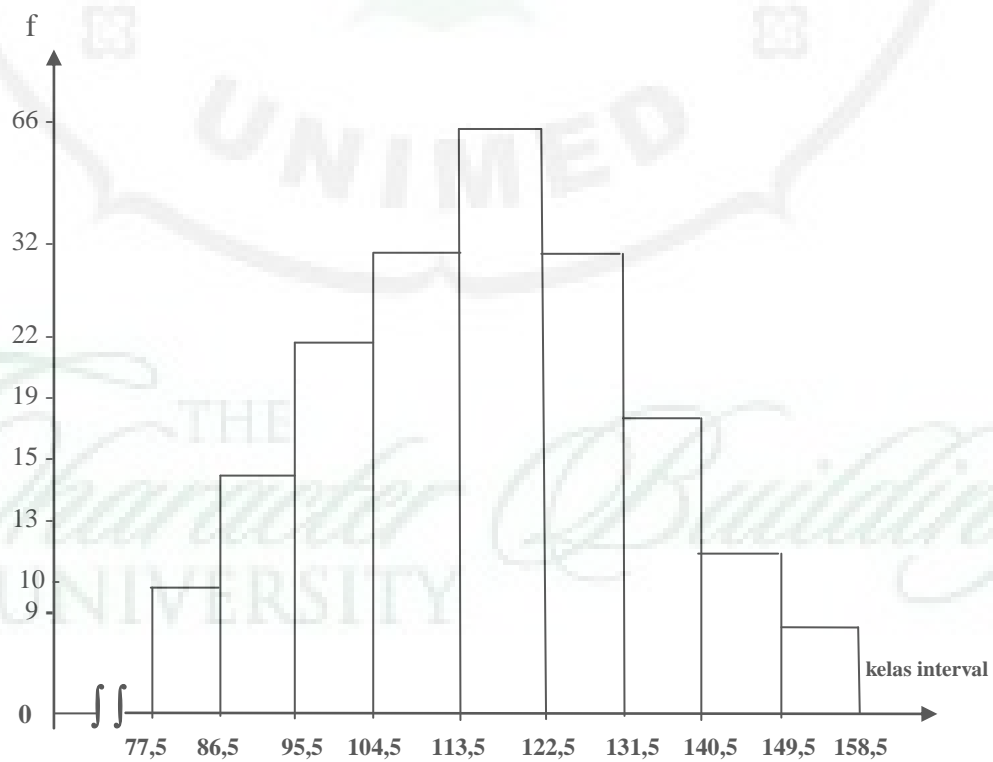
4.1.3. Variabel Altruistik (X_3)

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk variabel Altruistik skor tertinggi sebesar 158, skor terendah sebesar 78, rerata sebesar 117,73 median sebesar 120, modus sebesar 120, dan simpangan bakunya sebesar 17,06, sedangkan skor tertinggi ideal sebesar 170, skor terendah ideal sebesar 34, rerata skor ideal sebesar 107.

Tabel. 4.4. Distribusi Frekuensi Data Variabel Altruistik (X_3)

Kelas	Interval Kelas	F_{Absolut}	$F_{\text{Relatif}} (\%)$
1	78 - 86	10	4,59
2	87 - 95	15	6,88
3	96 - 104	22	10,09
4	105 - 113	32	14,68
5	114 - 122	66	30,28
6	123 - 131	32	14,68
7	132 - 140	19	8,72
8	141 - 149	13	5,96
9	150 - 158	9	4,12
Jumlah		218	100.00

Penyebaran distribusi nilai data variabel altruistik dapat dilihat pada Gambar histogram berikut ini:

Gambar 4.3 Histogram Skor Altruistik (X_3)

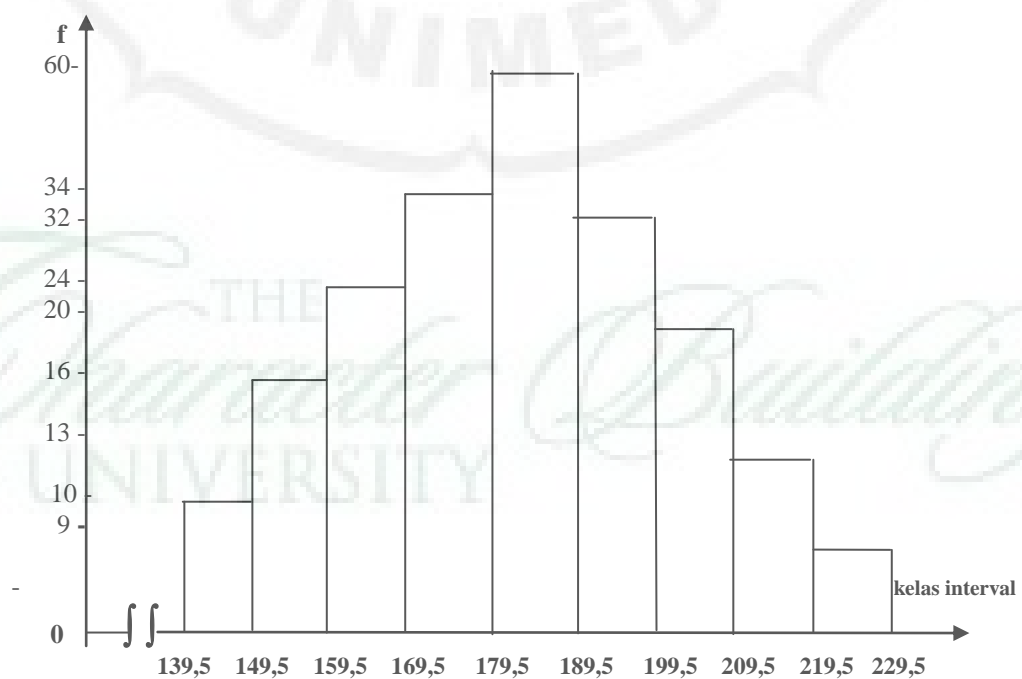
4.1.4. Variabel Disiplin Kerja Guru (X_4)

Distribusi frekuensi skor kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut.

Tabel. 4.5 Distribusi Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja Guru (X_4)

Kelas	Interval Kelas	F_{Absolut}	$F_{\text{Relatif}} (\%)$
1	140 - 149	10	4,59
2	150 - 159	16	7,34
3	160 - 169	24	11,01
4	170 - 179	34	15,60
5	180 - 189	60	27,52
6	190 - 199	32	14,68
7	200 - 209	20	9,17
8	210 - 219	13	5,96
	220 - 229	9	4,13
Jumlah		218	100.00

Penyebaran distribusi data variabel Disiplin Kerja guru dapat dilihat pada Gambar histogram berikut ini:



Gambar 4.4 Histogram Skor Disiplin Kerja Guru (X_4)

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dan tabel 4.5 dapat diketahui untuk variabel Disiplin Kerja bahwa skor tertinggi sebesar 140, skor terendah sebesar 84, rerata sebesar 184,86 median sebesar 185, modus sebesar 187, dan simpangan bakunya sebesar 20,01, sedangkan skor tertinggi ideal sebesar 250, skor terendah ideal sebesar 50, rerata skor ideal sebesar 150.

4.1.5. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

1) Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah terlebih dahulu dihitung skor maksimum ideal = 175 dan skor minimum ideal = 35, sehingga rerata ideal = 105, dan standard deviasi ideal atau S_{di} = 23,33. Selanjutnya, tingkat kecenderungan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah disajikan pada tabel berikut.

Tabel. 4.6. Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

No	Interval	F_{Absolut}	$F_{\text{Relatif}} (\%)$	Kategori
1.	142 - Skor tertinggi	27	12,39	Tinggi
2.	106 - 141	174	79,82	Sedang
3.	70 - 105	17	7,79	Kurang
4.	Skor terendah - 69	-	-	Rendah
Jumlah		218	100.00	

Berdasarkan perhitungan Tabel di atas diperoleh tingkat kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 27 responden atau 12,39% termasuk kategori tinggi, 174 responden atau sebesar 79,82% termasuk kategori sedang, 17 responden atau sebesar 7,79% termasuk kategori kurang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kecenderungan kepemimpinan kepala

sekolah adalah termasuk kategori sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada perhitungan lampiran 4.

2) Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Iklim Organisasi (X_2)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan variabel Iklim organisasi terlebih dahulu dihitung skor maksimum ideal = 130 dan skor minimum ideal = 26, besar rerata ideal = 78, standard deviasi ideal (Sdi) = 17,33. Tingkat kecenderungan Iklim Organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel. 4.7. Tingkat Kecenderungan Variabel Iklim Organisasi (X_2)

No	Interval	F _{Absolut}	F _{Relatif} (%)	Kategori
1	106 - skor tertinggi	38	17,43	Tinggi
2	79 - 105	165	75,69	Sedang
3	52 - 78	15	6,88	Kurang
4	Skor terendah - 51	-	-	Rendah
Jumlah		218	100,00 %	

Berdasarkan data pada Tabel di atas diperoleh tingkat kecenderungan skor variabel Iklim organisasi 38 responden atau sebesar 17,43% termasuk kategori tinggi, 165 responden atau 75,69% termasuk kategori sedang, 15 responden atau 6,88% termasuk kategori kurang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kecenderungan skor Iklim organisasi adalah termasuk kategori sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada perhitungan lampiran 5.

3) Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan variabel Altruistik (X_3)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan variabel Altruistik terlebih dahulu dihitung skor maksimum ideal = 170 dan skor minimum ideal = 34, besar rerata ideal = 102, standard deviasi ideal (Sdi) = 22,67. Tingkat kecenderungan Altruistik disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel. 4.8. Tingkat Kecenderungan Variabel Altruistik (X_3)

No	Interval	F _{Absolut}	F _{Relatif} (%)	Kategori
1	138 - skor tertinggi	26	11,93	Tinggi
2	103 - 137	151	69,27	Sedang
3	68 - 102	41	18,80	Kurang
4	Skor terendah - 67	-	-	Rendah
Jumlah		218	100,00 %	

Berdasarkan pada Tabel. di atas diperoleh tingkat kecenderungan variabel Altruistik 26 responden atau sebesar 11.93% termasuk kategori tinggi, 151 responden atau 69,27% termasuk kategori sedang, 41 responden atau 18,80% termasuk kategori kurang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kecenderungan variabel Altruistik adalah termasuk kategori sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada perhitungan lampiran 5.

4) Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja Guru (X_4)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan variabel Disiplin Kerja terlebih dahulu dihitung skor maksimum ideal = 250 dan skor minimum ideal = 50, besar rerata ideal = 150, standard deviasi ideal (S_{di}) = 33,33. Tingkat kecenderungan Disiplin Kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel. 4.9. Tingkat Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja (X_4)

No	Interval	F _{Absolut}	F _{Relatif} (%)	Kategori
1	202 - skor tertinggi	36	16,51	Tinggi
2	151 - 201	170	77,98	Sedang
3	100 - 150	12	5,51	Kurang
4	Skor terendah - 99	-	-	Rendah
Jumlah		218	100,00 %	

Berdasarkan pada Tabel. di atas diperoleh tingkat kecenderungan variabel Disiplin kerja guru 36 responden atau sebesar 16,51% termasuk kategori tinggi, 170 responden atau 77,98% termasuk kategori sedang, 12 responden atau 5,51% termasuk kategori kurang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kecenderungan variabel Disiplin kerja guru adalah termasuk kategori sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada perhitungan lampiran 5.

4.2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebagaimana dijelaskan pada bagian metodologi bahwa sebelum teknik analisis yang dipilih untuk menguji hipotesis dilaksanakan, maka perlu menguji persyaratan analisis tersebut. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah uji normalitas data dan uji linieritas serta keberartian regresinya.

4.2.1. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data penelitian digunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_a : data tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Untuk mengetahui normal tidaknya data penelitian dilakukan dengan membandingkan perbedaan terbesar *absolut* atau nilai tertinggi (D_{hitung}) dengan nilai D_{tabel} dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

- Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.
- Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka data tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas diperoleh rangkuman hasil pengujian normalitas data dari setiap variabel penelitian seperti tabel berikut;

Tabel 4.10. Rangkuman Perhitungan Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Tes*

		X₁	X₂	X₃	X₄
N		218	218	218	218
Normal	Mean	125.27	95.66	117.73	184.46
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	13.859	11.035	17.063	20.015
Most Extreme	Absolute	.086	.090	.089	.086
Differences	Positive	.086	.064	.089	.086
	Negative	-.072	-.090	-.074	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		1,121	1.277	1.325	1.318
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162	.077	.060	.062

Keterangan:

X₁ = Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

X₂ = Iklim Organisasi

X₃ = Altruistik

X₄ = Disiplin Kerja

Dari rangkuman hasil perhitungan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran keseluruhan data tiap variabel penelitian tidak menyimpang dari distribusi normal, berarti asumsi normalitas telah terpenuhi.

4.2.2. Uji Linieritas dan Keberartian Persamaan Regresi

Untuk menguji asumsi linieritas dilakukan berdasarkan uji linieritas dengan uji F terhadap data setiap variabel *endogen* atas variabel *eksogen*. Hipotesis yang diajukan dalam uji linieritas adalah:

H₀: regresi tidak linier

H_a: regresi linier

Kriteria pengujian: tolak H₀ jika signifikansi nilai $F_{hitung} > 0,05$ atau terima H₀ jika signifikansi nilai $F_{hitung} < 0,05$.

Untuk uji keberartian persamaan regresi, hipotesis yang diajukan adalah:

Ho: regresi tidak signifikan

Ha: regresi signifikan

Kriteria pengujian: tolak Ho jika signifikansi nilai $F_{hitung} > 0,05$ atau terima

Ho jika signifikansi nilai $F_{hitung} < 0,05$.

Rangkuman hasil uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi untuk setiap pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian

No	Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		F_h	Sig.	Status	F_h	Sig.	Status
1	X_1 dengan X_2	1,052	0,399	Linier	10,350	0,001	Signifikan
2	X_1 dengan X_3	1,408	0,070	Linier	6,995	0,009	Signifikan
3	X_2 dengan X_3	0,922	0,599	Linier	14,823	0,000	Signifikan
4	X_1 dengan X_4	1,411	0,068	Linier	17,315	0,000	Signifikan
5	X_2 dengan X_4	1,333	0,115	Linier	26,113	0,000	Signifikan
6	X_3 dengan X_4	1,363	0,088	Linier	54,963	0,000	Signifikan

Keterangan:

X_1 = Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 = Iklim Organisasi

X_3 = Altruistik

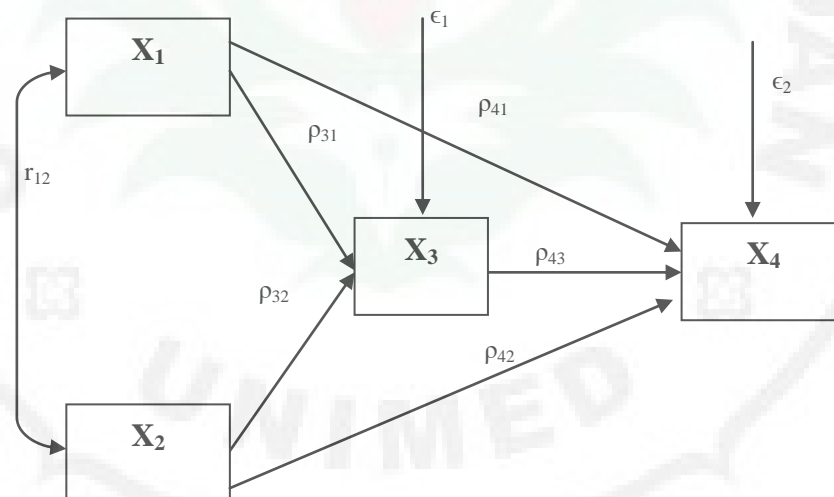
X_4 = Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan dari rangkuman hasil perhitungan di atas terlihat bahwa untuk uji linieritas besar nilai F_h semua nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$, sehingga semua pasangan variabel memiliki hubungan yang linier. Untuk uji keberartian regresi terlihat nilai F_h memiliki nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bentuk hubungan variabel eksogenus dengan variabel endogenus adalah berarti

sehingga asumsi linieritas telah terpenuhi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada perhitungan pada lampiran 5.

4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini telah dipenuhi, selanjutnya pengujian hipotesis penelitian dilakukan untuk membuktikan dan memberikan jawaban terhadap permasalahan yang sudah dirumuskan dalam penelitian. Berdasarkan model kausal yang dibentuk secara teoretik diperoleh diagram jalur seperti pada gambar berikut ini.



Gambar 4.5. Diagram jalur Variabel Penelitian

Keterangan:

- X_1 = Persepsi terhadap Kepemimpinan kepala sekolah
- X_2 = Iklim organisasi
- X_3 = Altruistik
- X_4 = Disiplin kerja guru
- ρ = Koefisien Jalur

Rangkuman hasil analisis korelasi dan analisis jalur antara variabel bebas eksogenus dengan variabel endogus disajikan pada Tabel. sebagai berikut:

Tabel 4.12. Rangkuman Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi, Koefisien Jalur dan Keberartiannya

No	Variabel	Koefisien Korelasi*	Koefisien Jalur	t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
1	X_1-X_2	$r_{12} = 0,214$	$\rho_{21} = 0,214$	3,217	1,645	Signifikan
2	X_1-X_3	$r_{13} = 0,277$	$\rho_{31} = 0,215$	3,354	1,645	Jalur Berarti
3	X_2-X_3	$r_{23} = 0,335$	$\rho_{32} = 0,220$	4,508	1,645	Jalur Berarti
4	X_1-X_4	$r_{14} = 0,300$	$\rho_{41} = 0,171$	2,762	1,645	Jalur Berarti
5	X_2-X_4	$r_{24} = 0,356$	$\rho_{42} = 0,220$	3,475	1,645	Jalur Berarti
6	X_3-X_4	$r_{34} = 0,417$	$\rho_{43} = 0,296$	4,607	1,645	Jalur Berarti

*Semua signifikansi koefisien korelasi (t_{hitung}) lebih besar dari $t_{tabel} (5\%) = 1,645$

a. Pengaruh Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Altruistik

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap altruistik sebesar $\rho_{31} = 0,215$. Kriteria pengujian yang ditetapkan adalah tolak H_0 , jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis sebagaimana pada tabel 4.12 diperoleh koefisien jalur antara X_1 dengan X_3 , yaitu $\rho_{31} = 0,215$ dengan harga $t_{hitung} = 3,354 > t_{tabel} = 1,645$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap altruistik guru SMK Sub Rayon 06 Kota Medan.

b. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Altruistik

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap altruistik sebesar $\rho_{32} = 0,220$. Kriteria pengujian yang ditetapkan adalah

tolak H_0 , jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis sebagaimana pada tabel 4.12. diperoleh koefisien jalur antara X_2 dengan X_3 yaitu $\rho_{32} = 0,220$ dengan harga $t_{hitung} = 4,508 > t_{tabel} = 1,645$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap altruistik guru SMK Sub Rayon 06 Kota Medan.

c. Pengaruh Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja sebesar $\rho_{41} = 0,171$. Kriteria pengujian yang ditetapkan adalah tolak H_0 dan terima H_a jika nilai signifikan $t_{hitung} < t_{tabel}$. sebaliknya terima H_0 dan H_a di tolak jika nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis sebagaimana pada tabel 4.12 diperoleh koefisien jalur antara X_1 dengan X_4 yaitu $\rho_{41} = 0,171$ dengan harga $t_{hitung} = 2,762 > t_{tabel} = 1,645$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru guru SMK Sub Rayon 06 Kota Medan.

d. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja sebesar $\rho_{42} = 0,220$. Kriteria pengujian yang ditetapkan adalah tolak H_0 dan terima H_a jika nilai signifikan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sebaliknya terima H_0 dan H_a di tolak jika nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis

sebagaimana pada tabel 4,12 diperoleh koefisien jalur antara X_2 dengan X_4 yaitu $\rho_{42} = 0,220$ dengan harga $t_{hitung} = 3,475 > t_{tabel} = 1,645$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap disiplin kerja guru SMK Sub Rayon 06 Kota Medan.

e. Pengaruh Altruistik terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh altruistik terhadap disiplin kerja sebesar $\rho_{43} = 0,296$. Kriteria pengujian yang ditetapkan adalah tolak H_0 dan terima H_a jika nilai signifikan $t_{hitung} < t_{tabel}$. sebaliknya terima H_0 dan H_a di tolak jika nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis sebagaimana pada tabel 4.12. diperoleh koefisien jalur antara X_3 dengan X_4 yaitu $\rho_{43} = 0,296$ dengan harga $t_{hitung} = 4,607 > t_{tabel} = 1,645$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa altruistik berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru guru SMK Sub Rayon 06 Kota Medan.

4.4. Uji Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model (*goodness of fit model*) maksudnya adalah menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak. Dalam kerangka analisis jalur, suatu model yang diusulkan dikatakan *fit* dengan data apabila matriks korelasi sampel tidak jauh berbeda dengan matriks korelasi estimasi (*reproduced correlation matrix*) atau korelasi yang diharapkan (*expected correlation matrix*).

Untuk menguji kesesuaian model ini dengan menggunakan rumus:

$$Q = \frac{1 - R_m^2}{1 - M}$$

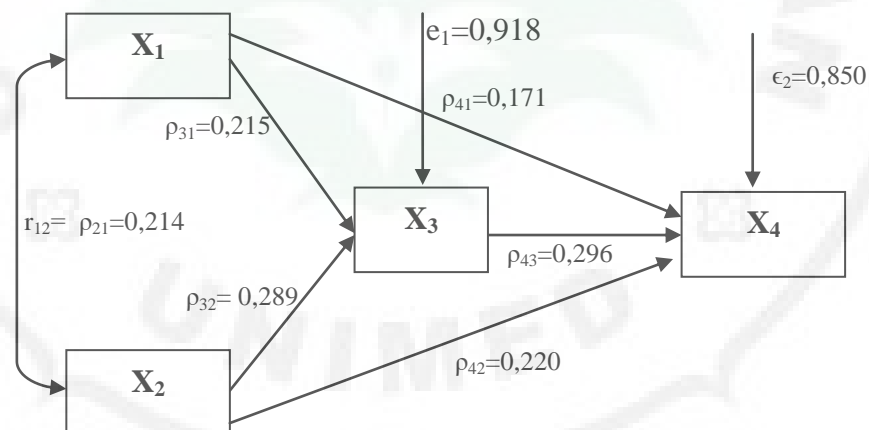
$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)(1 - R_3^2)(1 - R_4^2)$$

Jika semua koefisien jalur signifikan, maka $M = R_m^2$ sehingga $Q = 1$.

Jika $Q = 1$ mengindikasikan model *fit* sempurna.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, tidak ada koefisien jalur yang tidak signifikan, berarti $Q = 1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diusulkan *fit* sempurna (*the fit is perfect*) dengan data.

Berdasarkan harga-harga koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan, dapat digambarkan diagram jalur (*Path Diagram*) variabel penelitian seperti pada gambar 4.6 berikut.



Gambar 4.6 Hubungan Kausal Empiris X_1 , X_2 , X_3 , terhadap X_4 .

Keterangan:

X_1 = Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 = Iklim Organisasi

X_3 = Altruistik

X_5 = Disiplin Kerja dan e_1, e_2 = variabel residu (error)

4.5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Setelah dilakukan perhitungan dan uji keberartian nilai koefisien jalur, maka selanjutnya dilakukan perhitungan besar pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel eksogenus terhadap variabel endogenus.

Pada tabel 4.13 berikut ditunjukkan hasil rangkuman pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Altruistik (X_3).

Tabel 4.13 Rangkuman Pengaruh Langsung maupun Tidak Langsung Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Altruistik (X_3)

Variabel	Pengaruh			Total Pengaruh
	Langsung terhadap X ₃	Tidak langsung dari hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi variabel eksogenous		
		X ₁	X ₂	
X ₁	0,0462	-	0,0132	0,0594
X ₂	0,0835	0,0132	-	0,0967
Jumlah				0,1561

Pada tabel di atas terlihat bahwa pengaruh langsung Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Altruistik (X_3) sebesar 0,0462 dan pengaruh langsung Iklim Organisasi (X_2) terhadap Altruistik (X_3) sebesar 0,0835. Pengaruh tidak langsung Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Altruistik (X_3) melalui Iklim Organisasi (X_2) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Iklim Organisasi (X_2) sebesar 0,0132 sehingga besar total pengaruh langsung dan tidak langsung Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Altruistik (X_3) sebesar 0,0594.. Pengaruh tidak langsung Iklim Organisasi (X_2) terhadap Altruistik (X_3) melalui Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi

antara Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Iklim Organisasi (X_2) sebesar 0,0132 sehingga besar total pengaruh langsung dan tidak langsung Iklim Organisasi (X_2) terhadap Altruistik (X_3) sebesar 0,0967.

Dengan demikian, besar total pengaruh langsung dan tidak langsung Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Altruistik (X_3) sebesar 0,1561 atau 15,61 persen sedangkan sisanya sebesar 0,8439 atau 84,39 persen dipengaruhi oleh faktor lain, baik Altruistik itu sendiri maupun faktor lainnya di luar variabel eksogenusnya.

Pada tabel 4.14 berikut disajikan rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Iklim Organisasi (X_2), dan Altruistik (X_3) terhadap Disiplin Kerja (X_4).

Tabel 4.14 Rangkuman Pengaruh Langsung maupun Tidak Langsung Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Altruistik (X_3) terhadap Disiplin Kerja (X_4)

Variabel	Pengaruh				Total Pengaruh
	Langsung terhadap X_4	Tidak langsung dari hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi variabel eksogenus			
		X_1	X_2	X_3	
X_1	0,0292	-	0,0080	0,0140	0,0512
X_2	0,0484	0,0080	-	0,0218	0,0782
X_3	0,0876	0,0140	0,0218	-	0,1234
Jumlah					0,2528 ∞ 0,253

Pada tabel di atas terlihat bahwa pengaruh langsung Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Disiplin Kerja (X_4) sebesar 0,0292, pengaruh langsung Iklim Organisasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (X_4)

sebesar 0,0484 dan pengaruh langsung Altruistik (X_3) Disiplin Kerja (X_4) sebesar 0,0876.

Pengaruh tidak langsung Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) melalui Iklim Organisasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (X_4) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) sebesar 0,0080. Pengaruh tidak langsung Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) melalui Altruistik (X_3) terhadap Disiplin Kerja (X_4) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Altruistik (X_3) sebesar 0,0140. Dengan demikian, total pengaruh langsung dan tidak langsung Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Disiplin Kerja (X_4) adalah sebesar 0,0512.

Pengaruh tidak langsung Iklim Organisasi (X_2) melalui Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Disiplin Kerja (X_4) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Iklim Organisasi (X_2) dan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) adalah sebesar 0,0080. Pengaruh tidak langsung Iklim Organisasi (X_2) melalui Altruistik (X_3) terhadap Disiplin Kerja (X_4) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Iklim Organisasi (X_2) dan Altruistik (X_3) adalah sebesar 0,0218. Dengan demikian, total pengaruh langsung dan tidak langsung Iklim Organisasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (X_4) adalah sebesar 0,0782.

Pengaruh tidak langsung Altruistik (X_3) melalui Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Disiplin Kerja (X_4) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Altruistik (X_3) dan Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) adalah sebesar 0,0140. Pengaruh tidak langsung Altruistik (X_3) melalui Iklim Organisasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (X_4) yaitu sebagai hasil perkalian koefisien jalur langsung dengan koefisien korelasi antara Altruistik (X_3) dan Iklim Organisasi (X_2) adalah sebesar 0,0218. Dengan demikian, total pengaruh langsung dan tidak langsung Altruistik (X_3) terhadap Disiplin Kerja (X_4) sebesar 0,1234.

Dengan demikian besar total pengaruh langsung dan tidak langsung Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Altruistik (X_3) terhadap Disiplin Kerja (X_4) sebesar 0,253 atau 25,30 persen, sedangkan sisanya sebesar 0,747 atau 74,70 persen dipengaruhi oleh faktor lain, baik Disiplin Kerja (X_4) itu sendiri maupun faktor lainnya di luar variabel eksogenusnya.

4.6. Temuan Penelitian

Berdasarkan pada hasil analisis statistik sebelumnya dapat dikemukakan bahwa secara umum persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, altruistik dan disiplin kerja guru SMK di Sub Rayon 06 Kota Medan berada pada kategori sedang.

Hasil analisis koefisien jalur ditemukan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap altruistik guru. Hal ini dapat dilihat dari besar korelasi jalur antara X_1 dengan X_3 ,

$\rho_{31} = 0,215$. Hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 3,354$. Harga ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 218$ pada taraf $5\% = 1,645$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh langsung positif persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap altruistik guru SMK Sub Rayon 06 Kota Medan teruji kebenarannya. Besarnya pengaruh langsung dari variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap altruistik guru sebesar 4,62%.

Hasil analisis koefisien jalur ditemukan iklim organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap altruistik guru. Hal ini dapat dilihat dari besar korelasi jalur antara X_2 dengan X_3 , yaitu, $\rho_{32} = 0,289$. Hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 4,508$. Harga ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 218$ pada taraf $5\% = 1,645$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi terhadap altruistik guru dapat teruji kebenarannya. Besar pengaruh langsung dari variabel iklim organisasi terhadap altruistik guru adalah 8,35%.

Hasil analisis koefisien jalur ditemukan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari besar korelasi jalur antara X_1 dengan X_4 , yaitu, $\rho_{41} = 0,171$. Hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 2,762$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 218$ pada taraf $5\% = 1,645$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh langsung persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru teruji kebenarannya. Besar pengaruh langsung dari variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru adalah 2,92%.

Hasil analisis koefisien jalur ditemukan Iklim organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari besar korelasi jalur antara X_2 dengan X_4 , yaitu, $\rho_{42} = 0,220$. Hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 3,475$. Harga ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 218$ pada taraf 5% $= 1,645$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi terhadap disiplin kerja guru teruji kebenarannya. Besar pengaruh langsung dari iklim organisasi terhadap disiplin kerja guru adalah 4,84%.

Hasil analisis koefisien jalur ditemukan altruistik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari besar korelasi jalur antara X_3 dengan X_4 , yaitu, $\rho_{42} = 0,296$. Hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 4,607$. Harga ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 218$ pada taraf 5% $= 1,645$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh langsung positif altruistik terhadap disiplin kerja guru teruji kebenarannya. Besar pengaruh langsung dari variabel altruistik terhadap disiplin kerja guru adalah 8,76%.

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap

Altruistik

Persepsi terhadap Kepemimpinan kepala sekolah dari hasil penelitian ini memiliki pengaruh terhadap altruistik guru SMK sub Rayon 06 Kota Medan. Hasil penelitian ini membuktikan model kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap altruistik guru. Altruistik merupakan ketulusan/ keikhlasan

guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah dengan penuh rasa tanggungjawab.

Dengan demikian, kepala sekolah haruslah menguasai sekaligus mempraktikkan kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan merupakan suatu seni yang harus dikuasai seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi. Pemimpin juga harus dapat menjadikan orang yang dipimpin menjadi lebih baik dengan kepemimpinannya tersebut. Pemimpin harus dapat membangkitkan altruistik dan semangat dalam bekerja hal ini akan terwujud apabila pemimpin dapat dijadikan teladan oleh guru sebagai bawahannya. Artinya kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik bagi para guru sehingga guru muncul dalam dirinya ketulusan/ keikhlasan dalam bekerja.

Di sisi lain, kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan dorongan kepada kolega yakni para guru di bawah kekuasaannya untuk dapat bekerja dengan ikhlas dan semangat terutama yang berkaitan dengan tugasnya-tugas melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian terhadap kebutuhan dan kepentingan guru dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi mereka. Apabila kebutuhan dan kepentingan para guru dapat dijembatani oleh kepala sekolah maka guru dalam melaksanakan tugasnya akan semakin sadar yang berasal dari dalam diri mereka untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang berorientasi pada optimalisasi tujuan pembelajaran.

Sejalan dengan penjelasan di atas, Robbins dan Judge menyatakan bahwa, *“Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals.”* Pendapat ini menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah

kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok menuju pencapaian tujuan. Hal ini mengindikasikan bahwa guru dalam suatu institusi pendidikan merupakan kumpulan atau kelompok yang harus diarahkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin untuk mencapai tujuan bersama yang sudah disepakati dalam visi dan misi sekolah. Namun untuk mencapai tujuan yang optimal secara efektif dan efisien guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi karena tanpa motivasi kerja yang tinggi tujuan yang telah disepakati bersama tidak akan tercapai secara maksimal. Altruistik (keikhlasan dan ketulusan) guru pada hakikatnya merupakan motivasi yang muncul dalam diri guru itu, sehingga yang bersangkutan dengan suka rela mau melakukan semua tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tegasnya, di dalam altruistik terkandung motivasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis pertama dinyatakan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap altruistik guru. Hal ini berarti bahwa apabila kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah itu baik, maka altruistik guru akan meningkat ke arah yang positif. Dalam kepemimpinannya, kepala sekolah dapat memberikan motivasi kepada para guru agar kinerjanya meningkat. Hal ini didukung hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Guterres dan Wayan (2016: 429-454), dalam penelitiannya tentang kinerja guru menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya altruistik guru ditentukan oleh baik buruknya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

4.7.2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Altruistik

Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap altruistik guru. Hasil penelitian ini membuktikan pentingnya menciptakan suasana iklim organisasi bagi para guru khususnya di Sub Rayon 06 SMK Kota Medan dalam meningkatkan altruistik guru. Semakin baik kondisi iklim organisasi guru tentu semakin mendukung terbentuknya altruistik (ketulusan atau keikhlasan) guru dalam melaksanakan tugas mengajar.

Iklim organisasi adalah keadaan atau suasana kehidupan dalam suatu organisasi atau bisa juga dikatakan bagaimana hubungan antara anggota organisasi tersebut dalam berinteraksi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi perlu adanya manusia, karena manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk dari organisasi tersebut. Istilah organisasi mempunyai beberapa pengertian umum yang lazim dipahami sebagai dasar melatakan aturan-aturan dalam organisasi itu. Organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional misalnya sebuah perusahaan, sekolah, perkumpulan dan lain-lain.

Menurut Siagian, organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan sekelompok

orang yang disebut bawahan. Max Weber, organisasi adalah sekelompok kerjasama sebagai suatu tata hubungan sosial yang dihubungkan dan dibatasi oleh aturan-aturan. Sedangkan Amitai Etzioni, organisasi adalah merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi itu dapat diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dalam sistem kerjasama diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas apa, arus komunikasi dan memfokuskan sumber daya pada tujuan. Karakteristik sistem kerjasama adalah ada komunikasi antara orang yang bekerja sama, individu dalam suatu organisasi mempunyai kemampuan untuk bekerjasama dan kerjasama itu untuk mencapai tujuan. Sebagian besar para pemimpin pendidikan yang berpengalaman berpendapat bahwa jika mereka mengunjungi sekolah-sekolah dapat langsung merasakan suasana atau iklim organisasi yang dikunjunginya. Para pengawas di lapangan memandang bahwa suasana yang dirasakan berbeda-beda antara sekolah satu dengan yang lain. Perbedaan masing-masing iklim organisasi itu dan keseluruhannya dianggap sebagai kepribadian organisasi sekolah atau iklim suatu lembaga pendidikan.

Iklim organisasi sebenarnya lebih banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, karena dialah yang meletakkan landasan dan struktur dimana interaksi sosial dalam organisasi sekolahnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang efektif sebenarnya terdapat pada iklim organisasi terbuka. Kepala sekolah harus bisa menekankan konflik seminimal mungkin dan potensi staf sekolah dapat ditingkatkan ke arah yang optimal.

Berdasarkan pada pengertian-pengertian tersebut dapat dimaknai bahwa iklim organisasi yang di dalamnya membutuhkan manusia sebagai pelaku utama harus mampu menciptakan ketulusan atau keikhlasan terhadap semua tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

4.7.3. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap

Disiplin Kerja Guru

Dari hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh persepsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka hal ini akan dapat mendukung terhadap peningkatan disiplin kerja guru SMK sub Rayon 06 Kota Medan.

Sebagaimana diketahui bahwa kepemimpinan di dalam suatu institusi memegang peranan penting dalam berbagai aspek, terutama aspek peningkatan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan seseorang yang sebagian berasal dari dalam diri seseorang dan sebagian lainnya berasal dari lingkungan hidupnya terutama dari gaya kepemimpinan yang ditemui di lingkungan tersebut sehingga peran pemimpin diyakini memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Gaya kepemimpinan merupakan bagian konsep kepemimpinan, ini dapat diartikan sebagai perilaku seorang pemimpin dalam memerankan fungsi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan mempresentasikan filosofi, keterampilan, serta sikap dan perilaku seorang pemimpin. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau organisasinya untuk

meningkatkan kedisiplinan guru dalam mencapai tujuan organisasi sekolah yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan suatu kepatuhan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya menjadi milik seseorang baik yang datang dari dalam maupun dari luar melalui usaha yang berhubungan dengan pekerjaan. Kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat dan berdampak nyata terhadap kinerja yang dilakukan oleh seseorang. Dengan kepatuhan yang tinggi dapat memberikan efek positif dalam diri seseorang, karena orang yang merasakan kepercayaan diri secara internal cenderung mengungguli mereka yang ragu atas kemampuan mereka.

Kepemimpinan seorang kepala sekolah diharapkan mampu untuk memberikan dorongan dan rangsangan kepada para guru sebagai upaya untuk pembentukan kedisiplinan. Seorang pemimpin harus mampu memberi pengaruh yang mendalam dan luar biasa terhadap bawahannya, memberi perhatian terhadap kepentingan dan kebutuhan pengembangan individu. Mempengaruhi bawahan merupakan proses interaksi antara pemimpin dengan bawahan yang tidak hanya sebatas komunikasi tapi lebih dari itu seorang pemimpin harus mampu membangun kepercayaan dan rasa hormat dari bawahan dengan menunjukkan tingkah laku dan etika dan moral yang berstandar tinggi, sehingga hal ini akan memberikan kekuatan dan pengaruh bagi pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam bekerja pada organisasi sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan apabila kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka para guru akan dapat memberi dukungan dalam peningkatan disiplin kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan keteraturan dan kinerja sekolah.

4.7.4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Dari hasil penelitian membuktikan iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kondisi iklim organisasi maka hal ini akan dapat mendukung terhadap peningkatan disiplin kerja guru SMK sub Rayon 06 Kota Medan.

Kajian teori sebelumnya tentang iklim organisasi adalah seperangkat sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi perekat pemersatu para anggota dan menentukan cara berpersepsi, berfikir dan bertindak terhadap lingkungan pekerja. Ada tiga di antara sekian banyak karakteristik budaya, yaitu: (1) kesanggupan berinovasi, (2) berorientasi pada tim kerja, (3) berorientasi pada hasil. Dengan demikian semakin tinggi penilaian kepala sekolah tentang budaya organisasi, berarti semakin tinggi rasa pemersatu di antara mereka, semakin tinggi pula rasa pemersatu di antara mereka, semakin tinggi pula usaha mereka untuk mencapai dan mempertahankan perilaku yang mengarahkan kepada pencapaian sasaran-sasaran organisasi.

Disiplin kerja guru adalah kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan di sekolah. Disiplin kerja guru juga dapat dimaknai sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan di sekolah, yang ada dalam diri guru yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela melaksanakan semua peraturan dan

ketetapan sekolah. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja adalah suatu kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Munculnya disiplin kerja guru dapat dikenal dari beberapa aspek yaitu adanya tujuan dan kemampuan yang sesuai dengan siapa yang melakukannya, keteladanan pimpinan, gaji atau kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, ketaatan, kesadaran, menghargai waktu, dan melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggungjawab.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan demi mempertahankan atau melangsungkan kehidupan organisasi itu. Demikian juga halnya dengan sekolah sebagai suatu organisasi, perlu bagi semua guru memiliki sikap kedisiplinan kerja yang tinggi. Hal ini, disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Widjaja (1986:23), yang menyatakan dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya disiplin guru, antara lain kepemimpinan, iklim organisasi, dan altruistik. Artinya makin tinggi

kepemimpinan, iklim organisasi, dan altruistik maka makin tinggi pula disiplin guru tersebut. Demikian pula sebaliknya semakin rendah kepemimpinan, iklim organisasi, dan altruistik maka makin rendah pula disiplin guru tersebut.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:40), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan di kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Berdasarkan contoh tersebut dapat dilihat bahwa ketidakdisiplinan seorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan bila iklim organisasi dapat dilakukan dengan suasana yang aman, akrab dengan komunikasi yang baik maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja guru.

4.7.5. Pengaruh Altruistik terhadap Disiplin Kerja Guru

Dari hasil penelitian membuktikan altruistik berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik altruistik yang dimiliki guru, maka akan semakin mendukung terhadap peningkatan disiplin kerja guru SMK sub rayon 06 Kota Medan.

Sifat dasar manusia pada dasarnya adalah ingin membantu orang lain. Hal ini juga dapat terjadi di mana keinginan untuk membantu kepada orang yang lebih

dekat, misalnya teman atau siswa yang menjadi anak didik di sekolah. Seorang guru yang baik tentunya ia akan memikirkan bagaimana membuat siswa-siswanya menjadi lebih baik dan berhasil. Membantu tidak harus berbentu materi. Dalam konteks pembelajaran, altruistik dapat dimaknai sebagai pemberian bantuan kepada siswa agar mereka dengan mudah memahami materi pelajaran yang diberikan, misalnya mengajarkan kepada siswa suatu pengetahuan yang belum ia ketahui, memberikan penjelasan dari materi tertentu, dan lain sebagainya.

Altruistik merupakan tindakan sukarela yang dilakukan guru kepada siswa untuk membantu mencapai hasil belajar yang diharapkan dengan kesediaan untuk berkorban (waktu, tenaga, dan mungkin materi) untuk kepentingan keberhasilan siswa dalam belajar. Sikap altruistik guru ditandai dengan adanya kerjasama atau *cooperation*, munculnya keinginan yang kuat untuk berbagi atau *sharing*, suka menolong atau *helping*, dan mau memberikan materi/berderma atau *genereocity*.

Terciptanya altruistik, yakni suatu sikap yang saling membantu antara guru dan siswa, dan guru dengan guru dalam proses pembelajaran akan melahirkan disiplin kerja guru yang baik di sekolah. Hal ini berarti bahwa apabila altruistik sesama guru baik, maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja guru.

4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara empiris kelima hipotesis yang diajukan telah terbukti secara positif dan signifikan memiliki pengaruh antara variabel yang dijadikan variabel eksogen terhadap variabel endogennya.

Berdasarkan hasil analisis data terhadap persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ada sebanyak 27 orang (12,39%) dalam kategori tinggi, 174 orang (79,82%) dalam kategori cukup, 17 orang (7,79%) dalam kategori kurang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap altruistik, dan besar pengaruhnya adalah 0,0462. Hal ini menunjukkan bahwa 4,62% altruistik secara langsung dipengaruhi oleh persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Guterres dan Wayan (2016: 429-454), tentang kinerja guru menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan Altruistik guru terhadap kinerja guru. Persepsi terhadap Kepemimpinan kepala sekolah dari hasil penelitian ini memiliki pengaruh terhadap altruistik guru SMK sub Rayon 06 Kota Medan. Hasil penelitian ini membuktikan model kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap altruistik guru. Altruistik merupakan ketulusan/ keikhlasan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah dengan penuh rasa tanggungjawab. Dengan demikian, kepala sekolah haruslah menguasai sekaligus mampu mempraktikkan kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan merupakan suatu seni yang harus dikuasai seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi. Pemimpin juga harus dapat menjadikan orang yang dipimpin menjadi lebih baik dengan kepemimpinannya tersebut. Pemimpin harus dapat membangkitkan altruistik dan semangat dalam bekerja hal ini akan terwujud apabila pemimpin dapat dijadikan teladan oleh guru sebagai bawahannya. Artinya kepala sekolah sebagai pemimpin

harus dapat memberikan contoh yang baik bagi para guru sehingga guru muncul dalam dirinya ketulusan/ keikhlasan dalam bekerja. Di sisi lain, kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan dorongan kepada kolega yakni para guru di bawah kekuasaannya untuk dapat bekerja dengan ikhlas dan semangat terutama yang berkaitan dengan tugasnya-tugas melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian terhadap kebutuhan dan kepentingan guru dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi mereka. Apabila kebutuhan dan kepentingan para guru dapat dijembatani oleh kepala sekolah maka guru dalam melaksanakan tugasnya akan semakin sadar yang berasal dari dalam diri mereka untuk untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang berorientasi pada optimalisasi tujuan pembelajaran. Sejalan dengan penjelasan di atas, Robbins dan Judge menyatakan bahwa, *“Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals.”* Pendapat ini menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok menuju pencapaian tujuan. Hal ini mengindikasikan bahwa guru dalam suatu institusi pendidikan merupakan kumpulan atau kelompok yang harus diarahkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin untuk mencapai tujuan bersama yang sudah disepakati dalam visi dan misi sekolah. Namun untuk mencapai tujuan yang optimal secara efektif dan efisien guru harus memiliki Altruistik yang tinggi karena tanpa Altruistik yang tinggi tujuan yang telah disepakati bersama tidak akan tercapai secara maksimal. Altruistik (keikhlasan dan ketulusan) guru pada hakikatnya merupakan motivasi yang muncul dalam diri guru itu, sehingga yang bersangkutan dengan suka rela

mau melakukan semua tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tegasnya, di dalam altruistik terkandung motivasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa persepsi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap altruistik guru. Hal ini berarti bahwa apabila kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah itu baik, maka altruistik guru akan meningkat ke arah yang positif. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya altruistik guru ditentukan oleh baik buruknya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan hasil analisis data terhadap iklim organisasi ada sebanyak 38 orang (17,43%) dalam kategori tinggi, 165 orang (75,69%) dalam kategori cukup, 15 orang (6,88%) dalam kategori kurang. Berdasarkan temuan penelitian bahwa Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap altruistik guru. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani, dkk bahwa ada pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Iklim organisasi adalah keadaan atau suasana kehidupan dalam suatu organisasi atau bisa juga dikatakan bagaimana hubungan antara anggota organisasi tersebut dalam berinteraksi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi perlu adanya manusia, karena manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk dari organisasi tersebut. Istilah organisasi mempunyai beberapa pengertian umum yang lazim dipahami sebagai dasar melatakn aturan-aturan dalam organisasi itu. Organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau

kelompok fungsional misalnya sebuah perusahaan, sekolah, perkumpulan dan lain-lain. Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan sekelompok orang yang disebut bawahan. Max Weber, organisasi adalah sekelompok kerjasama sebagai suatu tata hubungan sosial yang dihubungkan dan dibatasi oleh aturan-aturan. Sedangkan Amitai Etzioni, organisasi adalah merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi itu dapat diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dalam sistem kerjasama diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas apa, arus komunikasi dan memfokuskan sumber daya pada tujuan. Karakteristik sistem kerjasama adalah ada komunikasi antara orang yang bekerja sama, individu dalam suatu organisasi mempunyai kemampuan untuk bekerjasama dan kerjasama itu untuk mencapai tujuan. Sebagian besar para pemimpin pendidikan yang berpengalaman berpendapat bahwa jika mereka mengunjungi sekolah-sekolah dapat langsung merasakan suasana atau iklim organisasi yang dikunjunginya. Para pengawas di lapangan memandang bahwa suasana yang dirasakan berbeda-beda antara sekolah satu dengan yang lain. Perbedaan masing-masing iklim organisasi itu dan keseluruhannya dianggap sebagai kepribadian organisasi sekolah atau iklim suatu lembaga pendidikan. Iklim organisasi sebenarnya lebih banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, karena dialah yang meletakkan landasan dan

struktur dimana interaksi sosial dalam organisasi sekolahnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang efektif sebenarnya terdapat pada iklim organisasi terbuka. Kepala sekolah harus bisa menekankan konflik seminimal mungkin dan potensi staf sekolah dapat ditingkatkan ke arah yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh antara iklim organisasi terhadap altruistik sebesar 0,0835. Dengan kata lain, sebesar 8,35% altruistik Guru ditentukan oleh iklim organisasi.

Hasil temuan penelitian menunjukan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru, dan besar pengaruhnya adalah 0,0292. Hal ini menunjukkan bahwa 2,92% disiplin kerja guru secara langsung dipengaruhi oleh persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Dari hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka hal ini akan dapat mendukung terhadap peningkatan disiplin kerja guru SMK sub Rayon 06 Kota Medan.

Sebagaimana diketahui bahwa kepemimpinan di dalam suatu institusi memegang peranan penting dalam berbagai aspek, terutama aspek peningkatan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan seseorang yang sebagian berasal dari dalam diri seseorang dan sebagian lainnya berasal dari lingkungan hidupnya terutama dari gaya kepemimpinan yang ditemui di lingkungan tersebut sehingga peran pemimpin diyakini memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Gaya kepemimpinan merupakan bagian konsep kepemimpinan, ini dapat diartikan sebagai perilaku seorang

pemimpin dalam memerankan fungsi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan mempresentasikan filosofi, keterampilan, serta sikap dan perilaku seorang pemimpin. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau organisasinya untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam mencapai tujuan organisasi sekolah yang telah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan suatu kepatuhan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya menjadi milik seseorang baik yang datang dari dalam maupun dari luar melalui usaha yang berhubungan dengan pekerjaan. Kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat dan berdampak nyata terhadap kinerja yang dilakukan oleh seseorang. Dengan kepatuhan yang tinggi dapat memberikan efek positif dalam diri seseorang, karena orang yang merasakan kepercayaan diri secara internal cenderung mengungguli mereka yang ragu atas kemampuan mereka.

Kepemimpinan seorang kepala sekolah diharapkan mampu untuk memberikan dorongan dan rangsangan kepada para guru sebagai upaya untuk pembentukan kedisiplinan. Seorang pemimpin harus mampu memberi pengaruh yang mendalam dan luar biasa terhadap bawahannya, memberi perhatian terhadap kepentingan dan kebutuhan pengembangan individu. Mempengaruhi bawahan merupakan proses interaksi antara pemimpin dengan bawahan yang tidak hanya sebatas komunikasi tapi lebih dari itu seorang pemimpin harus mampu membangun kepercayaan dan rasa hormat dari bawahan dengan menunjukkan tingkah laku dan etika dan moral yang berstandar tinggi, sehingga hal ini akan memberikan kekuatan dan pengaruh bagi pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam bekerja pada organisasi sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan apabila kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka para guru akan dapat memberi dukungan dalam peningkatan disiplin kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan keteraturan dan kinerja sekolah.

Hasil penelitian membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru, dan besar pengaruhnya adalah 0,0484. Hal ini menunjukkan bahwa 4,84% disiplin kerja guru secara langsung dipengaruhi oleh iklim organisasi. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kondisi iklim organisasi maka hal ini akan dapat mendukung terhadap peningkatan disiplin kerja guru SMK sub Rayon 06 Kota Medan.

Iklim organisasi adalah seperangkat sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi perekat pemersatu para anggota dan menentukan cara berpersepsi, berfikir dan bertindak terhadap lingkungan pekerja. Ada tiga di antara sekian banyak karakteristik budaya, yaitu: (1) kesanggupan berinovasi, (2) berorientasi pada tim kerja, (3) berorientasi pada hasil. Dengan demikian, semakin tinggi penilaian kepala sekolah tentang Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, berarti semakin tinggi rasa pemersatu di antara mereka, semakin tinggi pula rasa pemersatu di antara mereka, semakin tinggi pula usaha mereka untuk mencapai dan mempertahankan perilaku yang mengarahkan kepada pencapaian sasaran-sasaran organisasi.

Disiplin kerja guru adalah kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan di sekolah. Disiplin kerja guru juga dapat dimaknai sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan di sekolah, yang ada dalam diri guru yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela melaksanakan semua peraturan dan ketetapan sekolah. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja adalah suatu kesediaan

seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Munculnya disiplin kerja guru dapat dikenal dari beberapa aspek yaitu adanya tujuan dan kemampuan yang sesuai dengan siapa yang melakukannya, keteladanan pimpinan, gaji atau kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, ketaatan, kesadaran, menghargai waktu, dan melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggungjawab. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan demi mempertahankan atau melangsungkan kehidupan organisasi itu. Demikian juga halnya dengan sekolah sebagai suatu organisasi, perlu bagi semua guru memiliki sikap kedisiplinan kerja yang tinggi. Hal ini, disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Widjaja (1986:23), yang menyatakan dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya disiplin guru, antara lain kepemimpinan, iklim organisasi, dan altruistik. Artinya makin tinggi kepemimpinan, iklim organisasi, dan altruistik maka makin tinggi pula disiplin guru tersebut. Demikian pula sebaliknya semakin rendah kepemimpinan, iklim organisasi, dan altruistik maka makin rendah pula disiplin guru tersebut. Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:40), menyatakan

bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan di kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Berdasarkan contoh tersebut dapat dilihat bahwa ketidakdisiplinan seorang dapat merusak aktivitas organisasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat dinyatakan bila iklim organisasi dapat dilakukan dengan suasana yang aman, akrab dengan komunikasi yang baik maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data terhadap altruistik ada sebanyak 26 orang (11,93%) dalam kategori tinggi, 151 orang (69,27%) dalam kategori cukup, 41 orang (18,80%) dalam kategori kurang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan altruistik berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru, dan besar pengaruhnya adalah 0,0876. Hal ini menunjukkan bahwa 8,76% disiplin kerja secara langsung dipengaruhi oleh altruistik guru. Dari hasil penelitian membuktikan altruistik berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik altruistik yang dimiliki guru, maka akan semakin mendukung terhadap peningkatan disiplin kerja guru SMK sub rayon 06 Kota Medan.

Sifat dasar manusia pada dasarnya adalah ingin membantu orang lain. Hal ini juga dapat terjadi di mana keinginan untuk membantu kepada orang yang lebih

dekat, misalnya teman atau siswa yang menjadi anak didik di sekolah. Seorang guru yang baik tentunya ia akan memikirkan bagaimana membuat siswa-siswanya menjadi lebih baik dan berhasil. Membantu tidak harus berbentu materi. Dalam konteks pembelajaran, altruistik dapat dimaknai sebagai pemberian bantuan kepada siswa agar mereka dengan mudah memahami materi pelajaran yang diberikan, misalnya mengajarkan kepada siswa suatu pengetahuan yang belum ia ketahui, memberikan penjelasan dari materi tertentu, dan lain sebagainya.

Altruistik merupakan tindakan sukarela yang dilakukan guru kepada siswa untuk membantu mencapai hasil belajar yang diharapkan dengan kesediaan untuk berkorban (waktu, tenaga, dan mungkin materi) untuk kepentingan keberhasilan siswa dalam belajar. Sikap altruistik guru ditandai dengan adanya kerjasama atau *cooperation*, munculnya keinginan yang kuat untuk berbagi atau *sharing*, suka menolong atau *helping*, dan mau memberikan materi/berderma atau *genereocity*. Terciptanya altruistik, yakni suatu sikap yang saling membantu antara guru dan siswa, dan guru dengan guru dalam proses pembelajaran akan melahirkan disiplin kerja guru yang baik di sekolah. Hal ini berarti bahwa apabila altruistik sesama guru baik, maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja guru.

4.9. Keterbatasan Penelitian

Menyadari kodrati sebagai manusia yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilapan, diyakini bahwa dalam penelitian ini juga terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat dihindari, baik dari segi teknik pelaksanaan (metodologi) maupun substansi penelitiannya.

Pada umumnya yang menjadi sumber utama penyebab bias pada suatu penelitian ada dua hal, yaitu: (1) sampel atau subjek penelitian, dan (2) instrumen penelitian. Kedua hal inilah yang menjadi titik tolak untuk mengidentifikasi keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini. Keterbatasan-keterbatasan yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

Pertama. Pendekatan penelitian positivistik yang menggunakan paradigma kuantitatif (*quantitative paradigm*) selalu terkendala dalam mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif. Misalnya dari seluruh aspek dari kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, altruistik, dan disiplin kerja guru belum sepenuhnya tersentuh atau terkaji dengan pendekatan kuantitatif terutama implikasi kelima variabel tersebut bagi pengembangan siswa maupun proses pembelajaran di SMK secara lebih luas.

Kedua. Dimungkinkan terdapat unsur bias dari data penelitian yang diperoleh melalui jawaban yang diberikan oleh para responden. Instrumen yang telah dirancang semaksimal mungkin oleh peneliti sebelumnya, akan tetapi penggunaan angket untuk kelima variabel penelitian ini, yakni variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, altruistik, dan disiplin kerja guru sebagai alat ukur penelitian mengandung kelemahan-kelemahan. Kelemahan tersebut muncul pada saat responden penelitian menjawabnya. Ada kemungkinan responden merasa dinilai atau takut keadaan dirinya diketahui oleh rekan sesama guru atau orang lain, sehingga responden dalam memberikan jawaban cenderung baik terhadap semua pertanyaan yang diajukan.