

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN IKLIM  
ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU  
SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN TAMANSARI  
JAKARTA BARAT**

**TESIS**

Disampaikan untuk memenuhi persyaratan untuk  
memperoleh gelar Magister Pendidikan

Oleh

ADITYA MAR'ATUL FITRI  
1809037002



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN SEKOLAH  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
PROF. DR. HAMKA

2020

## ABSTRAK

**ADITYA MAR'ATUL FITRI**, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tamansari. Tesis. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana.

Tesis ini bertujuan untuk mengungkapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Guru (X3). Hipotesis yang diuji adalah (1) terdapat pengaruh langsung positif Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Guru, (2) terdapat pengaruh langsung positif Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru, (3) terdapat pengaruh langsung positif Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Iklim Organisasi pada tahun 2020.

Populasi diambil pada tahun 2020 yang terbagi ke dalam satu Kecamatan, dengan teknik *Proportional Random Sampling*, terpilih 10 sekolah yang terdiri dari 134 guru. Kemudian dihitung dengan rumus Slovin maka diperoleh 100 sebagai sampel penelitian. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Instrumen divalidasi dengan menggunakan uji validasi butir dan koefisien reliabilitas dengan rumus Alpha Croanbach. Persyaratan analisis data diuji dengan normalitas dan uji homogenitas.

Hasil penelitian adalah pertama terdapat pengaruh langsung positif Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>) terhadap Disiplin Kerja Guru (X<sub>3</sub>) dengan persamaan regresi  $\widehat{X}_3 = 28,886 + 0,650X_1$ , koefisien korelasi 0,746 dan koefisien jalur  $\rho_{31} = 0,412$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan koefien determinasi sebesar  $r^2_{13} = 0,557$  hal ini berarti sebesar 55,7% variasi Disiplin Kerja Guru dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Demokratis. Kedua terdapat pengaruh langsung positif Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Disiplin Kerja Guru (X<sub>3</sub>), dengan persamaan regresi  $\widehat{X}_3 = 28,078 + 0,706 X_2$  koefisien korelasi 0,760 dan koefisien jalur  $\rho_{32} = 0,462$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan koefien determinasi sebesar  $r^2_{23} = 0,578$ . Hal ini berarti sebesar 57,8% variasi Disiplin Kerja Guru dipengaruhi oleh Iklim Organisasi. Ketiga terdapat pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>1</sub>) terhadap Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>), dengan persamaan regresi  $\widehat{X}_2 = 28,003 + 0,677 X_1$ , koefisien korelasi 0,722 dan koefisien jalur  $\rho_{21} = 0,722$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan koefien determinasi sebesar  $r^2_{12} = 0,521$ . Hal ini berarti sebesar 52,1% variasi Iklim Organisasi dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Guru

## ***ABSTRACT***

**Aditya Mar'atul Fitri**, The Influence of Democratic Leadership Style and Organizational Climate on Work Discipline of Public Elementary School Teachers in Tamansari District. Thesis. Educational Administration Masters Program, Postgraduate School. This thesis aims to reveal Democratic Leadership Style (X1) and Organizational Climate (X2) on Teacher Work Discipline (X3). The hypotheses tested are (1) there is a positive direct influence of Democratic Leadership Style on Teacher Work Discipline, (2) there is a positive direct influence of Organizational Climate on Teacher Work Discipline, (3) there is a positive direct influence of Democratic Leadership Style on Organizational Climate in 2020. The population was taken in 2020 which was divided into one sub-district, with the Proportional Random Sampling technique, 10 schools consisting of 134 teachers were selected. Then calculated by the Slovin formula, it was obtained 100 as the research sample. The technique of collecting data using a questionnaire. The instrument was validated using the item validation test and the reliability coefficient with the Alpha Croanbach formula. Data analysis requirements were tested by normality and homogeneity tests. The results of the research are first, there is a positive direct effect of Democratic Leadership Style (X1) on Teacher Work Discipline (X3) with the regression equation  $Y_3 = 28.886 + 0.650 X_1$ , correlation coefficient 0.746 and path coefficient  $\rho_{31} = 0.412$  at  $\alpha = 0.05$  with The coefficient of determination is  $r^2_{13} = 0.557$ , this means that 55.7% of the variation in Teacher Work Discipline is influenced by the Democratic Leadership Style. Second, there is a positive direct effect of Organizational Climate (X2) on Teacher Work Discipline (X3), with the regression equation  $Y_3 = 28.078 + 0.706 X_2$  correlation coefficient 0.760 and path coefficient  $\rho_{32} = 0.462$  at  $\alpha = 0.05$  with a determination coefficient of  $r^2_{23} = 0.578$ . This means that 57.8% of the variation in Teacher Work Discipline is influenced by Organizational Climate. Third, there is a direct influence of Democratic Leadership Style (X1) on Organizational Climate (X2), with the regression equation  $Y_2 = 28.003 + 0.677 X_1$ , correlation coefficient 0.722 and path coefficient  $\rho_{21} = 0.722$  at  $\alpha = 0.05$  with a determination coefficient of  $r^2_{12} = 0.521$ . This means that 52.1% of the variation in Organizational Climate is influenced by the Principal's Leadership Style

**Keywords:** Democratic Leadership Style, Organizational Climate, Teacher Work Discipline



## LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH GAYAKEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN  
IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH  
BASAR NEGERI DI KECAMATAN TAMANSARI  
JAKARTA BARAT**

TESIS

Oleh

ADITYA MAR'ATUL FITRI

NIM 1809037002

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Tanggal 24 November 2020

Komisi Penguji Tesis	Tanda Tangan	Tanggal
1. Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd. (Ketua Penguji)		26/12/20
2. Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd. (Sekretaris Penguji)		11/12/20
3. Prof. Dr. H. Ch Suprpto, M.M. (Anggota Penguji, Pembimbing 1)		22/12-20
Dr. Hj. Istaryatiningtias, M.Si (Anggota Penguji, Pembimbing 2)		22/12-20
4. Prof. Dr. H. Mulyono Abdurrahman, M.Pd. (Anggota Penguji 1)		27/11-20
5. Dr. Fetrimen, M.Pd. (Anggota Penguji 2)		21/12-20

Jakarta, 26 Januari 2021

Direktur Sekolah Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESHAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Penelitian.....	6
C. Kegunaan Hasil Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Teori.....	10
1. Disiplin Kerja Guru.....	10
a. Pengertian Disiplin Kerja Guru.....	10
b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	14
c. Faktor-Faktor yang Dapat Menentukan Disiplin Kerja Guru.....	16
a. Bentuk Disiplin Kerja.....	20
b. Pendekatan Disiplin.....	21
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah.....	28
a. Pengertian Kepemimpinan.....	28
b. Teori-Teori Kepemimpinan.....	29
c. Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	32
d. Tipe Karismatis.....	32
e. Sifat-sifat Kepemimpinan.....	37
f. Tipe Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	38

g. Pemimpin Demokratis .....	40
3. Iklim Organisasi .....	46
a. Pengertian Iklim Organisasi .....	46
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi .....	50
c. Dimensi iklim Organisasi .....	51
d. Iklim Organisasi Sekolah .....	53
B. Penelitian yang Relevan .....	59
C. Kerangka Berpikir dan Hipotesis .....	65
1. Kerangka Berpikir .....	65
a. Pengaruh Variabel $X_1$ terhadap $X_3$ .....	65
b. Pengaruh Variabel $X_2$ terhadap $X_3$ .....	65
c. Pengaruh Variabel $X_1$ terhadap $X_2$ .....	66
2. Hipotesis Penelitian .....	66
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian .....	67
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	67
1. Tempat Penelitian .....	67
2. Waktu Penelitian .....	68
C. Metode Penelitian .....	69
1. Desain Penelitian .....	69
2. Bentuk Penelitian .....	70
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	70
1. Populasi .....	70
2. Sampel .....	70
E. Teknik Pengumpulan Data .....	72
F. Instrumen Penelitian .....	73
1. Variabel Disiplin Kerja Guru ( $X_3$ ) .....	73
a. Definisi Konseptual .....	73
b. Definisi Operasional .....	73
c. Kisi-kisi Instrumen .....	74
d. Validasi Instrumen .....	75



2.	Variabel Kepemimpinan Demokratis( $X_1$ ).....	77
a.	Definisi Konseptual .....	77
b.	Definisi Operasional .....	77
c.	Validasi Instrumen .....	79
3.	Variabel Iklim Organisasi ( $X_3$ ) .....	80
a.	Definisi Konseptual .....	80
b.	Definisi Operasional .....	80
c.	Kisi-kisi Instrumen.....	81
d.	Validasi Instrumen .....	82
G.	Teknik Analisis Data.....	84
1.	Statistik Deskriptif .....	84
2.	Uji Persyaratan Analisis Data .....	84
a.	Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi .....	84
b.	Uji Linearitas Regresi .....	85
3.	Analisis Regresi Sederhana .....	85
a.	Uji Hipotesis 1 (Analisis regresi dan menguji signifikansinya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Iklim Organisasi ( $X_3$ )).....	85
b.	Uji Hipotesis 2 (Analisis regresi dan menguji Signifikansinya Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dengan Disiplin Kerja Guru ( $X_3$ )).....	86
c.	Uji Hipotesis 3 (Analisis regresi dan menguji signifikansinya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) Bersama-sama dengan ( $X_3$ )).....	88
d.	Pengujian Hipotesis .....	89
H.	Hipotesis Statistik.....	90
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
A.	Deskripsi Data.....	91
1.	Disiplin Kerja Guru ( $X_3$ ).....	92
2.	Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) .....	93

3. Iklim Organisasi ( $X_2$ ).....	95
B. Pengujian Persyaratan Statistik.....	96
C. Pengujian Hipotesis.....	98
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja Guru ( $X_3$ ).....	99
2. Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja Guru ( $X_3$ ).....	102
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) terhadap Iklim Organisasi ( $X_2$ ).....	106
D. Pembahasan.....	113
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja Guru ( $X_3$ ).....	113
2. Pengaruh ( $X_2$ ) terhadap Iklim Organisasi ( $X_3$ ) Disiplin Kerja Guru.....	113
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) terhadap Iklim Organisasi ( $X_2$ ).....	114
E. Keterbatasan Penelitian.....	115
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	116
B. Implikasi.....	117
C. Saran.....	119
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	123
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	126
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	194



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan Perintah Dan Peraturan yang berlaku dengan kata lain, Disiplin adalah Menaati peraturan dan ketentuan yang telah di tetapkan tanpa pamrih Disiplin kerja sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya, kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia, kesiapan adalah fungsi operatif yang paling penting karna semakin baik suatu kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang bisa diraih. disiplin kerja bisa diartikan sebagai bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitanya dengan Pekerjaan. Tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sangat sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai hasil optimal.

Guru merupakan faktor yang sangat esensial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam bidang pendidikan. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kinerja guru diukur dari kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, mengevaluasi hasil pembelajaran, serta melaksanakan program pengayaan/melakukan tindak lanjut.

Guru di sekolah dituntut menjadi seorang panutan yang baik bagi siswanya, guru harus dapat memberikan contoh yang baik ketika mengajar sebagai cerminan bagi siswanya bagaimana berperilaku yang baik. Jadi ketika bertindak, siswa selalu berpatokan pada sikap atau perilaku di sekolah, bisa disimpulkan bahwa disiplin dapat memotivasi siswa untuk belajar karena siswa biasanya akan mengikuti perilaku gurunya. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sikap disiplin akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.

Disiplin yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas yang dia terima dengan adanya sikap Disiplin akan mendorong gairah kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja guru menginginkan untuk dilaksanakannya semua peraturan yang sudah ada dan jika terjadi pelanggaran maka harus diambil tindakan. Tindakan atas kesalahan yang dilakukan bisa berupa hukuman sanksi yang tegas serta tidak bisa ditawar. Seorang ahli mendefinisikan Disiplin adalah suatu pilihan didalam hidup untuk mendapatkan apa yang diinginkan dengan cara menjalankan apa yang sebenarnya tidak diinginkan.

Sesudah melakukan hal yang sebenarnya tidak diinginkan tersebut dalam waktu beberapa lama, akhirnya disiplin menjadi pilihan dalam hidup demi

mendapat apa yang diinginkan dengan menjalani apa yang akhirnya sekarang menjadi ingin dilakukan seseorang bisa menjadi disiplin serta akhirnya menikmatinya sesudah beberapa tahun menjalaninya. Unsur terikat di dalam disiplin kerja guru adalah adanya peraturan, pedoman, pelaksanaan, sanksi dan hukuman, kesadaran serta kesediaan untuk menaati dan mempertahankan pedoman organisasi.

Dari uraian itu bisa dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu bentuk kesadaran serta kesediaan pekerja untuk menghargai dan patuh serta taat terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan tertulis atau peraturan tidak tertulis dengan konsekuensi siap menanggung sanksi apabila melakukan kesalahan, disiplin merupakan syarat yang harus ada bagi semua yang ingin membangun sebuah kebiasaan yang baru. Manusia baru akan mendapatkan sebuah kebiasaan baru pada saat dia disiplin menjalankan hal tersebut terus-menerus tanpa pernah terputus dalam selang waktu yang sudah ditentukan disiplin guru adalah "suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawat, dan terhadap sekolah serta keseluruhan" karena disiplin merupakan kunci untuk meraih keberhasilan sesuai dengan ayat AL-QUR'AN yang memerintahkan disiplin. Nabi SAW, berkata: Seorang muslim wajib mendengarkan dan taat pada perintah yang disukainya maupun tidak, kecuali bila ia diperintah mengerjakan kemaksiatan maka ia wajib tidak mendengar dan tidak taat" HR Mutafaqa' laihi

*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (Q.S. An-Nisa: 59)*



Allah telah menyuruh kita untuk taat kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, disiplin adalah salah satu bentuk taat pada peraturan, terutama aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Disiplin sangat penting artinya bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas profesinya, karena itu, sikap disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar menjadi pembiasaan. Karena berdasarkan fakta yang sering penulis amati Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan apa pun, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak memiliki kedisiplinan. Mereka yang tidak mau berkorban masa sekarang demi masa depan atau kebutuhan personelnnya demi kepentingan yang lebih besar tidak mungkin berbicara soal kebahagiaan seperti halnya tidak mungkin seorang yang buta bicara soal warna.

Makna disiplin berkaitan dengan aktivitas mengengkang diri demi menikmati jerih payah dimasa mendatang tidak jarang orang memahami disiplin dan pengorbanan sebagai sesuatu yang menyengsarakan sehingga banyak orang yang berkomentar *negative* tentang disiplin, bahkan banyak pula yang melanggar disiplin tindakan indiscipliner pegawai sering terjadi di suatu perusahaan / instansi yang berbeda cuma derajat dan frekuensinya. Disiplin dalam penggunaan waktu perlu diperhatikan, dengan seksama waktu yang sudah berlalu tak mungkin dapat kembali lagi, hari yang sudah lewat tak akan datang lagi. Demikian pentingnya waktu sehingga berbagai bangsa didunia mempunyai ungkapan yang menyatakan penghargaan terhadap waktu orang inggris mengatakan, waktu adalah uang”, pribahasa arab mengatakan,, waktu adalah pedang “, atau waktu adalah peluang emas “, dan kita orang Indonesia mengatakan :”sesal dahulu pendapatan

sesal kemudian tak berguna”Tak dapat dipungkiri bahwa orang – orang yang berhasil mencapai sukses dalam hidupnya adalah orang – orang yang hidup teratur dan berdisiplin memanfaatkan waktunya.

Disiplin tidak akan datang dengan sendirinya, akan tetapi melalui latihan yang ketat dalam hidupnya pribadinya,namun kenyataan dilapangan pelaksanaan kedisiplinan terlihat pada saat kehadiran sebagai syarat pada absensi elektronik tetapi penulisan amati selesai absen banyak guru yang meninggalkan sekolah dan kembali lagi saat jam mengajar dimulai. Sedangkan keterlambatan kehadiran para guru merupakan masalah utama dalam pembelajaran.

Disiplin kerja guru sangat penting dalam konteks pendidikan banyak orang-orang berhasil terutama dalam bidang pendidikan salah satunya karna faktor disiplin dalam menghadapi era globalisasi dibutuhkan manusia yang berkompetitif dan sadar waktu dan mampu menerapkan sikap disiplin yang tinggi sehingga menciptakan manusia yang bermutu dan berkualitas.

Dalam sebuah orgaisasi sekolah peraturanyang dibuat atau diciptakan merupakan komitmen bersama sehingga disiplin juga merupakan suatu bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, kesadaran penuh,tidak memaksakkan perasaan sehingga tidak emosional. Namun, pada faktanya disiplin belum mampu dilaksanakan dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tamansari Jakarta Barat ”

## B. Masalah Penelitian

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka masalah-masalah yang terjadi pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Tamansari Jakarta Barat dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan guru masih rendah , dalam mematuhi ketentuan jam kerja seperti datang dan pulang kerja tidak tepat waktu , rendahnya kesadaran dalam melaksanakan tugas , rendahnya tanggung jawab terhadap tugas dan kurang patuh terhadap tat tertib sekolah .
- b. Kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh guru terhadap kewajiban yang dimilikinya
- c. Kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah masih belum optimal faktanya keberhasilan yang di capai sebuah organisasi tentunya di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan tersebut adalah kinerja para pemimpinnya
- d. Kurang baiknya Gaya Kepemimpinan demokratis kepala sekolah ditunjukan dengan kurang mampu membimbing guru , kurang bersedia mendengarkan pendapat, saran dan kritik dari guru dan tidak tegas menindak guru yang kurang disiplin.
- e. Rendahnya tingkat kerja sama dalam pencapaian misi dan visi sekolah yang telah dibuat oleh organisasi karena ketidakcocokkan dengan kepala sekolah.
- f. Berdasarkan iklim Organisasi dalam pengamatan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tamansari, Kepala sekolah lebih mementingkan tercapainya



program dan sasaran yang harus dicapai atau ditargetkan daripada memberikan suasana kerja yang kondusif bagi para guru. Dalam mensosialisasikan program dan perintah kadang menjaga jarak, sehingga terciptalah kondisi birokratis di dalam lingkungan sekolah. Dalam hal ini kondisi tersebut amat mengganggu sebagian guru yang memiliki pengalaman bahkan teman sejawat ketika kepala sekolah tersebut masih menjadi guru.

## 2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah begitu banyak masalah yang timbul, maka dalam penelitian ini dibatasi pada :

- a. Disiplin Kerja Guru ( $X_3$ ) sebagai variabel Terikat
- b. Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ) sebagai Variabel Bebas
- c. dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) sebagai variable bebas.

## 3. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahannya, yaitu sebagai berikut:

- c. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan Demokratis kepala sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan tamansari Jakarta Barat?
- d. Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan tamansari Jakarta Barat?
- e. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan Demokratis terhadap Iklim Organisasi Sekolah Dasar Negeri di kecamatan tamansari Jakarta Barat?

## C. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Secara Teoritis

- a. Untuk menambah khazanah keilmuan dalam bidang pendidikan
- b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan dan bahan rujukan sebagai data untuk melakukan penelitian yang sejenis.

### 2. Secara Praktis

#### a. Bagi Objek Penelitian

- 2) Penelitian ini berguna untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Pada program studi manajemen pendidikan disekolah pascasarjana UHAMKA.
- 3) Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan menjadi suatu pengalaman guna memperoleh gambaran yang nyata tentang upaya keberhasilan suatu program. pengambil kebijakan baik mulai Pengawas/Pembina pendidikan teoritis dan praktis di Kecamatan Kalideres, Sudin Dikdas Jakarta Barat dan Dinas Dikdas Provinsi DKI Jakarta, dapat mengambil langkah secara tepat dalam melaksanakan pembinaan profesional baik untuk kepala sekolah maupun guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya di masing- masing di wilayah binaannya di SD Negeri.

**b. Bagi Kepala Sekolah**

Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan di sekolah. Gaya kepemimpinan yang efektif dan tepat serta diterima bawahan, akan memberikan dampak yang besar terhadap iklim organisasi, yang bermuara pada upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

**c. Bagi Guru**

Guru mampu memberikan informasi tentang Gaya Kepemimpinan Demokratis, iklim organisasi dan Disiplin Kerja Guru, agar dapat dijadikan salah satu acuan untuk meningkatkan mutu sekolah, diwujudkan berupa sikap dan perilaku guru serta hubungan dengan anggota organisasi selama melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik.

**d. Bagi Komite Sekolah**

Komite sekolah mampu memberikan gambaran mengenai seluk beluk di dalam memanejerial organisasi dan menciptakan hubungan yang baik, iklim yang kondusif antara guru, peserta didik dan walimurid.

**e. Bagi Peneliti**

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan mengenai pengembangan profesi dan peningkatan karir.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2010). *Komunikasi Organisasi ( Dalam Perspektif Teori dan Praktek)*. Malang: UMM Press.
- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmad, S. (2016). *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kerja Guru*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Amjad Ali dan Bhaswati Patnaik. (2014). *Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness : An Inquistive Study. The carington Rand Journal of Social Sciences. Vol. 1, No. 2. .*
- Daryanto. (2015). *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Organisasi Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Delkash Sadeqi, A. H. (2016). *The relationship between job statisfaction organizational climate*. Jakarta: World Scientific News.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta: kencana.
- Gary, D. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Indeks.
- Hani T, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: fakultas Ekonomi.
- Hendyat, S. (2012). *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di bidang pendidikan* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kartini., K. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.RajaGrafindo.
- Kartono, D. K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan* . Depok.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Jakarta: McGraw Hill.
- Malayu P.S, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moenir.S.A. (2002). *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan* . Jakarta: PT.Gunung Agung.
- Mulyasa. (2007). *Peningkatan Disiplin Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murwani, S. (2009). *Modul “Statistika Terapan”*. Jakarta: Uhamka Press.

- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia ( Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Pidarta, M. (2011). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prabu, A. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Raeny Dwi Santy, I. F. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap K epuasan Kerja Pegawai di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten . Sukabumi: Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Saebeni, A. (2014). *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, S. (2006). *Manajemen Tenaga KerJa Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2014). Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi .* Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsaputra., U. (2016). *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: Rafika Aditama.
- Uhar, S. (2016). *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Veithzal, R. (2003). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Murai Kencana.
- Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). Yosua Ferdian Kurniawan. *Agora*, 6(2), 1–6.
- Sub, K., Kepegawaian, B., Dinas, S., & Kerja, M. (2019). *Kepemimpinan Demokratis Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi*. 975–988.
- Tamura, H. (2008). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sanjani, M. A. (2019). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1), 122–148. <https://doi.org/10.37755/jsap.v7i1.131>

Di, P., Operasi, D., & Pusri, P. T. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.

Psikologi, J., & Diponegoro, U. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan*, 3(1), 94–106. <https://doi.org/10.14710/jpu.3.1.94>

Karundeng, C. C. (2013). *PADA PT . TASPEN ( PERSERO ) CABANG MANADO*  
Oleh : Christine Chely Karundeng Email : Christinekarundeng@yahoo.com  
Abstrak. 1–15.

Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 25457

