

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah dipandang sebagai suatu sistem dimana komponen-komponen sistem itu saling ketergantungan sehingga berhubungan dan saling menentukan keberhasilan suatu sistem, kegagalan suatu sekolah diakibatkan oleh gangguan sub sistem itu.

Keberhasilan sekolah adalah usaha pencapaian tujuan-tujuan sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai keberhasilan tersebut diperlukan suatu proses administrasi pendidikan, yang meliputi perilaku manusia berorganisasi serta berlaku sebagai alat komunikasi. Dimana dalam suatu pendidikan system komunikasi itu merupakan hal yang terpenting untuk mencapai suatu tujuan pendidikan, dengan melalui proses pengelolaan pendidikan di sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Dalam kehidupan berorganisasi manusia sering kali dihadapkan dengan munculnya berbagai permasalahan dan masalah yang paling sering dihadapi oleh organisasi atau lembaga (sekolah) adalah masalah sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan dapat mencapai tujuannya tersebut. Disini perhatian yang paling utama dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan adalah perihal tentang melindungi hak-hak individu.

Kepala Sekolah adalah pemimpin yang harus memiliki keterampilan untuk dapat menggerakkan dan memberdayakan SDM-nya seperti dikatakan oleh DR.Winardi, SE. (2000:29) definisi kepemimpinan adalah :

Kepemimpinan merupakan hubungan dimana seseorang atau pemimpin mempengaruhi orang lain, serta memiliki kemampuan untuk mendayagunakan pengaruh interpersonal melalui alat-alat komunikasi dan bersedia bekerjasama berkaitan dengan tugas yang akan dicapai sesuai dengan keinginan dari pemimpin tersebut.

Pengaruh kepemimpinan bisa diartikan, sebagai dampak akibat kebijakan dan keputusan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam hal ini Kepala sekolah. Bila dalam menentukan keputusan dan kebijaksanaan salah maka akan terjadi dampak-dampak negatif yang berakibat kegagalan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan juga merupakan salah satu fungsi yang dapat mendorong terwujudnya cita-cita dan tujuan nasional, serta aspirasi yang berkembang dalam masyarakat yang timbul karena adanya interaksi antara pemimpin dan pengikutnya. Hal ini didukung dengan adanya beberapa orang yang menunjuk dirinya sendiri untuk menjadi seorang pemimpin walaupun bahwasannya kedudukan pemimpin ini sangat sulit. Seorang yang tidak menjadi pemimpin semata-mata karena memiliki beberapa kombinasi sifat seperti inteligensi, motivasi, percaya diri, dapat memberi penilaian yang baik, dominasi, agresif, lancar bicara dan kemampuan mengambil keputusan.

Kepala sekolah yang menjalankan kepemimpinannya harus mampu mengatasi kegagalan/hambatan sub sistem agar tercapai kesempurnaan sistem itu. Manusia dalam kehidupannya memiliki nilai dan norma yang harus dipatuhi, baik itu sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang berperan untuk dapat menjalankan dan mengkoordinasi seluruh komponen pendidikan tidak terlepas dari peranan komunikasi.

Kepala sekolah yang sudah memiliki produktivitas tinggi, maka secara tidak langsung sekolah juga harus bisa mencapai tingkat yang berkualitas dengan cara menegakkan disiplin untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kegiatan di masa lalu. Kedisiplinan disini berarti sifat seorang yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu, hal ini sangat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan aturan-aturan sekolah. Sama halnya dengan Permasalahan Pendidikan Indonesia adalah segala macam bentuk masalah yang dihadapi oleh program-program pendidikan di negara Indonesia. Seperti tercantum dalam TAP MPR RI No. II/MPR/1993 dimana dijelaskan bahwa program utama pengembangan pendidikan di Indonesia adalah sebagai berikut :

- a. Perluasan dan pemerataan kesempatan mengikuti pendidikan
- b. Peningkatan mutu pendidikan
- c. Peningkatan relevansi pendidikan
- d. Peningkatan Efisiensi dan efektifitas pendidikan

- e. Pengembangan kebudayaan
- f. Pembinaan generasi muda

Salah satu permasalahan yang sering didapatkan pada lembaga pendidikan di Indonesia adalah faktor lemahnya kepemimpinan lembaga, dalam hal ini kepala sekolah. Kelemahan kepemimpinan ini terjadi karena banyak faktor, keterampilan yang kurang memadai hingga wawasan kepemimpinan pendidikan yang masih kurang. Padahal, tantangan lembaga pendidikan sekarang ini semakin besar, dilihat dari berbagai situasi dan kondisi yang menghadang. Sebut saja faktor globalisasi yang sekarang ini merambah dunia pendidikan.

Dalam hal ini kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan disyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Disini kompetensi menuntut agar kemampuan kognitif, kondisi efektif, nilai-nilai, dan keterampilan tertentu yang khas dan spesifik berkaitan dengan karakteristik jabatan atau tugas yang dilaksanakan. Spesifikasi kemampuan tersebut dimaksudkan agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas secara baik dan berkualitas.

Kemampuan kepala sekolah dalam hal ini diperuntukkan agar dapat meningkatkan pendidikan disekolah, sebagaimana tertulis dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Kompetensi yang tercantum dalam Permendiknas itu antara lain adanya kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Dengan adanya persyaratan dalam peraturan ini kepala sekolah harus dengan mengikuti aturan tersebut untuk dapat menjamin keberhasilan sekolah dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Belum lagi dengan adanya tantangan lain, terutama berkaitan dengan lulusan sekolah atau perguruan tinggi tersebut bisa terserap di dunia kerja atau tidak. Permasalahan lain yaitu kepala sekolah harus mampu membangun disiplin kerja yang baik bagi seluruh guru, karyawan, dan berbagai pihak yang terlibat di sekolah serta lebih khususnya lagi menerapkan disiplin terhadap diri pribadinya.

Kemampuan dalam membangun disiplin yang baik akan membangun produktivitas organisasi dan meningkatkan efisiensi kerja, kepala sekolah harus mempunyai keterampilan melakukan komunikasi, menangani konflik, dan membangun iklim kerja yang positif di lingkungan lembaga pendidikan. Jika komunikasi tidak terbangun dengan baik misalnya, akan banyak terjadi kesalahpahaman baik di antara bawahan atasan maupun di antara bawahan itu sendiri.

Dalam hal ini sebelum kepala sekolah menanamkan konsep disiplin terhadap guru, kepala sekolah juga harus bisa menanamkan sifat itu terlebih dahulu pada dirinya sendiri. Maka dari itu kepala sekolah dirasakan sebagai para pemegang peran sebagai sumber utama perubahan positif yang terjadi di sekolah. Faktanya bahwa sekolah memiliki suatu visi dan tujuan-tujuan khusus dapat mempromosikan perlunya dukungan untuk pembaharuan. Ia

terbuka untuk gagasan-gagasan baru, namun demikian, saran-saran selalu ditinjau kembali berdasarkan sumber-sumber dana yang tersedia.

Oleh sebab itu maka peranan Kepala Sekolah dalam rangka mutu pendidikan sangat penting karena dapat mempengaruhi berhasil dan tidaknya mutu pendidikan itu sendiri. Kepala Sekolah sebagai tulang punggung mutu pendidikan dituntut untuk bertindak sebagai pembangkit semangat, mendorong, merintis dan memantapkan serta sekaligus sebagai administrator.

Seorang kepala sekolah memiliki sifat-sifat dan kemampuan dalam bidang khusus yang berbeda-beda. Jika dirumuskan dengan singkat, seorang pemimpin yang taat akan azas haruslah memiliki dinamika horizontal dan vertikal. Seorang pemimpin yang baik diharapkan mengerti dan memahami dimana dia harus menempatkan diri pada situasi tertentu, menurut tuntutan keadaan, waktu serta tempat. Jadi bagi seorang pemimpin dalam hal ini yaitu kepala sekolah harus benar-benar memiliki kepribadian dalam memimpin pengikutnya. Kepribadian kepala sekolah disinilah yang sangat penting sekali untuk diperhatikan.

Hal yang harus diperhatikan oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola suatu kepribadian, yaitu kepribadian yang terarah kedalam serta kepribadian yang menoleh keluar. Disini posisi seorang kepala sekolah selain sebagai pemimpin suatu organisasi akan tetapi kepala sekolah juga sebelumnya haruslah bisa memimpin diri pribadinya terlebih dahulu, karena apabila seorang pemimpin sudah bisa memimpin dirinya sendiri maka

secara tidak langsung ia juga akan bisa memimpin orang lain dan pengikutnyapun akan dengan sadar diri mengikuti pemimpinnya itu tanpa harus adanya perintah dari atasan.

Apabila dalam hal ini seorang kepala sekolah telah dapat menjadi seorang pemimpin untuk dirinya sendiri, maka kemampuan personalnya pun akan mulai muncul dalam diri kepala sekolah sendiri. Sehingga secara tidak langsung ia sudah bisa mempengaruhi kemampuan yang ia miliki untuk bisa melaksanakan tugas seorang kepala sekolah dengan baik serta tugas dan fungsi seorang pemimpin dalam organisasi pun dapat terlaksanakan dan akhirnya meningkatkan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Maka fungsi disiplin kerja seorang bawahan sangat dipengaruhi oleh atasan, bagaimana atasan memberikan pengaruh yang memang baik untuk bawahannya sehingga proses mempengaruhi dan mengarahkan dapat terlaksana dengan baik dan semestinya. Persoalan utama yang muncul adalah persepsi yang keliru tentang disiplin itu, baik dari segi pemimpin maupun dari segi bawahan. Pemimpin bisa terjebak untuk menggunakan disiplin guna mempertahankan "*status quo*" dalam kepemimpinannya atau untuk mengekspresikan sikapnya terhadap bawahan, di mana disiplin seolah-olah diartikan sebagai hukuman semata-mata. Dari pihak bawahan, disiplin telah terlihat sebagai "hukuman yang mengancam nasibnya", atau usaha atasan untuk menghalang-halangi kemajuan dirinya.

Disiplin di sini tidak diartikan sebagai hukuman untuk orang yang bersalah, tetapi merupakan didikan atau tuntunan untuk bermotivasi,

bersikap, dan berkinerja baik secara konsisten. Untuk mencapai tujuan disiplin yang sesungguhnya maka diperlukan suatu kemampuan dalam kepemimpinan pendidikan yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain sehingga keberhasilan pemimpin disini sangat diperlukan sekali bagi pengetahuan dan kemampuan menciptakan situasi dan iklim kerja yang kondusif, sehingga menimbulkan motivasi pada guru.

Oleh sebab itu hal-hal di atas harus diperhatikan oleh seorang pemimpin pendidikan, khususnya dalam peningkatan kemampuan kepribadian kepala sekolah untuk bisa menumbuhkan sikap disiplin pada diri sendiri yang nantinya akan berdampak pada lingkup disiplin kerja. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, penulis mengambil judul “ Pengaruh *Personal Ability* Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja di SD Se-Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung“ .

## **B. Rumusan Masalah**

Atas dasar kenyataan tersebut ada beberapa identifikasi masalah mengenai bagaimana kemampuan diri seorang pemimpin terhadap bawahannya, dimana dalam penerapan kemampuan kepala sekolah itu untuk meningkatkan disiplin kerja dalam lingkup kepala sekolah sebagai seorang pemimpin disekolah. Sebelum pelaksanaannya itu terimplementasi terhadap disiplin kerja guru. Maka dengan itu dilakukan pengidentifikasian masalah-masalah yang muncul dimana masalah-masalah itu memerlukan pengkajian dan penganalisisan lebih dalam.



Agar masalah yang dibahas dalam penelitian sesuai dengan tujuan dari penelitian, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Personal Ability* Kepala Sekolah di SD se-Kecamatan Kiaracandong ?
2. Bagaimana Disiplin kerja Kepala Sekolah yang terjadi di SD se-Kecamatan Kiaracandong ?
3. Bagaimana Pengaruh *Personal Ability* Kepala Sekolah terhadap disiplin kerja di SD se-Kecamatan Kiaracandong ?

#### C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran empirik tentang Pengaruh *Personal Ability* seorang pemimpin terhadap disiplin kerja di SD se-Kecamatan Kiaracandong ?

2. Tujuan Khusus

Tujuan Khusus dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Kemampuan seorang pemimpin dalam mengamati kemampuan personal di SD se-Kecamatan Kiaracandong
- b. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai disiplin kerja yang dimiliki oleh kepala sekolah di SD se-Kecamatan Kiaracandong

- c. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Personal Ability* seorang pemimpin terhadap disiplin kerja kepala sekolah di SD se-Kecamatan Kiaracandong
- d. Dapat mengetahui seberapa besar Pengaruh pimpinan dalam melaksanakan tugasnya yang berorientasi pada terciptanya:
- Keterbukaan
  - Iklim kerja yang menyenangkan
  - Perasaan personil diakui dan dihargai atas prestasi kerjanya
  - Saling menunjukkan keteladanan
  - Disiplin kerja yang optimal

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkap hubungan timbal balik antara faktor-faktor yang mendahului (precursors) dan yang mempengaruhi kualitas yang dimilikinya sebagai dampak terhadap peringkat prestasi kerja kepala sekolah melalui kepuasan kerja dan komitmen diri.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Mengetahui ada tidaknya kaitan antara kemampuan kerja dan komitmen. Dengan mengetahui hal itu, sehingga dapat menentukan strategi yang tepat dan dapat mempertinggi komitmen kepala sekolah serta dapat menumbuhkan disiplin kerja.

2. Dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui tingkat *personal ability* yang dimiliki oleh seorang pemimpin terhadap penerapan disiplin kerja yang terjadi pada kepala sekolah se-kecamatan kiaracondong bandung.
3. Dalam penelitian ini dapat dilihat seorang Kepala sekolah secara objektif akan menilai kemampuan dirinya sendiri yaitu dengan penerapan disiplin kerja yang terjadi pada lingkup organisasi. Dengan melihat keseluruhan hasil yang terjadi pada *personal ability* kepala sekolah terhadap pelaksanaan disiplin kerja yang terjadi maka dapat diketahui seberapa besar pengaruh kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi disiplin kerja kepala sekolah.
4. Memberikan pengetahuan tentang *personal ability* kepala sekolah dan kedisiplinan yang terjadi sehingga dapat dijadikan sebagai parameter untuk para guru, agar dapat meningkatkan pola kedisiplinan dengan adanya masalah seputar *personal ability* serta disiplin kerja.

#### **E. Asumsi**

Penelitian ini berpedoman pada asumsi sebagai suatu pendapat yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya berdasarkan pendapat para ahli atau sesuatu yang telah menjadi kebenaran umum, seperti yang diungkapkan oleh Winarno Surackmad (Suharsimi Arikunto 2002:58) mengemukakan bahwa ‘Anggapan dasar atau Asumsi adalah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik’.

Berdasarkan pendapat tersebut maka yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah ;

1. Seorang pemimpin dianggap berhasil menjalankan fungsi kepemimpinannya apabila berdasarkan upayanya untuk memperlihatkan kriteria perilaku yang dapat menghasilkan output secara efektif. Seseorang mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dimana orang menampilkannya dalam bentuk tindakan kepemimpinan. (Wahjosumidjo, 1995:38)
2. Keterampilan berkomunikasi merupakan salah satu keterampilan manajerial kepala sekolah disamping konseptual dan keterampilan teknik. Dimana komunikasi merupakan suatu interaksi antara orang dengan orang, orang dengan kelompok, kelompok dengan kelompok lainnya yang terjadi dalam setiap organisasi. (Muhammad,Arni 2005 : 65)
3. Dibandingkan dengan bentuk-bentuk komunikasi lainnya, komunikasi antar pribadi dinilai paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku komunikan. (Mulyana, dalam Purwanto 2004 : 15).
4. Kompetensi sebagai seperangkat kemampuan untuk melakukan sesuatu jabatan, dan bukan semata-mata pengetahuan saja.
5. Dilihat dari keempat asumsi diatas maka, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk melakukan *proses membujuk* orang lain dengan proses interaksi antara pemimpin dengan bawahan secara tegas dan bertanggung jawab sehingga dapat menghasilkan komunikasi yang akan merubah sikap, perilaku dan kemampuan seseorang. Maka

diperlukannya personal ability yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah agar dapat mengimplementasikannya kedalam disiplin kerja.

#### **F. Hipotesis Penelitian**

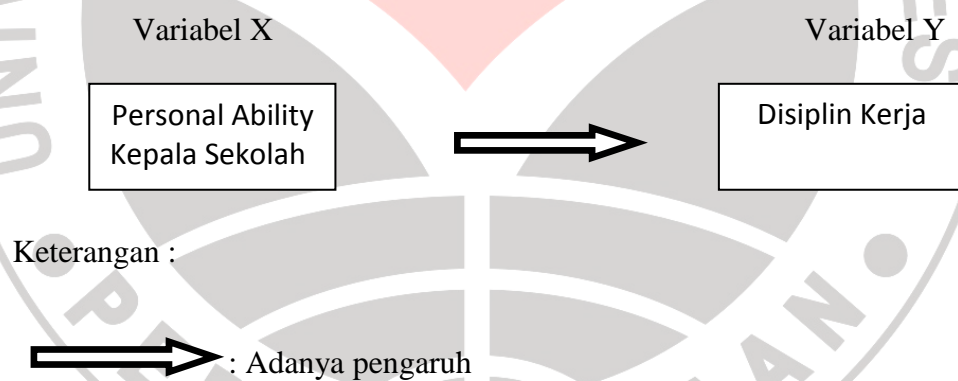
Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai hasil yang didapat dari data yang terkumpul, sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2007:96), bahwa :

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Untuk itu diperlukan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sebagai salah satu teknik membantu bawahan agar tetap menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja para bawahan. Dalam usaha peningkatan disiplin kerja perlu disadari satu kebenaran fundamental, yakni bahwa kunci keberhasilan mempersiapkan dan menciptakan disiplin kerja yang efektif maka seorang pemimpin harus memiliki kekuatan dan tanggung jawab yang baru untuk merencanakan tingkat kedisiplinan kerja di masa depan agar bisa memberikan contoh yang baik. Dengan demikian, untuk pembinaan dan peningkatan disiplin kerja perlu dikembangkan terlebih dahulu kemampuan dari seorang kepala

sekolah agar dapat tercipta disiplin kerja yang akan mengarahkan dan mendorong motivasi kerja kepada bawahannya dengan berbagai cara faktor-faktor yang dapat menentukan keefektifan seorang pemimpin. Dalam hal ini peneliti mengambil responden kepala sekolah dengan unit analisis sebanyak kurang dari 50, maka populasi yang diambilnya itu seluruhnya.

Atas dasar definisi diatas, penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut : “ Terdapat Pengaruh *Personal Ability* Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja di SD se-Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung”. Secara sistematis untuk dapat memudahkan dan memperjelas arah pelaksanaan penelitian ini, maka gambaran hubungan antara variabel x dan variabel y sebagai berikut :



Variabel X :

- Kemampuan sebagai pemimpin diri sendiri
- Kemampuan dalam pengendalian diri
- Kemampuan pengembangan diri sebagai kepala sekolah
- Kemampuan diri sebagai pemimpin

Variabel Y :

- Adanya disiplin diri
- Ketaatan pada waktu
- Ketaatan pada tanggung jawab
- Adanya disiplin kelompok

### G. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap istilah yang terdapat dalam judul, maka penulis akan mencoba menjelaskan pengertian serta maksud yang terkandung dalam judul sehingga diharapkan keseragaman landasan berfikir dengan menjabarkan variabel yang diteliti dalam bentuk uraian tentang apa sebenarnya yang dimaksud dari variabel yang diteliti.

#### 1. Pengaruh

Pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1989 : 747) pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan-perbuatan. Yang dimaksud pengaruh dalam penelitian ini adalah daya dukung yang ada atau yang timbul antara kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk menumbuhkan sikap disiplin terhadap guru.

#### 2. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang didefinisikan, menurut Charles.E.Jhonson dalam Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan (1991:7) bahwa : ‘ Kemampuan adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan’. Maksud dari kemampuan pada penelitian ini adalah kemampuan yang mengacu pada performance dan perbuatan yang

rasional untuk memenuhi kemajuan tertentu di dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

### 3. *Personal Ability* (Kemampuan Diri)

Seorang pemimpin selalu belajar untuk menjadi pemimpin, dimana pengembangan kemampuan kepemimpinan merupakan proses yang tidak pernah berakhir. Kemampuan diri adalah kelayakan untuk melaksanakan tugas, keadaan mental yang memberikan kualifikasi seseorang untuk berwenang dan bertanggung jawab atas tindakannya atau perilakunya (Kartini Kartono dalam Pudjijogyanti Clara 1995 : 6). Maksud dari kemampuan diri disini yaitu jika seseorang belum bisa menjadi pemimpin untuk orang lain, setidaknya harus bisa memimpin dirinya sendiri terlebih dahulu sehingga jangan sampai kehilangan arah pada saat pemimpin itu sendiri belum bisa mengenali dan memberdayakan kemampuan orang lain. Maka haruslah bisa kenali dan berdayakan kemampuan diri sendiri agar dapat mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, menggugah semangat dalam tugasnya atau merubah tingkah laku.

### 4. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Dalam hal ini disiplin yang dimaksud pada penelitian diartikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan yang berupa kepatuhan terhadap peraturan untuk memperbaiki kegiatan



diwaktu yang akan datang, sehingga disiplin guru dapat tercermin pada perasaan seorang guru untuk berusaha memperbaiki sikap dan perilaku secara sukarela.

#### 5. Pengaruh *Personal Ability* Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja

Pada dasarnya kemampuan diri seorang pemimpin terhadap disiplin kerja yang terjadi akan mampu menerima setiap orang sebagai suatu individu yang berbeda yang memiliki berbagai keterampilan dan talenta-talenta yang unik. Kemudian dengan adanya pemanfaatan dari perbedaan yang ada menjadi suatu keuntungan dan “power” agar bisa menghasilkan “extra-ordinary performance” dari mereka yang memiliki kemampuan yang berbeda, sehingga mampu untuk menjadi teladan /contoh dalam segala aspek kehidupan. Pengaruh *Personal Ability* Kepala Sekolah terhadap Disiplin kerja pada penelitian ini adalah bagaimana kepala sekolah mengelola kemampuan diri agar memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin sehingga dapat terciptanya disiplin kerja dalam melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsinya.

#### H. Metode Penelitian

Metode penelitian yaitu suatu cara yang dilakukan untuk mengumpulkan, menyusun dan menganalisis data yang terkumpul sehingga diperoleh makna yang sebenarnya, pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Surakhmad (dalam Purwanto 2004:62) mengemukakan bahwa :

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyidik memperhitungkan kewajaran dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu studi yang bertujuan untuk memperoleh jawaban terhadap permasalahan yang terjadi pada masa sekarang, dan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan angket. Dalam penelitian yang dilakukan penulis mengambil lokasi di SD Se-Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah, dimana populasi yang ada kurang dari 50 sekolah sehingga unit analisisnya seluruh kepala yang ada di SD Se-Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung.

Populasi menurut Sugiyono (2004:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru.

Oleh karena itu sejalan dengan permasalahan yang diajukan pada penelitian ini adalah pada unit tempat diperolehnya data atau populasi itu adalah seluruh kepala sekolah yang ada di SD Se-Kecamatan Kiaracondong Bandung, maka dalam penelitian ini kepala sekolah adalah sumber data karena dalam hal ini yang menjadi titik tolak terciptanya disiplin kerja itu sendiri yaitu bagaimana kepala sekolah bisa mengendalikan diri agar dapat menjadi teladan bagi terciptanya disiplin kerja guru.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *Nonprobability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan (peluang) pada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Teknik nonprobability sampling yang diambil yaitu sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

*Teknik* pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik komunikasi tidak langsung dengan menggunakan angket sebagai instrumen pengumpulan data yang relevan. Di dalam penyusunan alat pengumpul data, penulis berpedoman pada ruang lingkup variabel-variabel yang terkait. Dimana instrumen yang berupa angket ini terdiri dari angket tentang pelaksanaan kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah terhadap disiplin kerja kepala di SD Se-Kecamatan Kiaracandong Bandung.