

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) KANSAI PEKANBARU

Oleh

Dian Febrina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail :

Abstract : *This research was conducted at Smk Kansai Pekanbaru Vocational High School, the purpose of this research was to find out the influence of the headmaster's leadership on the discipline of teacher work, with the population in this study being 34 people. Data collection conducted through the dissemination of questionnaires and data analysis techniques used at a significant rate of 0.05 is a validity test, a reality test with alpha cronbach, a t test, as well as simple linear regression analysis and R Square determination analysis (R^2). The results of analysis and data of this study using the help of SPSS version 23, obtained the results of simple linear regression equations are $Y = 17,187 + 1,189 X$. Based on the results of the study on $t > t_{tabel}$ ($4,556 > 2,037$) then the results of this study showed that the leadership of the principal significantly influenced the discipline of teacher work. Based on data obtained from the results of correlation analysis between variable X and variable Y obtained R Square (R^2) of 0.393 or 39.3%, this indicates that the percentage of contribution of free variable ($100\% - 39,3\%$) 60,7% influence to bound variables is 39.3% while the rest is influenced by other variables not studied in this study.*

Keywords: *leadership and discipline*

PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia terutama dalam bidang pendidikan merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan nasional dan pengembangan ekonomi serta akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik melalui pendidikan formal maupun non formal. Tenaga guru sebagai salah satu tenaga kependidikan mempunyai peran sebagai factor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena

guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik.

Di dalam dunia pendidikan khususnya sekolah, peranan guru sangat penting dalam meningkatkan kemampuan siswa. Seorang guru wajib mempunyai pengetahuan dan *skill* (keterampilan) mengajar yang memadai agar siswa dapat mencerna ilmu yang diberikan dengan baik dan maksimal.

Disiplin kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global yang semakin ketat. Disiplin kerja guru merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang diharapkan agar memberikan andil positif terhadap semua kebijakan dalam mencapai tujuannya, maka setiap tenaga pendidik diharapkan memiliki motivasi yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan disiplin kerja guru atau tenaga pendidik. Dimana motivasi tersebut dapat tumbuh apabila para pemimpin menyadari akan kewajibannya terhadap bawahannya.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan disiplin kerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidik. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga disiplin kerja guru selalu terjaga kepala sekolah bertanggung jawab dalam pemberdayaan sumber daya sekolah terdiri dari penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi penting sejalan dengan semakin kompleksnya

tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Dengan demikian maka disiplin Kerja guru merupakan hal yang harus sangat diperhatikan dan dijaga oleh setiap pribadi terutama oleh pimpinan. (Dewita dan Yapentra, 2019:411), karena Menurut Amirullah dalam Yapentra (2021:98) Pemimpin adalah orang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan informasi yang diterima Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kanada Sakura Indonesia (KANSAI) Pekanbaru didirikan dengan persetujuan walikota Pekanbaru pada tanggal 27 Mei 2003. Pada awal berdirinya SMK KANSAI memiliki dua jurusan atau program keahlian yaitu mesin otomotif dan elektronika. Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan dari dunia usaha dan dunia industri, SMK KANSAI sekarang memiliki 6 program keahlian yaitu teknik mekanik otomotif, teknik informatika, Teknik instalasi tenaga listrik, akuntansi dan sekretaris.

Kondisi disiplin kerja guru di SMK KANSAI Pekanbaru, dalam berbagai hal masih banyak yang belum menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini diduga dikarenakan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah SMK KANSAI Pekanbaru. Adapun riwayat kepemimpinan di SMK KANSAI Pekanbaru dalam kurun waktu lima tahun terakhir ini dipimpin oleh 2 orang kepala sekolah, yaitu sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 1
Data Pemimpin SMK Kansai Pekanbaru

No	Tahun	Nama Kepala Sekolah
1	2003/2014	Sudarman, S.Pd
2	2014/Sekarang	Fauzi, S.Pd., M.M.

Sumber: Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru, 2020

Dari Tabel 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam kurun waktu lima

tahun terakhir ini dipimpin oleh 2 orang kepala sekolah. Pada tahun 2003 hingga 2014

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru dipimpin oleh Bapak Sudarman, S.pd. Dan pada tahun selanjutnya yakni tahun 2014 hingga sekarang ini Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru dipimpin oleh Bapak Fauzi, S.Pd., M.M. Dengan adanya kepemimpinan yang dipimpin oleh Kepala Sekolah diharapkan disiplin kerja guru dapat berjalan dengan baik. Namun berdasarkan pra survey, disiplin kerja guru masih perlu ditingkatkan lagi. dikarenakan Kepemimpinan di sekolah tersebut kurang memberikan arahan, bimbingan, pembinaan

serta kurang menciptakan hubungan komunikasi secara terbuka kepada guru tersebut sehingga guru tersebut tidak menaati aturan yang telah diberikan oleh pihak sekolah, sehingga peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah diabaikan begitu saja oleh guru tersebut. Kepala sekolah harus tegas kepada guru agar guru selalu menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Hal ini, dapat dilihat dari Tabel 2 data guru yang keluar masuk di SMK Kansai Pekanbaru, yaitu sebagaimana berikut:

Tabel 2
Data Guru Keluar Masuk di SMK Kansai Pekanbaru

Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Keluar	Masuk	Total Guru
2015/2016	67	1	-	66
2016/2017	66	32	-	34
2017/2018	34	-	-	-
2018/2019	34	-	-	-
2019/2020	34	-	-	-

Sumber: Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru, 2020

Dari Tabel 2 tersebut dapat dilihat jumlah guru di SMK Kansai Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir mengalami penurunan. Dapat dilihat dari tahun ajaran 2015/2016 jumlah guru 67 orang menjadi 66 orang dikarenakan guru keluar 1 orang. Pada tahun ajaran 2016/2017 jumlah guru berjumlah 34 orang, hal ini dikarenakan pada tahun tersebut terdapat 32 guru yang keluar dari sekolah.

Pada tahun ajaran 2017/2018 hingga pada tahun ajaran 2019/2020 jumlah guru mengikuti pada tahun sebelumnya yakni berjumlah 34 orang, hal tersebut didasari tidak terdapat guru yang keluar masuk pada tahun yang bersangkutan. Selain itu, disiplin kerja guru mengalami penurunan dapat dilihat dari daftar rekap absensi guru di bawah ini:

Tabel 3
Daftar Rekap Absensi Guru di SMK Kansai Pekanbaru

Tahun	Jumlah Guru	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah	Persen
			Datang Terlambat	Izin	Alfa		
2015	67	17.956	396	11	23	430	2%
2016	66	17.689	324	15	17	356	2%
2017	34	9.112	279	9	14	302	3%
2018	34	9.112	265	16	12	293	3%
2019	34	9.112	289	21	16	326	4%

Sumber: Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru, 2020

Dari Tabel 3 tersebut menjelaskan daftar rekap absensi guru di SMK Kansai Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir. Dilihat dari tahun ketahun masih banyak guru yang datang terlambat, izin dan alfa. Padahal sudah ada sanksi yang diterapkan di Sekolah. Apabila guru sering datang telambat dan izin akan diberi sanksi teguran, kemudian jika guru tidak absen dan tidak masuk untuk bekerja tanpa kabar akan dianggap alfa.

Berikut aturan-aturan Guru yang ada di sekolah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru yaitu:

Kehadiran

1. Waktu kehadiran
 - a) Guru Hadir selambat-lambatnya pukul 06.50 WIB.
 - b) Guru Piket hadir selambat-lambatnya pukul 06.50 WIB
2. Guru hadir berpakaian seragam lengkap sesuai dengan tata tertib sekolah
 - a) Hari senin dan selasa Berpakaian Pemda
 - b) Hari Rabu Berpakaian Putih Hitam
 - c) Hari Kamis
 - Minggu Pertama Berpakaian Pramuka
 - Minggu Kedua Berpakaian Olahraga
 - Minggu Ketiga Berpakaian Batik
 - Minggu Keempat Berpakaian Olahraga
 - d) Hari Jum'at Berpakaian Melayu / koko
 - e) Hari Sabtu Berpakaian Olah Raga / Pakaian Senam
3. Guru Wajib hadir setiap :
 - a) Upacara bendera

- b) Kegiatan Keagamaan (Rohis, Hari Besar keagamaan, dan Yasinan)
- c) Senam Pagi Hari Sabtu
4. Aktifitas Guru Awal Kehadiran
 - a) Mengisi daftar hadir mesin finger, jika tidak absen dianggap terlambat/Alpa
 - b) Senyum, salam, sapa, santun dan sopan (5S)
 - c) Merapikan diri.

Kepulangan

- a) Waktu Pulang Guru Non Full Timer 10 menit setelah jam kerja berakhir.
- b) Waktu pulang Guru Full Timer yaitu pukul 17.00
- c) Waktu pulang Guru sewaktu menyesuaikan dengan penyelesaian tugas dari pimpinan
- d) Waktu pulang Guru piket pukul 17.15 WIB
- e) Sebelum pulang guru merapikan tempat kerja terlebih dahulu
- f) Berpamitan dengan teman sejawat
- g) Hal-hal yang berkaitan dengan kehadiran dan kepulangan, dikerjakan mengikuti poin-poin yang ada.

Dengan adanya aturan-aturan tersebut, diharapkan guru mampu mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan. Namun, dari pra survey terdapat guru yang masih tidak menaati aturan. Jika aturan tersebut terus dilanggar, maka akan berpengaruh pada sekolah, disinilah pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah dilihat.

Agar aturan ditaati para guru, kepala sekolah memberikan sanksi kepada pelanggar secara tegas. Dapat dilihat dari Tabel 4 sanksi-sanksi yang akan diterima jika guru tidak mematuhi aturan yang ada di Sekolah.

Tabel 4
Daftar Sanksi Kehadiran di SMK Kansai Pekanbaru

No	Tingkatan	Jenis Sanksi	Ketidak Hadiran
1	Ringan	Teguran Lisan	7 Hari
2	Sedang	Teguran Tertulis	10 Hari
3	Berat	Potong Gaji	14 Hari
		Diberhentikan	21 Hari

Sumber: Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru, 2020

Dari Tabel 4 tersebut dapat dilihat sanksi-sanksi bagi guru yang tidak menaati aturan yang ada di Sekolah. Meski ada sanksi di Sekolah, masih ada juga guru yang

melanggar aturan. Berikut terdapat rekap data sanksi yang diterima guru di SMK Kamsai Pekanbaru:

Tabel 5
Data Sanksi Kehadiran yang diterima Guru di SMK Kamsai Pekanbaru

Jenis Sanksi	2015		2016		2017		2018		2019	
	DT	A								
Teguran Lisan	31	3	26	1	17	1	15	1	19	1
Teguran Tertulis	8	-	5	-	4	-	3	-	1	-
Potong Gaji	4	-	3	-	-	-	1	-	1	-
Diberhentikan	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH	44	3	37	1	21	1	19	1	21	1

Sumber: Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kamsai Pekanbaru, 2020

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan guru yang menerima sanksi di SMK Kamsai Pekanbaru berlaku kepada semuanya. Meskipun begitu, masih banyak guru yang tidak memperdulikan sanksi itu seperti setiap tahunnya masih ada juga guru yang datang terlambat, untuk guru yang alfa mengalami penurunan pada tahun 2015-2017 dan

mengalami kenaikan kembali di tahun 2018-2019. Kemudian untuk guru yang tidak masuk untuk bekerja tanpa kabar (alfa) mengalami penurunan dari tahun 2015-2019.

Selain itu, baik atau tidaknya disiplin kerja guru dapat dilihat juga dari data sanksi yang diterima guru itu sendiri. Lebih jelas dapat dilihat dari Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Data Sanksi Kegiatan yang diterima Guru di SMK Kamsai Pekanbaru

Jenis Sanksi		2015	2016	2017	2018	2019
Ringan	1. Upacara	4	3	3	1	3
	2. Mengaji	4	3	2	-	6
	3. Senam	6	5	3	5	3
Total		14	11	8	6	12
Sedang	1. Sanksi Ringan > 7 kali	1	-	-	-	-
	2. Silabus/RPP	3	3	-	1	1
Total		4	3	-	1	1
Berat	1. Sanksi Ringan > 10 kali	1	3	-	-	-
	2. Berkelahi	-	-	-	-	-
	3. Pemungutan Biaya	-	-	-	-	-
Total		1	3	-	-	-
JUMLAH		19	17	8	7	13

Sumber: Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kamsai Pekanbaru, 2020

Dari Tabel 6 dapat disimpulkan guru yang menerima sanksi di SMK Kansai Pekanbaru berlaku kepada semuanya. Meskipun begitu, masih banyak guru yang tidak memperdulikan sanksi itu seperti setiap tahunnya masih ada juga guru yang datang terlambat saat kegiatan rutin di sekolah diantaranya upacara, ngaji, dan senam, guru yang melanggar kegiatan tersebut dikenakan sanksi ringan. Selain itu untuk sanksi sedang guru-guru melanggar aturan yang telah

ditetapkan selama 7 hari berturut-turut (tidak hadir tanpa berita), dan ada juga guru yang tidak tepat waktu dalam mengumpulkan silabus/RPP. Kemudian untuk sanksi berat guru-guru yang melanggar sanksi ringan selama 10 hari, berkelahi, dan pungli pada siswa. Selain itu, baik atau tidaknya disiplin kerja guru dapat dilihat juga dari tepat waktu atau tidaknya guru mengumpulkan RPP. Lebih jelas dapat dilihat dari Tabel 7 berikut :

Tabel 7
Data Guru Yang Menyerahkan RPP di SMK Kansai Pekanbaru

Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Guru yang Menyerahkan RPP tepat waktu	Guru yang Menyerahkan RPP tidak tepat waktu
2015/2016	67	64	3
2016/2017	66	63	3
2017/2018	34	34	-
2018/2019	34	33	1
2019/2020	34	33	1

Sumber: Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru, 2020

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa guru yang menyerahkan RPP di SMK Kansai Pekanbaru dari Tahun ketahun , masih ada guru yang tidak menyerahkan RPP tepat waktu. di sinilah Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh pada disiplin kerja guru yang salah satunya dapat dilihat dari tepat waktu atau tidak-nya guru dalam menyerahkan RPP.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru”**.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru?”**. Selanjutnya Penulis juga membatasi masalah dalam penelitian ini pada unsur Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan SMK Kansai Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Pemimpin dan Kepemimpinan memiliki kata dasar yang sama, tetapi mempunyai makna yang berbeda. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pemimpin adalah orang yang memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*Precede*). Pemimpin berperilaku untuk membantu orang lain dalam suatu organisasi dengan kemampuan maksimal untuk mencapai tujuan.

Menurut Badeni (2014:126), mengatakan kepemimpinan Merupakan Fenomena Universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, Pendidikan, Politik, keagamaan, maupun social. Hal ini disebabkan dalam proses interaksi untuk Mencapai Tujuan, orang-orang yang ada didalamnya membutuhkan seseorang yang dapat mengkoordinasikan, mengarahkan dan memudahkan orang-orang tersebut untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Suwatno, Donni Juni Priansa (2018: 140), mendefinisikan kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied sciences dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Menurut Sadili Samsudin (2019: 287), kepemimpinan adalah Kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari keseluruhan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, baik itu individu maupun kelompok agar bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan .

Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Pandi Afandi (2018: 115-116), adalah sebagai berikut:

- a. Kematangan Emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil putusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
- b. Komunikatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.
- c. Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan. Sebab putusan pimpinan benar dan tepat maka akan mendapatkan pahala 27 kali, sedangkan putusan pimpinan yang salah atau tidak tepat maka akan

mendapatkan pahala ganjaran 2 kali. Jadi semua putusan pimpinan mendapat pahala/ganjaran. Bisa dibayangkan tidak ada putusan pimpinan tentang suatu masalah maka akan terjadi perang atau perselisihan yang serius.

- d. Mengawasi yaitu turun ke lokasi kerja karyawan/pegawai, melihat, menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
- e. Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karier pegawai.
- f. Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.
- g. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.
- h. Visi dan Misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut
- i. Profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola
- j. Pendidikan yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan
- k. Pengalaman Kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
- l. Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah ditentukan selama memimpin.
- m. Kewibawaan yaitu disegani diperlihatkan di hormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

Adapun Tipe-tipe Kepemimpinan menurut G.R. Terry dalam Suwatno dan Juni Priansa dalam Mengemukakan Tentang Sebagai berikut: (2011: 156-157), Kepemimpinan dikelompokkan dalam beberapa tipe-tipe tertentu yaitu:

- a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)
Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.
- b. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam Tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pemimpin dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

c. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memberlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya melainkan karena takut.

d. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memberlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang dipelik serahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian bapak sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

e. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahannya bergerak itu bukan karena paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

f. Kepemimpinan Bakat (*Indigenos Leadership*)

Dalam tipe ini Pimpinan dapat mengerakkan bawahannya Karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi

tipe ini lahir karena pembawaanya sejak lahir seolah olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti org lain. Dalam tipe ini para bawahannya karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Heck, dkk 1991 dalam Mulyasa, 2012:19 adalah sebagai berikut :

- a. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.
- c. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- d. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.
- e. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah kerja, dan bersedia memberikan bantuan secara proposional dan profesional.
- f. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya.
- g. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
- h. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, dan staf.
- i. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.
- j. Menjamin kebutuhan peserta didik, guru, dan staf sebagai pusat kebijakan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran jugakesediaan

seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. menurut Rivai & Sagala (2013:825)

Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Jadi, Kesimpulan berdasarkan pengertian diatas, disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan karyawannya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo, dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya.

Ada tidaknya Pengawasan Pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- e. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- a) Disiplin preventif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- b) Disiplin korektif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- c) Disiplin progresif
Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Malayu Hasibuan (2017:194-195) disiplin kerja dibagi dalam delapan dimensi diantaranya adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. hal ini berarti bahwa tujuan

- (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika Teladan pimpinan kurang baik maka (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
 - c. Balas Jasa
Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/Pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
 - d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
 - e. Waskat
Waskat (Pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat bearti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini bearti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - f. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berpersn penting dalam memelihara kedisiplin karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisiplier karyawan akan berkurang.
 - g. Ketegasan
Ketegasan adalah dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan
 - h. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesame karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* Hendaknya harmonis.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru yang berada di Jl. Damai Ujung No. 120, Delima, Kec. Tampar Kota Pekanbaru Riau dengan populasi dan sampel sebanyak 34 orang guru. Adapun teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan menyebarkan angket/kuisisioner. Selanjutnya teknik analisa menggunakan metode Deskriptif dan kuantitatif yang kemudian dikonfirmasi dengan interval kelas sebagaimana table berikut :

Tabel 8
Interval Kelas dan Kategori Jawaban Responden

Interval Kelas	Klasifikasi Jawaban	Bobot
4,21 - 5,00	Sangat Setuju	5
3,41 - 4,20	Setuju	4
2,61 - 3,40	Cukup Setuju	3
1,81 - 2,60	Tidak Setuju	2
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2012

Pada penelitian ini penulis melakukan uji instrument penelitian yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji secara parsial (Uji T) dan Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Analisis secara deskriptif terhadap variable dalam penelitian melalui kuisiner yang telah dise-barkan kepada responden menyimpulkan bahwa responden menjawab bahwa kepemimpinan di SMK Kansai termasuk dalam kategori Sangat Baik hal tersebut berdasarkan nilai rata-rata jawaban

kuisiner sebesar 4,21. Sedangkan jawaban responden untuk kuisiner variable disiplin menyimpulkan bahwa kotegori disiplin guru di SMK Kansai dalam interval kelas Baik, yaitu dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,82.

2. Analisis Kuantitatif

a. Uji Instrumen

1) Hasil Uji Validitas

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai R hitung lebih besar dari r table (R hitung > 0,338)

2) Hasil Uji Reabilitas

Hasil uji Reabilitas penelitian dengan menggunakan Program SPSS 23 dapat dilihat sebagaimana table berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	0,831	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,921	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2020n

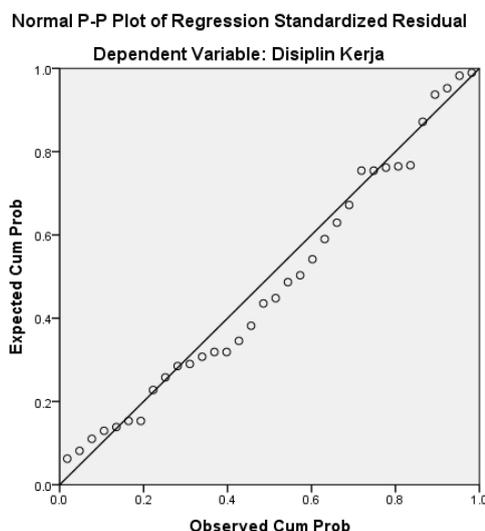
Hasil Pengujian Reabilitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien α (Alpha) dari variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel nilai Croanbach Alpha lebih besar dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang

digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

3) Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator tersebut bersifat Normal. Uji Normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik, seperti gambar yang ada dibawah ini.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2022

Berdasarkan grafik Uji Normalitas diatas, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. berdasarkan uji Normalitas yang telah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa analisa data dengan model regresi linier yang baik dan memenuhi asumsi normalitas data bersifat berdistribusi normal,

sehingga asumsi untuk melakukan model regresi linear sederhana dapat dilakukan.

b. Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 23 dimana diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut ini :

Tabel 10
Hasil Uji Linier Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.187	10.086		1.704	.098
	Kepemimpinan	1.189	.261	.627	4.556	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai a = 17,187 dan nilai b = 1,189 maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 17,187 + 1,189 X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diartikan sebagai berikut :

1) Konstanta sebesar 17,187 jika variabel X (Kepemimpinan)

nilainya 0 maka variabel terikat Y (disiplin) sebesar 17,187

2) Sedangkan pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y) adalah 1,189 yang bearti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan satu satuan maka akan dapat meningkatkan variabel disiplin sebesar 1,189 satuan.

c. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t digunakan untuk melihat hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dimana untuk mengetahuinya dengan membandingkan

antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. selanjutnya untuk nilai t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dimana pada taraf signifikan 0,05 dan jumlah responden 34 maka peroleh nilai t_{tabel} sebesar = 2,037 sedangkan nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel 5.25 dibawah ini :

Tabel 11
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.187	10.086		1.704	.098
Kepemimpinan	1.189	.261	.627	4.556	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2020

Dari hasil pengolahan data di atas dapat dilihat bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 4,556 > t_{tabel} yaitu 2,037 yang berarti H_0 diterima menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru.

2) Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai koefisien determinasi atau R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan Kepala Sekolah) terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja). Dari hasil pengolahan SPSS tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.375	5.8744

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R Square (R^2) sebesar 0,393 atau 39,3% hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Kepemimpinan Kepala Sekolah) berpengaruh terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja) guru

adalah sebesar 39,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kansai Pekanbaru yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru . dengan jumlah responden 34 orang. Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Berdasarkan jumlah nilai rata-rata dari hasil rekapitulasi kepemimpinan diketahui bahwa tanggapan responden adalah sangat setuju dengan jumlah nilai rata-rata 4,21. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan pada SMK Kansai Pekanbaru sudah sangat baik.
- b. Berdasarkan jumlah nilai rata-rata dari hasil rekapitulasi Disiplin Kerja Guru adalah setuju dengan jumlah nilai rata-rata 3,82. Dengan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja Guru di SMK Kansai Pekanbaru sudah baik.

- c. Dilihat dari perhitungan uji t_{hitung} adalah 4,556 Lebih besar dari t_{tabel} 2,037. Maka disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala sekolah dengan Disiplin kerja guru.
- d. Hasil uji regresi linear sederhana adalah $Y = 17,187 + 1,189 X$, konstanta (a) sebesar 17,187 berarti pada saat kepemimpinan tidak diperhitungkan maka disiplin masih tetap 17,187 sedangkan pengaruh variabel Kepemimpinan (X) terhadap Disiplin (Y) adalah positif terbukti dari hasil $b = 1,189$ yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan satu-satuan maka akan dapat menaikkan variabel Disiplin sebesar 1,189 satuan begitu juga setiap penurunan variabel Kepemimpinan satu-satuan maka akan dapat menurunkan variabel Disiplin sebesar 1,189 satuan.
- e. Dilihat dari hasil bahwa R^2 sebesar 39,3% sedangkan 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Rahmi Putra. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin kerja Guru di SMA Negeri 1 Kampar Timur, Skripsi*. Jurusan Manajemen Universitas Sultan Syarif kasim Riau.
- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet Ke-1, Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aprilia Nurfitriana. 2015. *Skripsi: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMP Negeri 2 Tapung Hilir Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar*. Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Badeni, 2014. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, Cet Ke-2, Bandung: Alfabeta
- Dewita, R. A., & Yapentra, A. (2019). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK "XY" Kota Pekanbaru*. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(3), 411-418.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Semarang, Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* Jakarta. PT. Bumi Aksara

- Harlie, M, 2010, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri sipil pada Pmerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol.II No.2,Oktober 2010: 117
- Hamali, yusuf, Arif, 2016, *Pemahaman manajemen Sumber daya manusia*, Cet. Ke-1, Caps (Center For Academic Publishing Service)
- Hasibuan, malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet, Ke 18, Remaja Rosdakarya.
- Irwan Abdullah.2019.*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 3 Kota Ternate*.Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas STKIP Kie Raha Ternate, Vol.II No.1, February 2019.
- Mangkunegara, Anwar Purba, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- _____, Anwar Purba, 2017, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya.
- Maharani, Dwi, Cahyaningsih, 2017, *Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru Di SMA Negeri 14 Samarinda*, jurnal Fakultas Ilmu social dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Vol 5, No 1 pp.5640-5654.
- Maryati,2019, *Pengaruh Kreatifitas Terhadap Prestasi Belajar Metematika Siswa Kelas X Madrasah Aliyah Terpadu Darul mal Kabupaten Karanganyar Tahun pelajaran 2018/2019*, Jurnal Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam negeri (IAIN) Salatiga.
- Pasolong,H, 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. CV. Alfabeta, Bandung
- Rivai Dan Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Suwatno, Priansa junni Doni. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- _____, Priansa junni Doni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2016, *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Sadili, Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2019. Cet. Ke-4. Bandung, Cv.Pustaka Setia.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yapentra, A. 2021, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru*. Jurnal *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(1), 97-104.