

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, hipotesis penelitian, asumsi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

A. Latar Belakang

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pendidikan yang ikut berperan dalam pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM). Peran guru dalam pendidikan tidak hanya sebatas dalam pembelajaran, tetapi sebagai informator, organisator, motivator, fasilitator, mediator, inisiator, dan evaluator. Untuk mencapai tujuan pendidikan sangat dibutuhkan guru yang mempunyai potensi, rasa pengabdian, yang tinggi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas profesinya. Moh. Uzer Usman menyatakan bahwa, “Tugas guru sebagai profesi meliputi, mendidik, mengajar, dan melatih”. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.¹

Mencermati uraian di atas, terlihat betapa besarnya peran guru dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Guru memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian, akhlak, mentalitas, dan moral anak. Dengan demikian dapat dikatakan tercapainya tujuan pendidikan di

¹Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2010), h.7.

madrasah sangat dipengaruhi oleh sikap guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Kenyataan inilah yang mengharuskan guru memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, karena guru adalah tokoh yang menjadi panutan bagi peserta didik dan lingkungannya. Disiplin sebagai ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas, lahir bathin. Pada akhirnya akan timbul rasa malu apabila terkena sangsi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Perilaku tersebut diikuti berdasarkan keyakinan bahwa hal itulah yang benar, dan keinsyafan bahwa hal itu bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat. Pada sisi lain, disiplin adalah alat untuk menciptakan perilaku dan tata tertib manusia sebagai kelompok masyarakat. Oleh sebab itu, disiplin berarti hukuman atau sangsi yang berbobot mengatur dan mengendalikan perilaku.

Tjuju Yuniarsih dan Suwatno menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin juga dipengaruhi oleh hubungan kerja yang baik sesama pegawai sehingga setiap pegawai akan merasa senang dan tenang dalam melaksanakan tugas di kantor.²

Disiplin sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Dengan disiplin, guru dapat melaksanakan tugas profesinya. Masalah disiplin kerja erat kaitannya dengan sikap dan perilaku seseorang

²Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 86.

dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Jika dikaitkan dengan tugas guru dalam pembelajaran, guru berhadapan dengan sejumlah peserta didik dengan berbagai macam latar belakang, sikap, dan potensi, yang kesemuanya itu berpengaruh terhadap kebiasaannya dalam mengikuti pembelajaran dan berperilaku di madrasah. Oleh sebab itu, pengaruh guru akan lebih terasa, bila selain mengajar dan mendidik melalui kata-kata, guru juga memberi keteladan dengan perbuatannya yang disiplin.

Dilihat dari laporan bulanan beberapa Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan maka didapat persentasi ketidakhadiran guru pada bulan Januari 2012 mencapai 19,32 persen, dan bulan Pebruari 2012 mencapai 24,76 persen, dan bulan Maret 2012 mencapai 22,29 persen (Sumber Madrasah Tsanawiyah Negeri Amparaya, Madrasah Tsanawiyah Negeri Kalumpang, Madrasah Tsanawiyah Negeri Sungai Paring, Madrasah Tsanawiyah Negeri Sungai Raya, dan Madrasah Tsanawiyah Negeri Angkinang, 2012). Dilihat dari absen kegiatan belajar mengajar di kelas salah satu Madrasah Tsanawiyah Negeri pada bulan Maret 2012 dengan persentasi guru tidak masuk kelas VIIA sebanyak 71 kali 36,22 persen, dan kelas VIIB sebanyak 88 kali 44,90 persen, dan kelas VIIC sebanyak 63 kali 32,14 persen, dan kelas VIID sebanyak 82 kali 41,84 persen (Sumber Absen Kelas Madrasah Tsanawiyah Negeri Sungai Paring, 2012).

Berdasarkan dari hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran guru yang paling tinggi mencapai 24,76 persen dan guru tidak masuk kelas yang paling tinggi mencapai 44,90 persen, maka kehadiran guru di madrasah

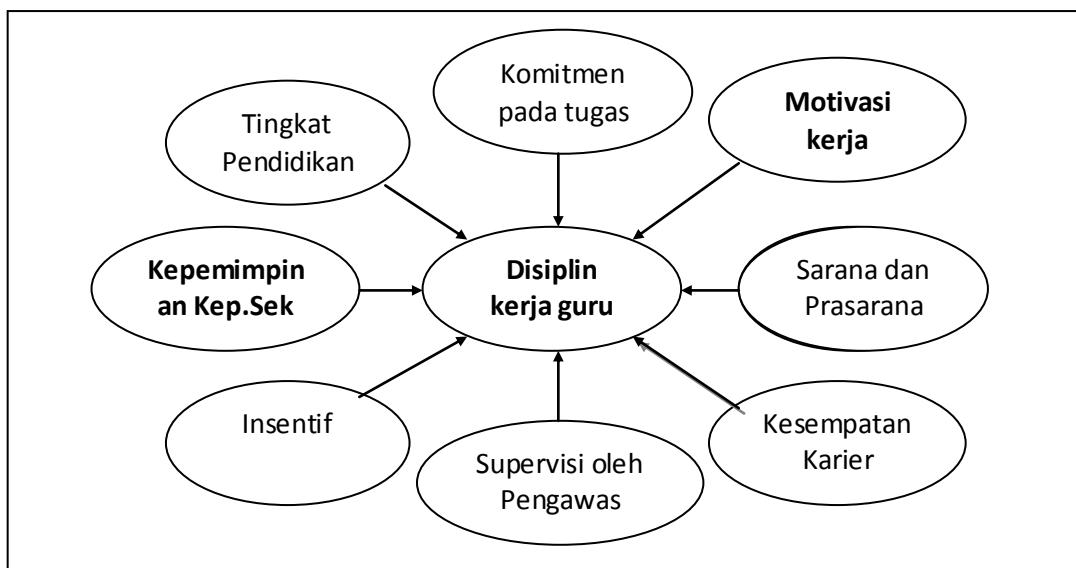
hanya mencapai 75,24 persen dan guru yang masuk kelas hanya mencapai 55,10 persen. Ini berarti tingkat disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan masih rendah. Hal ini terlihat dengan tingkat kehadiran dan guru masuk kelas kurang dari 100 persen. Dampak dari tidak disiplin kerja guru tersebut, maka akan menurunkan citra madrasah, kinerja madrasah, menurunnya prestasi siswa, dan resistensi guru untuk berubah serta motivasi yang rendah. Dalam rangka menerapkan kedisiplinan kerja Hidayatul Aliyah berpendapat bahwa kepala madrasah hendaknya melibatkan seluruh guru dalam menyusun/merancang tata tertib yang harus dipatuhi bersama warga madrasah guna meningkatkan motivasi dan etos kerja.³

Ada beberapa faktor yang diduga turut berhubungan dengan disiplin kerja guru, yang merupakan bagian dari perilaku setiap individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Pendapat Veithzal Rivai menyatakan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang, seperti motivasi kerja, semangat kerja, dan inisiatif kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan seperti tingkat kesejahteraan, gaya kepemimpinan kepala madrasah, ketegasan, pengawasan, dan insentif⁴.

³Hidayatul Aliyah, *"Kontribusi Motivasi Berprestasi Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Guru SD Negeri di Kecamatan Barito Selatan"* (Tesis tidak diterbitkan, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, 2011), h. 22.

⁴Veithzal Riva'i, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 64.

Selain itu ada beberapa faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja guru, yaitu; komitmen pada tugas, motivasi kerja, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala madrasah, insentif, supervisi oleh pengawas, kesempatan karir, sarana dan prasarana". Hubungan faktor-faktor tersebut dapat dilihat seperti pada gambar1.1 berikut :



Gambar 1.1 Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap disiplin kerja guru

Gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah keterampilan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, agar tugas yang dilaksanakan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan, demikian gaya kepemimpinan menurut Veithzal Riva'i. Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang memperhatikan bawahan dapat membangkitkan motivasi dan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya⁵.

⁵Veithzal Riva'i, *Ibid*, h. 64

Kaitannya dengan gaya pemimpin dalam Al-Qur'an memerintahkan berlaku adil dan jangan menurutkan hawa nafsu, sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Sad/38: 26 berikut ini :

يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ
فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يُضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ
بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ.

Ayat ini memerintahkan seorang pemimpin hendaknya senantiasa dalam mengambil keputusan dan bertindak dengan benar, tidak ceroboh dan tidak menurutkan hawa nafsu, sehingga tidak terkesan menghakimi bawahan. Sementara Miftah Thoha berpendapat, "Perilaku pemimpin akan bisa diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrumen bagi kepuasan masa depan. Hal ini berkontribusi terhadap disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar⁶.

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana gaya kepemimpinan maupun melalui contoh dari pribadi, karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan gaya kepemimpinan yang baik pula.

⁶Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), h. 43.

Studi dari Ohio State University mengemukakan dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan gaya kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas. Menurut Yuniarsih dan Suwatno, pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan⁷.

Untuk itu seorang pemimpin membutuhkan keterampilan utama ialah keterampilan komunikasi, hubungan *interpersonal* dan hubungan manusia untuk dapat mengetahui aspirasi dari para pengikutnya atau *subordinasi* aspirasi pemimpin yang bersangkutan sehingga akan memudahkan pemimpin untuk menciptakan kondisi yang kondusif dalam mempengaruhi pengikut atau *subordinasi* agar melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi kerja bagi guru adalah dorongan yang timbul dari dalam diri, secara sadar atau tidak untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru dalam mencapai tujuannya. Sehingga ia merasa lebih peduli, bertanggung jawab, loyal dan disiplin dalam pelaksanaan tugasnya sebagai guru. Melayu Hasibuan mengemukakan, "Seseorang yang memiliki motivasi kerja, akan dapat mendorong semangat, menegakkan disiplin, meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik"⁸. Diharapkan

⁷Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 222.

⁸Melayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi : Dasar Pemikiran Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, cet.2, 1999).

guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dari pada guru yang memiliki motivasi rendah.

Guru yang bermotivasi tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang guru pasti akan mendorong dia akan disiplin dalam tugas mendidik, mengajar, dan melatih anak didiknya. Jadi motivasi individu untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya. Jika semua atau sebagian besar kebutuhannya terpenuhi maka seorang guru akan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dari uraian di atas, banyak faktor yang diduga berkontribusi pada disiplin kerja guru, antara lain Gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, tingkat pendidikan, insentif, supervisi oleh pengawas, dan sarana-prasarana. Mengingat banyaknya faktor yang diduga terkait dengan disiplin kerja guru, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap urgen permasalahannya, ditambah dengan hasil prasurevei yang telah dilakukan maka penelitian hanya dibatasi pada dua faktor saja, yaitu Kontribusi Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerjaterhadap Disiplin Kerja Guru, dengan didasarkan alasan betapa pentingnya disiplin kerja guru untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas yang siap bersaing dan juga mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan?
2. Bagaimana motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan?
3. Bagaimana disiplin kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan?
4. Apakah ada kontribusi gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan ?
5. Apakah ada kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan ?
6. Apakah ada kontribusi gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan ?
7. Apakah ada kontribusi bersama antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala madrasah pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

3. Untuk mengetahui disiplin kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan
4. Untuk mengetahui kontribusigaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
5. Untuk mengetahuikontribusimotivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
6. Untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadapmotivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan
7. Untuk mengetahui kontribusi bersama antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

D. Signifikansi Penelitian

Sebagaimana yang penulis harapkan, setelah penelitian ini akan diperoleh manfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Apabila ditemukan ada kontribusivariabel gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat digunakan sebagai masukan dalam pelaksanaankegiatan belajar mengajar di madarahbagi guru, Kepala Madrasah

maupun Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada umumnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kantor Kementerian Agama dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam rangka meningkatkan kualitas madrasah.
- b. Bagi para kepala Madrasah Tsanawiyah, sebagai pedoman untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang akan dipergunakan di unit kerjanya dalam rangka mengoptimalkan fungsi, peran, tugas, dan tanggung jawab para guru;
- c. Bagi para Pengawas Pendidikan di Kementerian Agama dan Kasi Mapenda dapat dipergunakan sebagai acuan untuk peningkatan mutu;
- d. Bagi para guru Madrasah Tsanawiyah Negeri, sebagai landasan untuk menentukan langkah penyempurnaan diri, dalam rangka membantu kepala madrasah mengelola pendidikan menengah pertama;
- e. Bagi para peneliti berikutnya sebagai bahan rujukan untuk meneliti masalahmasalah yang dimiliki relevansi dengan masalah dalam penelitian ini.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada kontribusigaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Ada kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

3. Ada kontribusi gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
4. Ada kontribusi bersama antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

F. Asumsi Penelitian

Seorang pemimpin membutuhkan keterampilan utama ialah keterampilan komunikasi, hubungan *interpersonal* dan hubungan manusia untuk dapat mengetahui aspirasi dari para pengikutnya. Oleh karena itu pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Persoalannya apakah pemimpin sudah memanfaatkan keterampilan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas dalam memotivasi bawahan dengan pengaruh dan gaya yang dimiliki itu merupakan persoalan lain yang perlu dikaji dalam tataran empiris.

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap guru akan berdampak terhadap motivasi dan disiplin kerja guru. Perlakuan pemimpin yang tidak adil dalam menjalankan tugas akan menimbulkan motivasi kerja menurun, motivasi kerja yang menurun akan berdampak pula terhadap disiplin kerja yang akan menurun pula.

G. Definisi Operasional

1. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah

Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin, ada dua hal yang biasanya dilakukan pemimpin terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni perilaku

mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku pemimpin dapat pula merupakan kombinasi dari dua dimensi perilaku gaya kepemimpinan, yakni struktur inisiasi (*initiating structure*) yaitu sejauh mana pemimpin menstrukturkan pengikut-pengikutnya melalui penetapan tujuan, memberikan arahan dan pemberian tugas. Sedangkan perilaku konsiderasi (*consideration*) yakni sedalam apa seorang pemimpin menunjukkan rasa persaudaran, persaudaran, saling mendukung, kepercayaan yang timbal balik, rasa hormat dan kehangatan dalam suasana hubungan dengan stafnya.

Kedua perilaku kepemimpinan di atas dapat juga dikelompokkan pada gaya / perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*struktur initiating*) yang ditiadakan dalam empat indikator, dan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dengan manusia (*human relation*) yang dituangkan dalam empat indikator. Indikator-indikator kedua gaya / perilaku kepemimpinan itu adalah sebagai berikut :

- a. Perilaku berorientasi pada tugas (1) Mengadakan komunikasi satu arah, (2) Menyusun rencana tugas, (3) Menetapkan prosedur kerja, (4) Mengutamakan pencapaian hasil.
- b. Perilaku berorientasi pada manusia (1) Menjalin hubungan baik, (2) Bersikap hangat, (3) Menghargai anggota, (4) Menaruh kepercayaan.

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi adalah tenaga pendorong dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya, dengan

demikian maka motivasi merupakan bagian hal yang penting untuk membangkitkan semangat kerja seseorang. Menurut Hasibuan mengutip pendapat Notoatmodjo, merumuskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.⁹

Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, dimana ada sejumlah faktor (kebutuhan) guru yang menjadi yang menjadi pendorong bagi guru. Menurut Herzberg sumber kepuasan kerja mengarah pada motivasi kerja seseorang, atau dikatakan sumber kepuasan kerja guru apabila dipenuhi akan meningkatkan motivasi kerja.

Faktor-faktor yang dimaksud dalam teori Herzberg yaitu (1) faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasional (pendorong) terdiri dari prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), peningkatan (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), (2) faktor-faktor yang berhubungan dengan penyehat (*hygiene needs*) terdiri dari hubungan antar pribadi dengan rekan sekerja (*interpersonal relation-peers*), hubungan antar pribadi dengan bawahan (*interpersonal relation-subordinates*), hubungan antar pribadi dengan atasan (*interpersonal relation-superiors*), keamanan kerja (*job security*), kehidupan pribadi (*personal life*), kebijaksanaan dan administrasi (*policy and administration*),

⁹Notoatmojo dan Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 115

kesempatan yang bertumbuh (*possibility of growth*), gaji (*salary*), kedudukan (*status*), kondisi kerja (*working conditions*).¹⁰

3. Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja adalah sikap kesedian seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang sudah menjadi ketetapan yang berlaku. Disiplin kerja dapat diukur dari (1) kebutuhan dan kekuatan terhadap ketentuan-ketentuan waktu kerja, (2) kebutuhan terhadap peraturan dan tata tertib, (3) kepatuhan terhadap perintah atasan atau instruksi pimpinan, dan (4) kedisiplinan dalam meningkatkan kerjasama.¹¹

- a. Kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan-ketentuan waktu kerja (1) kedisiplinan waktu datang memberi pelajaran, (2) kedisiplinan melaksanakan tugas mengajar di kelas, dan (3) disiplin waktu menyerahkan nilai siswa.
- b. Kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib (1) keberadaan di tempat tugasnya dalam segala keadaan, (2) penyelesaian tugas dengan baik dan tepat waktu, (3) bekerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan kerja yang telah ditetapkan.
- c. Kepatuhan terhadap perintah atasan atau instruksi pimpinan, kepatuhan dan ketaatan kepada perintah kedinasan atau perintah atasan, baik yang menyangkut pekerjaan atau tugas-tugas tertentu yang diserahkan maupun instruksi lain yang berhubungan dengan peraturan dan tata tertib yang berlaku.

¹⁰H. Suwatno & Juni Donni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: CV Al-Alfabeta, 2011), h. 179

¹¹*Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 95

d. Kedisiplinan dalam meningkatkan kerjasama (1) pengetahuan secara mendalam bidang tugasnya yang ada hubungannya dengan bidang tugas orang lain, (2) kerja sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang telah ditentukan, (3) kesediaan mempertimbangkan dan menerima usulan yang baik dari orang lain, dan (4) kecepatan menyesuaikan pendapatnya dengan pendapat orang lain apabila yakin pendapat lain yang benar. Disiplin kerja guru diduga akan semakin meningkat dengan efektifitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang baik dan motivasi kerja guru yang tinggi.

H. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk pembandingan penelitian ini sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Toha¹² mengangkat permasalahan Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru dan Iklim Madrasah terhadap Semangat Kerja Guru pada SMK Negeri di Kabupaten Banjar. Penelitian ini menjadikan variabel terikatnya adalah Semangat Kerja yang mungkin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan juga iklim madrasah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan kepala Madrasah dengan semangat guru, (2) ada

¹²Mohammad Taha, "*Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru dan Iklim Madrasah terhadap Semangat Kerja Guru pada SMK Negeri di Kabupaten Banjar*" (Tesis tidak diterbitkan, Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan, IAIN Antasari, Banjarmasin, 2010), h.vii..

pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan semangat kerja guru, (3) ada pengaruh positif iklim madrasah dengan semangat kerja guru.

Di samping itu, penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Rahmani¹³ mengangkat masalah hubungan efektifitas kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi dengan variabel terikatnya adalah kinerja guru MIN di Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Penelitian ini memfokuskan pada korelasi antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja guru dan budaya organisasi dengan kinerja guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) ada hubungan yang berarti antara efektifitas kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, (2) ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru, (3) ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nurdin¹⁴ mengangkat permasalahan hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah di kabupaten Tapin. Penelitian yang menjadikan variabel terikatnya ini adalah kepuasan kerja guru memperoleh hasil sebagai berikut (1) ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan guru sekolah menengah di kabupaten Tapin, (2) ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru, (3)

¹³Syaiful Rahmani, *"Hubungan efektifitas gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi dengan variabel terikatnya adalah kinerja guru MIN di Kabupaten Hulu Sungai Tengah"* (Tesis tidak diterbitkan, Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan, IAIN Antasari, Banjarmasin, 2010), h. vii.

¹⁴M. Nurdin, *"Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Di Kabupaten Tapin"* (Tesis tidak diterbitkan, Pasca Sarjana Program Magister Manajemen Pendidikan, Unlam Banjarmasin, 2011), h. iv.

ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Rina Lestia Dewi yang berjudul hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap disiplin Guru SMPN di Kabupaten Banjar menyimpulkan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah adanya hubungan yang positif. Hasil penelitian yang diperoleh gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

Hasil yang ditunjukkan dalam penelitian itu adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah mampu menerangkan variabel disiplin kerja guru sebesar 36,2%.¹⁵

I. Sistematika Penulisan

Kajian penelitian ini meliputi hubungan gaya kepemimpinan kepala madrasah, dan motivasi guru terhadap disiplin guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi guru sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan disiplin guru sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Pembahasan pada bab I (pendahuluan) berisikan (a) Latar Belakang, (b) Perumusan Masalah, (c) Tujuan Penelitian, (d) Signifikansi Penelitian, (e) Hipotesis

¹⁵Rina Lestia Dewi, “*Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru SMPN di Kabupaten Banjar*”(Tesis tidak diterbitkan, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Pendidikan, Unlam Banjarmasin, 2011), h. 2

Penelitian, (f) Asumsi Penelitian, (g) Definisi Operasional, (h) Penelitian Terdahulu, dan (i) Sistematika Penulisan.

Pembahasan pada bab II yaitu (a) kepemimpinan kepala madrasah antara lain, hakikat kepemimpinan, pendekatan studi kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, syarat-syarat kepemimpinan, gaya-gaya kepemimpinan dan teori-teori kepemimpinan, (b) motivasi kerja guru meliputi pengertian motivasi, teori-teori motivasi, tujuan motivasi, asas-asas motivasi, model-model motivasi dan jenis-jenis motivasi, (c) disiplin kerja guru meliputi pengertian disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan aspek-aspek disiplin kerja, (d) hasil penelitian yang relevan dan (e) kerangka berpikir.

Pembahasan pada bab III yaitu (a) rancangan penelitian, (b) populasi dan sampel, (c) data dan sumber data, (d) tehnik pengumpulan data, (e) desain pengukuran dan (f) tehnik analisis data.

Pembahasan pada bab IV yaitu (a) gambaran umum hasil penelitian, (b) karakteristik responden, (3) deskripsi hasil penelitian, (4) pengujian persyaratan analisis dan (5) pengujian hipotesis penelitian.

Pembahasan pada bab V yaitu pembahasan hasil penelitian

Pembahasan pada bab VI yaitu (a) kesimpulan dan (b) saran-saran.