

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Peningkatan mutu pendidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses pengembangan sumberdaya manusia. Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terarah, dan intensif, sehingga mampu menyiapkan bangsa memasuki era globalisasi yang sarat persaingan.<sup>1</sup> Mutu pendidikan diarahkan oleh Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan berkualitas diyakini sebagai cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Namun, pendidikan di Indonesia belum mampu menuju pada peningkatan kualitas, sebaliknya masih berkuat pada kuantitas semata.

Banyak faktor yang turut mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang turut mempengaruhi pendidikan tersebut, meliputi: (1) *input* mentah murid atau siswa, (2) lingkungan instruksional, (3) proses pendidikan, dan (4) keluaran pendidikan. Dalam proses pendidikan, di dalamnya terdapat aktivitas guru mengajar yang

---

<sup>1</sup> Jerome S. (2001). *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan. Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. H. 26

berkaitan dengan disiplin kerja guru, peran siswa dalam pembelajaran, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala madrasah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan. Di jelaskan dalam Al-qur`an,

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ٢٤

Artinya : “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar.

Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (QS. *As-Sajdah* (32) :24)<sup>2</sup>.

Serta Hadist Rosululloh SAW :

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: كُلُّكُمْ رَاعٍ فَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ،

Bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Semua kamu adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya”.(HR. *Bukhori Muslim*)<sup>3</sup>.

Supaya dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi disiplin kerja guru yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan madrasah adalah kinerja guru.

Disiplin Kerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang direfleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, menilai dan tindak lanjut proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi dengan etos kerja, serta disiplin guru dalam pembelajaran. Disiplin kerja guru merupakan suatu hasil kerja yang dicapai

<sup>2</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahnya* (Surabaya : Fajar Mulya, 2012) hal. 334

<sup>3</sup> Departemen Agama RI, *Kumpulan Hadits Hasan dan Terjemahnya*. (Jakarta: Reneka cipta)

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu disiplin kerja guru. Disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke madrasah terlambat, tidak berada dimadrasah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja guru. Hal ini terbukti dengan sedikitnya guru yang memperoleh kenaikan pangkat pilihan, penghargaan maupun promosi jabatan secara fair.<sup>4</sup>

Penulis melakukan pengamatan melalui wawancara tidak terstruktur di kepala Madrasah, bahwa ditemukan beberapa masalah yang terjadi yang berkaitan dengan tindakan indisipliner Guru diantaranya Guru masuk kelas tepat waktu dan keluar kelas tepat waktu, Memiliki Silabus, Memiliki Program tahunan, Memiliki Program Semester, Memiliki RPP, Rancangan penilaian serta pemberian sanksi bagi yang melakukan tindakan indisipliner. Namun sering pula melanggar peraturan-peraturan dan tidak buat Perangkat Pembelajaran. Selain kepala sekolah perlu membeikan sanksi secara bertahap berupa teguran lisan, teguran secara tulisan, teguran berupa tindakan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru suatu organisasi, salah satunya yaitu: Sanksi hukuman, yang berperan penting dalam memelihara kedisiplinan guru. Dengan sanksi hukuman yang

---

<sup>4</sup> Simamora (2000) *Manajemen Pemasaran Internasional*, Surabaya: Pustaka. Utama. hal. 12.

semakin berat, guru akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua guru. Adapun data dokumen madrasah tentang disiplin guru MTs se-Kecamatan Sumberejo dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1**

Disiplin Guru terkait dengan Perangkat Pembelajaran di MTs Swasta se-Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus

No	Jenis kegiatan	Seharusnya	Realita	Kesenjangan
1	Guru masuk kelas tepat waktu dan keluar kelas tepat waktu	100%	87 %	12,5%
2	Memiliki Silabus	100%	77,5%	22,5%
3	Memiliki Program Tahunan	100%	77,5%	22,5%
4	Memiliki Program Semester	100%	77,5%	22,5%
5	Memiliki RPP	100%	77,5%	22,5%
6	Rancangan Penilaian	100%	80,5%	19,5%

Sumber data: Pengolahan Data.

Berdasarkan data tersebut di atas masih terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan, oleh karena itu peneliti ingin meneliti lebih lanjut dalam upaya memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan lagi disiplin guru MTs Swasta se-Kecamatan Sumberejo.

Selain adanya masalah pada tingkat disiplin Guru di Madrasah ternyata budaya organisasi sangat mempengaruhi perilaku Guru, budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh terhadap pembentukan perilaku anggota-anggotanya, yang kemudian akan menjadikan budaya dalam suatu organisasi tersebut.

Perlu diingat bahwa masyarakat umum melihat bahwa guru dijadikan tolak ukur atau idola dalam berperilaku terhadap tanggung jawab yang harus dilakukan sesuai dengan profesinya. Hal inilah yang perlu disadari oleh semua guru. Dengan demikian diharapkan bahwa tingkat pelanggaran terhadap berbagai peraturan tentang disiplin dapat ditekan sekecil mungkin atau bahkan perilaku kehidupan keseharian yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab di madrasah tidak pernah melanggar disiplin.

Disiplin Madrasah dapat diartikan juga sebagai Madrasah yang mampu menunjang tingkat keberhasilan kinerja yang merupakan produk kumulatif dari seluruh layanan yang dilakukan dengan pengaruh budaya kondusif organisasi yang di ciptakan di sekolah. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi Madrasah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja guru itu sendiri. Budaya juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi termasuk sikap guru yang memiliki efek positif yang konsisten terhadap prestasi siswa.

Menurut Pidarta, Selain itu budaya juga sangat berpengaruh dalam pembentukan sekolah yang efektif. Sekolah sebagai suatu bentuk organisasi punya budaya tersendiri yang membentuk corak dari sistem yang utuh dan khas. Kekhasan budaya sekolah tidak lepas dari visi dan proses pendidikan yang berlangsung yang menuntut keberadaan unsur-unsur atau komponen-komponen sekolah sebagai bidang garapan organisasi. Unsur-unsur tersebut saling berinteraksi dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain, dan adakalanya suatu budaya bisa dipakai terus, juga adakalanya harus diperbaiki dan juga adakalanya harus dibuang untuk diganti dengan budaya baru.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Pidarta Made (2000). *Landasan Kependidikan*. Jakarta: Reneka Cipta. Hal. 162

Budaya sekolah dipandang sebagai eksistensi suatu sekolah yang terbentuk dari hasil saling mempengaruhi antara tiga faktor, yaitu sikap dan kepercayaan orang yang berada di lingkungan Madrasah dan di luar lingkungan Madrasah, norma budaya sekolah dan hubungan antar individu yang ada di sekolah. Budaya sekolah yang efektif menggambarkan ketiga faktor tersebut berjalan sinergi, sehingga diperoleh program yang rasional dan diimplementasikan berdasarkan nilai kemanusiaan, profesionalisme, dan pemberdayaan. Pada sekolah yang efektif para personel merasakan adanya kepuasan bergaul dan berhubungan satu sama lain dan mereka enggan untuk meninggalkan sekolahnya, bukan hanya disebabkan gaji yang memadai, tetapi lebih pada adanya penghargaan yang profesional.

Pola kepemimpinan kepala madrasah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang dalam mencapai tujuan, sangat bergantung kepada kewibawaan yang dimilikinya. Paradigma baru manajemen pendidikan memberikan kewenangan luas kepada kepala madrasah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian pendidikan di madrasah. Mulyasa mengatakan bahwa, "Kepala madrasah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di madrasah".<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Mulyasa (2004) *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan Pembelajaran KBK*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. h. 89)

Adanya perkembangan masyarakat dan tuntutan terhadap Disiplin kerja madrasah agar memiliki keluaran (*output*) yang baik, maka madrasah perlu mengembangkan budaya organisasi madrasah yang mendukung pencapaian tujuan madrasah. Dengan demikian madrasah harus lebih profesional dan memiliki produktivitas yang tinggi dalam pengelolaan kegiatan-kegiatannya.

### **B. Identifikasi Masalah**

Untuk menghindari kesalahpahaman di dalam memahami maksud penelitian ini maka dianggap perlu untuk mengidentifikasi masalah yang terdapat dalam uraian di atas sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi disiplin kerja guru perlu ditingkatkan.
2. Disiplin kerja guru masih rendah.
3. Budaya kerja belum tercipta dengan baik.
4. Kesadaran diri akan tugas masih lemah.
5. Kompetensi guru belum dikuasai menyeluruh.
6. Sarana dan prasarana yang tersedia di madrasah belum dimanfaatkan secara maksimal.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis memberikan kesimpulan bahwa kepala madrasah merupakan sosok yang menciptakan pengaruh secara langsung terhadap iklim lingkungan madrasah yang dipimpinannya. Jadi penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu “pengaruh kepemimpinan kepala

madrasah dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru pada MTs. Swasta di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Masalah adalah kesenjangan antara harapan sesuatu yang harusnya ada dengan kenyataan yang ada. Sedangkan rumusan masalah merupakan pertanyaan yang dicarikan jawaban melalui penelitian<sup>7</sup>. Berdasarkan latarbelakang masalah, maka penulis menyusun suatu rumusan masalah penelitian yaitu :

1. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Disiplin Kerja Guru di MTs. Swasta Se-Kecamatan di Kabupaten Tanggamus?
2. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru di MTs. Swasta Se-Kecamatan Sumberejo di Kabupaten Tanggamus?
3. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru di MTs Swasta se-Kecamatan di Kabupaten Tanggamus?

#### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di MTs Swasta Se-kecamatan Sumberejo di kabupaten Tanggamus.

---

<sup>7</sup>S. Margono (2007). *Metodologi penelitian pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta. h. 53



## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi khazanah ilmu pengetahuan yang dapat menjadi bahan bacaan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi dan disiplin kerja guru.

### b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan/bahan informasi bagi:

#### 1. Bagi Guru

Bagi guru dan pelaku pendidikan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan hasil belajar dikelasnya.

#### 2. Bagi Madrasah

Memberikan sumbangan yang baik bagi madrasah dalam rangka perbaikan proses pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

#### 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi memberikan sumbangan pengalaman tentang penelitian ini.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Disiplin Guru (Y)**

###### **a. Pengertian Disiplin Guru**

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu “*disciplina*” yang berarti pengajaran atau pelatihan. Pada saat sekarang ini, kata disiplin mengalami perkembangan makna menjadi beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan. Kedua disiplin diartikan sebagai latihan yang bertujuan untuk dapat mengembangkan diri agar mampu berperilaku dengan tertib.

Banyak para ahli memberikan pengertian disiplin yang berbeda namun esensi makna pengertian disiplin adalah sama. Secara istilah disiplin guru adalah beberapa pakar dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Menurut Abdurrahmat Fathoni, Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting mematuhi tata tertib, karena semakin baik disiplin seseorang, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta h. 126

- b. Menurut Singodimedjo, seperti yang disadur oleh Edi Sutrisno mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya serta intropeksi diri.<sup>9</sup>
- c. Menurut Malayu Hasibuan kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada di dalam suatu organisasi sekolah. Kesadaran adalah adanya sikap sukarela tanpa paksaan dari seorang untuk menaati segala peraturan, norma yang berlaku serta kesadaran melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang harus dikerjakannya.<sup>10</sup>

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin guru adalah suatu kondisi yang tercipta melalui proses latihan yang dikembangkan menjadi serangkaian yang di dalamnya terdapat unsur-unsur tatatertib, kesadaran melaksanakan tugas serta intropeksi diri.

Lebih mendalam lagi tentang disiplin diungkapkan oleh Sinungan disiplin adalah sikap mental yang akan tercermin didalam setiap perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok, maupun masyarakat yang terdiri dari ketaatan terhadap segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, mematuhi segala norma dan kaidah-kaidah yang ada dalam masyarakat untuk dapat mencapai tujuan tertentu.<sup>11</sup> Disamping itu disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan

---

<sup>9</sup>Edi Sutrisno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Kencana h.86

<sup>10</sup>Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara h. 193

<sup>11</sup>Sinungan. (2000). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara h.145

falsafah dan moral Pancasila. Titik tekan pendapat ini adalah adanya sikap mental yang taat terhadap peraturan yang telah ditentukan baik peraturan pemerintah, norma dan kaidah-kaidah yang berlaku pada masyarakat.

Menurut Heri Gunawan, ada tiga hal yang penting dalam kaitannya dengan disiplin, yaitu sikap mental, waktu dan ketepatannya.<sup>12</sup> Oleh karena itu dijelaskan lebih lanjut bahwa guru yang memiliki sikap disiplin, ia akan datang dan pulang tepat waktu. Ia akan mengajar dengan penuh rasa tanggung jawab. Ia akan menaati ketentuan yang berlaku dimadrasah atau madrasah. Ia mampu menjadi teladan dan contoh bagi siswa siswinya, Ia sangat antusias dalam melaksanakan tugasnya.

Sebelum melakukan proses pembelajaran ia selalu melakukan persiapan. Ia membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Ia melakukan proses pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang dibuat. Ia melakukan evaluasi dan tindak lanjut. Ditegaskan lebih lanjut oleh Muhammad Surya. Abdul Hasim. Rus Bambang Suwarno, bahwa seorang guru mengajar tepat waktu, siswa belajar dimadrasah tidak pernah terlambat datang, berarti keadaan seperti ini telah melaksanakan sesuai dengan ketentuan waktu atau disebut dengan disiplin waktu.<sup>13</sup> Tanggung jawab tugas tersebut hendaknya dilakukan tidak hanya saat kepala madrasah ada ditempat, akan tetapi dilakukan sebagai panggilan hati nurani dari sebuah kebutuhan.

---

<sup>12</sup>Heri Gunawan. (2011). *Pendidikan Karakter konsep dan Implementasi*. Bandung. Alfabeta. h. 43.

<sup>13</sup>Rus Bambang Suwarno. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta. Bumi Aksara h. 46.

Disiplin seorang guru berkaitan tentang bagaimana etika dalam bekerja yaitu bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini iman dan taqwa tidak sama dengan religius, tetapi iman dan taqwa merupakan bagian dari religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kedisiplinan. Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan tentang disiplin kerja yaitu pada surat Al-Ashrayat tiga:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝ ٣

Artinya : “kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat-menasihati supaya menaati kebenaran serta nasihat- menasihati supaya tetap dalam kesabaran”(Al-Ahsr: 3)<sup>14</sup>

Allah berfirman dalam suratAl- Imran ayat 31 yaitu:

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ ٣١

Artinya :“Katakanlah: “Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu”. Allah Maha Pengampun lagi Maha penyayang”(Al-Imran: 31)<sup>15</sup>

Disiplin kerja dalamIslam juga dijelaskan dalam Hadist yaitu:

<sup>14</sup> Khadim Al-Haramain Asy syarifain, *Al Qur'an dan terjemahnya*, (makkah: 2005), h. 689

<sup>15</sup> Khadim Al-Haramain Asy syarifain, *Al Qur'an dan terjemahnya*, (makkah: 2005), h. 234

Artinya : “Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”. (*H.R. Bukhari Muslim*).

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.<sup>16</sup>

Jadi disiplin sangat berkaitan dengan adanya aturan atau tata tertib, oleh karena itu bahwa guru yang disiplin adalah guru yang menaati aturan yang dibuat oleh madrasah, sebaliknya guru yang tidak disiplin adalah guru yang seringkali melanggar aturan yang dibuat oleh madrasah.

## **b. Macam-macam Disiplin**

Para ahli membagi disiplin secara beragam tergantung sudut pandang yang mereka gunakan dalam buku dimensi administrasi pendidikan di madrasah, disiplin di madrasah dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

- a) Disiplin tradisional adalah disiplin yang sifatnya menekan, menghukum, mengawasi, memaksa, dan akibatnya merusak penilaian terdidik

---

<sup>16</sup>Ash-shieddieqy (2011). *Pedoman Dzikir dan Doa*. Semarang. Pustaka h. 86

- b) Disiplin modern adalah pendidik hanyalah menciptakan situasi yang memungkinkan agar si terdidik dapat mengatur dirinya.
- c) Disiplin liberal merupakan disiplin yang diberikan berdasarkan asumsi individu sehingga si terdidik merasa memiliki kebebasan tanpa batas.<sup>17</sup>

Sedangkan menurut Hani disiplin terbagi menjadi dua macam, yaitu :

- a. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin kolektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebeih lanjut.<sup>18</sup>

Dalam waktu yang banyak kita temukan bentuk disiplin diantaranya :

**a. Disiplin waktu**

Dalam sebuah organisasi terdapat berbagai kegiatan yang menggunakan acuan waktu yang telah diterapkan,

menepati jadwal yang ditetapkan merupakan kedisiplinan waktu.

**b. Disiplin dalam ibadah**

Sebagai insan yang beragama terutama sebagai muslim kedisiplinan dalam beribadah merupakan sebuah keniscayaan. Allah SWT senantiasa menganjurkan hambanya utuk disiplin dalam beribadah sebagaimana dalam firmanNya surat Al Ma`un : 4-5.

---

<sup>17</sup>Piet A. saheartian, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusiia*. Jakarta. Kencana h. 86 opcit, h. 123

<sup>18</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan SDM*. h. 208-209.

فَوَيْلٌ لِّلْمُصَلِّينَ ۚ الَّذِينَ هُمْ عَن صَلَاتِهِمْ سَاهُونَ ۝

Artinya : “Maka kecelakaanlah bagi orang-orang yang shalat (yaitu) orang-orang yang lalai dari shalatnya”;<sup>19</sup>

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam beribadah khususnya sholat seseorang dituntut untuk tidak main-main, dengan kata lain harus bersungguh-sungguh serta disiplin menurut ketentuan Allah dan Rasulnya. Disiplin dalam masyarakat, Dalam kehidupan bermasyarakat terdapat berbagai aturan atau norma masyarakat, peraturan-peraturan di tengah masyarakat biasanya tidak tertulis namun berupa kebiasaan yang disepakati bersama. Dalam pandangan islam norma tersebut harus dipenuhi untuk terciptanya kerukunan selama kebiasaan tersebut tidak bertentangan dengan syariat islam Allah SWT berfirman dalam Qur`an surat Al hujarat ayat 13 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا ۙ وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنفَىٰكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۝ ١٣

Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.<sup>20</sup>

<sup>19</sup>Khadim Al-Haramain Asy syarifain, *Al Qur`an dan terjemahnya*, (makkah: 2005), h. 1108

<sup>20</sup>Ibid, h. 847



Disiplin dalam bermasyarakat, akan melahirkan ketertiban, keamanan dalam kehidupan sehari-hari di tengah masyarakat. Maka disiplin dalam bermasyarakat merupakan sebuah keniscayaan bagi seluruh warga.

### **c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

Asumsi bahwa pemimpin/ Kepala Madrasah mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh bawahan/guru. Kebiasaan itu dibangun oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu untuk mencapai disiplin yang baik, maka pemimpin harus dapat memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah : 1) besar kecilnya pemberian kompensasi. 2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan. 3) ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana, apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. 4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. 5) ada tidaknya pengawasan pemimpin. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung disebut waskat (pengawasan melekat). Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu hadir sehingga dapat mengawasi dan memberi petunjuk kepada bawahannya. Jadi waskat menuntut adanya aktif atasan dan bawahan. 6) ada tidaknya perhatian kepada karyawan. 7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Edy Sutrisno. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana h. 89-92

Dari uraian tersebut diatas menegaskan begitu pentingnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan untuk membangun disiplin bawahannya. Hal ini diperkuat oleh Abdurrahmat Fathoni, Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan waskat ini, atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gaerah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.<sup>22</sup>

#### **d. Tujuan Disiplin Kerja**

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah untuk dapat menjaga kelangsungan dari organisasi atau instansi tertentu baik pada hari ini ataupun pada hari esok.

Menurut Malayu Hasibuan tujuan dari adanya disiplin kerja adalah sebagai berikut; 1) adanya disiplin kerja sangat penting karena dengan baiknya disiplin kerja seorang pegawai, maka prestasi kerjanya juga akan meningkat. 2) tindakan disiplin akan dapat menciptakan pegawai-pegawai yang taat akan aturan dan norma-norma yang ada dan berlaku dalam suatu organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. 3) disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab seorang pegawai atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. 4) pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi kerjanya. 5)

---

<sup>22</sup>Abdurrahmat Fathoni (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana h. 127

adanya disiplin agar pegawai dapat mewujudkan produktivitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya demi mewujudkan berbagai tujuan organisasi.<sup>23</sup>

Penegakan disiplin akan mudah dilaksanakan jika semua pihak memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Disiplin guru sangat menjadi sorotan karena adanya ungkapan; guru adalah digugu dan ditiru. Maka diperlukan adanya suatu keberanian asal tidak keluar dari koridor madrasah atau tatanan yang ada sesuai dengan kurikulum madrasah. Guru yang melaksanakan tugas dengan melengkapi semua perangkat pembelajaran akan lebih tenang dan tepat waktu dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk itulah diperlukan adanya suatu kesadaran yang tinggi dimana guru dituntut membuat dan membawa perangkat pembelajaran. Segala bentuk disiplin akan mudah dilaksanakan jika memiliki kesadaran diri terhadap peraturan tersebut. Disiplin waktu, disiplin mengajar, disiplin berpakaian dan segala bentuk disiplin lainnya jika dilaksanakan dengan penuh kesadaran maka tidak akan merasa terbebani.

Guru harus menjadi panutan terutama bagi peserta didik. Disiplin waktu, disiplin kehadiran, disiplin melaksanakan pembelajaran dikelas dengan segala kelengkapan mengajarnya, disiplin dalam kehidupan bermasyarakat, itu semua yang harus dilakukan seorang guru, dan ini merupakan bagian dari seorang guru yang ideal. Untuk mencapai hasil yang optimal maka disiplin kerja bagi seorang guru sangatlah menentukan. Kita telah tahu bahwa disiplin kerja adalah merupakan sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi jika semua telah

---

<sup>23</sup>Hasibuan (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana h.:193-194)

memahaminya maka segala bentuk pelaksanaan pekerjaan akan dapat terlaksana secara baik tanpa adanya rasa keterpaksaan.

Disiplin ditempat bekerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasatmata, seperti penggunaan seragam kerja, datang pulang sesuai dengan jam kerja, tetapi juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri maupun komitmen dengan organisasi/ kelompok kerja misalnya madrasah. Jika dikaitkan dengan madrasah maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan suatu upaya menyesuaikan diri dengan aturan madrasah sehingga tercapai tujuan dari madrasah.

#### **e. Aspek Disiplin**

Menurut Prayudi Atmosudirjo, mengatakan bahwa ada enam aspek disiplin yaitu, 1) ketaatan atau sikap menuruti sesuatu yang menjadi ketentuan, 2) ketaatan berdasar rasa percaya, 3) ketaatan berdasarkan hormat, 4) ketaatan berdasarkan rasa takut, 5) ketaatan kepada hukum, 6) ketaatan kepada orang yang dianggap orang tua. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa hal-hal yang harus ditaati meliputi ketentuan, hukum dan orangtua (orang yang dituakan ataupun pimpinan).<sup>24</sup> Dimana untuk yang mendasari seseorang untuk taat terhadap adanya ketentuan, hukum dan pimpinan adalah rasa hormat, rasa takut dan kesadaran. Justru yang paling sulit adalah bagaimana kepatuhan tersebut jika diimplementasikan kedalam pimpinan itu sendiri. Rasa kesadaran adalah merupakan faktor terpenting dalam pelaksanaan disiplin, karena bila seseorang

---

<sup>24</sup>Prayudi Atmosudirjo, (1982) *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta. Ghalia h.:85

memiliki kesadaran akan disiplin yang tinggi maka dalam melaksanakan ketentuan dan peraturan tersebut tidak akan merasakan berat dan terpaksa, ini merupakan disiplin diri yang sangat berharga.

Disiplin kerja dikembangkan melalui pendidikan dan latihan yaitu latihan untuk mengembangkan pengendalian diri, watak dan efisiensi, sehingga tumbuh rasa tanggung jawab dan kesadaran dalam melaksanakannya. Disiplin merupakan tatanan budaya organisasi yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi. Termasuk tata tertib organisasi madrasah yang harus ditaati oleh kepala madrasah, guru, dan staf administrasi madrasah. Selain dari itu tampak bahwa dalam disiplin orang tidak hanya bersikap dan berperilaku taat dengan tata tertib, melainkan juga memiliki pengetahuan tingkat tinggi tentang sistematuran - aturan yang berlaku.

Menurut Nawawi dan Hadari, dengan pengetahuan tentang disiplin seseorang telah memiliki dasar filosofis dari tingkah lakunya yang diwujudkan dengan kesungguhan hati.<sup>25</sup> Melalui pengetahuan yang dimiliki tersebut seseorang termasuk guru akan dapat mempertimbangkan akibat negatif dari perbuatannya bila menyimpangan dan hubungannya dengan kerja, diartikan sebagai usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran- pelanggaran terhadap semua ketentuan yang disetujui bersama agar pemberian hukuman kepada seseorang dapat dihindari.

Pengertian diatas mengandung makna bahwa dalam suatu organisasi terdapat suatu peraturan atau norma yang mengatur orang-orang yang bekerja

---

<sup>25</sup>Nawawi dan Hadari ( 2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana h. 259

bersama-sama dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai produktifitas. Cara untuk mencegah adanya pelanggaran norma, etika dan aturan yang dibuat oleh organisasi maka diperlukan disiplin kerja.

Disiplin kerja perlu dimiliki dan terus dipelihara sebaik-baiknya agar tujuan dan produktifitas kerja tercapai. Selain dari pada itu penegakan disiplin kerja memungkinkan untuk tercapainya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas. Untuk menegakkan disiplin kerja dapat dimulai dari hal-hal yang kecil, dan dimulai dari diri masing-masing seorang guru.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas maka penulis mensintesisakan disiplin kerja guru adalah kesanggupan guru untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan, kaidah, pedoman kerja, *job description* yang berlaku dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis, dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dan selalu intropeksi diri serta apabila tidak ditaati siap untuk menerima sanksi hukum yang telah ditetapkan. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Tata tertib, 2. Kesadaran melaksanakan tugas, 3. Instropeksi

## **2. Kepemimpinan Kepala Madrasah (x<sup>1</sup>)**

### **a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Dalam bahasa inggris kepemimpinan sering disebut *leader* dari akar kata *tolead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Dalam kata kerja *to lead* tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain,

membimbing, menuntun menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, berkarakteristik, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.<sup>26</sup>

Sedangkan menurut *istilah* kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau group untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktifitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.<sup>27</sup>

Dalam Islam istilah kepemimpinan sering diidentikkan dengan istilah khilafah dan orangnya disebut kholifah dan Ulil Amri yang orangnya disebut Amir (pemegang kekuasaan).<sup>28</sup> Allah berfirman dalam surat Al Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan

---

<sup>26</sup>Imam Suprayogo, 1999, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, Malang: Stain Press, cet. I, Hal. 161

<sup>27</sup>ibid, Hal. 161

<sup>28</sup>Ibid, Hal. 162

mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "*Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*"<sup>29</sup>

Kemudian dalam surat An-nisa` ayat 59 tentang Ulil Amri :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.<sup>30</sup>

Kepemimpinan dibidang pendidikan juga memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai hasil yang tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah di tetapkan<sup>31</sup>.

Sedangkan kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana

<sup>29</sup> Khadim Al-Haramain Asy syarifain, *Al Qur`an dan terjemahnya*, (makkah: 2005), h. 418

<sup>30</sup> Khadim Al-Haramain Asy syarifain, *Al Qur`an dan terjemahnya*, (makkah: 2005), h. 810

<sup>31</sup> Sulistyorini, 2001, *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, *Jurnal Ilmum Pendidikan*, Th 28 no.1 Januari 2001, Hal.63



diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>32</sup>

Adapun istilah kepala madrasah berasal dari dua kata kepala dan madrasah. Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin. Sedangkan madrasah diartikan sebuah lembaga yang didalamnya terdapat aktivitas belajar mengajar. Madrasah juga merupakan lingkungan hidup sesudah rumah, di mana anak tinggal beberapa jam, tempat tinggal Anak yang pada umumnya pada masa perkembangan, dan lembaga pendidikan dan tempat yang berfungsi mempersiapkan anak untuk menghadapi hidup.<sup>33</sup>

Dengan demikian kepala madrasah adalah seorang tenaga profesional atau guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana madrasah menjadi tempat interaksi antara guru yang memberi pelajaran, siswa yang menerima pelajaran, orang tua sebagai harapan, pengguna lulusan sebagai penerima kepuasan dan masyarakat umum sebagai kebanggaan.

Kepemimpinan sering diidentikan dengan otoritas, wewenang, pengaruh dominasi, dan tentu saja materi. Wajar jika banyak orang mengira kepemimpinan hanya dikitari dengan hal-hal yang menyenangkan. Dan banyak orang berambisi meraih kepemimpinan, namun hanya sedikit orang yang benar-benar menjalaninya dengan efektif.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup>Wahjosumidjo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah tinjauan teoritik dan permasalahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Hal. 83

<sup>33</sup>Vaitzal Rivai, 2004, *Memimpin Dalam Abad ke-21*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Hal. 253

<sup>34</sup>Dwi Septiawati Djafar, 2003, No. 2/ XV juni-juli, *Hakikat Kepemimpinan*, Majalah Wanita Ummi, Hal.2

Kepala madrasah sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan, didalam kepemimpinannya ada beberapa unsur yang saling berkaitan yaitu: unsur manusia, unsur sarana, unsur tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinan. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori atau pun dari pengalaman didalam praktek selama menjadi kepala madrasah.

#### **b. Teori Kepemimpinan (Teori Kharismatis)**

Teori kharismatis menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh)<sup>35</sup> yang sangat besar. Kharisma itu diperoleh dari Kekuatan Yang Maha Kuasa. Dalam hal ini terdapat suatu kepercayaan bahwa orang itu adalah pancaran dari Zat Tunggal, dari Tuhan Yang Esa, sehingga dianggap mempunyai kekuatan ghaib (supranatural power). Pemimpin yang bertipe kharismatis biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Tokoh-tokoh atau para pemimpin yang mempunyai tipe kharismatis, misalnya: Panglima Besar Jendral Sordirman, Ir. Sukarno, John F. Kennedy, Nehru, dan lain-lain.

#### **c. Gaya Kepemimpinan**

---

<sup>35</sup> Wibowo. (2013). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. h. 282

Menurut Mulyasa di dalam buku Heri, Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.<sup>36</sup>

Gaya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor pendidikan, faktor pengalaman, faktor usia, dan faktor karakter, tabiat atau sifat yang ada pada diri pemimpin tersebut.

Gaya kepemimpinan dalam pembahasan ini adalah “seni” memanfaatkan seluruh daya (dana, sarana, dan tenaga) Madrasah untuk mencapai tujuan. Manifestasi yang paling menonjol dalam “seni” memanfaatkan daya untuk tersebut adalah cara menggerakkan dan mengarahkan unsur perilaku madrasah unruk berbuat sesuatu dengan kehendak pemimpin dalam rangka mencapai tujuan madrasah tersebut, dan yang dimaksud pemimpin dalam hal ini adalah kepemimpinan madrasah (kepala madrasah).

### **1. Tipe Demokratis**

Tipe demokratis jauh berbeda dengan tipe-tipe yang telah kita bicarakan. Pemimpin yang bertipe demokratis selalu berada di tengah-tengah para bawahan sehingga ia terlibat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Kepemimpinan dengan tipe demokratis mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
2. Bersifat terbuka.
3. Bawahan diberi kesempatan untuk memberikan saran-saran, ide-ide baru

---

<sup>36</sup> Heri Gunawan. (2017). *Pendidikan Karakter konsep dan Implementasi*. Bandung. Alfabeta. h. 164

4. Dalam mengambil keputusan lebih mengutamakan musyawarah untuk mufakat, daripada keputusan yang bersifat sepihak. Apabila musyawarah untuk mufakat tidak berhasil maka ditempuh dengan jalan lain yang sesuai dengan alam demokratis, misalnya secara voting.
5. Menghargai potensi setiap individu.
6. Berlangsung dengan mantap. Kemantapan kepemimpinan demokratis dapat dilihat dalam hal-hal sebagai berikut:
  - Unit-unit organisasi berjalan lancar, melakukan kegiatan sesuai dengan fungsi masing-masing.
  - Otoritas didelegasikan kepada para bawahan.
  - Bawahan merasa senang, aman, tentram.
  - Semangat kerja bawahan tinggi, baik ada pimpinan maupun tidak ada pimpinan.
7. Pimpinan sering turba (turun ke bawah) melakukan pembinaan dan penyuluhan, yang sekaligus melakukan pengamatan terhadap hasil yang telah dicapai, serta kelemahan-kelemahan atau kekurangan dan kesulitan yang dihadapi para bawahan.
8. Open Leadership, Sebenarnya tipe open leadership hampir sama dengan tipe demokratis. Perbedaannya hanya terletak dalam hal pengambilan keputusan. Tipe demokratis lebih mengutamakan musyawarah untuk mufakat sehingga musyawarah dijadikan dasar keputusan. Hasil musyawarah menjadi keputusan pimpinan. Dalam hal ini berbeda dengan tipe open leadership. Pimpinan memang memberikan kesempatan kepada

para bawahan untuk memberikan saran, tetapi keputusan tetap ada ditangan pimpinan.

Berbagai pengertian tentang arti kepemimpinan di atas penulis dapat diambil pengertian secara *comprehensive* yaitu bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus atau superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain, serta dia harus berpengetahuan yang luas, dan bervisi jauh ke depan serta memenuhi syarat-syarat tertentu, yang menjadi indikator kepemimpinan kepala madrasah : 1. Kepemimpinan Kepala sekolah dilihat dari proses, 2. Kepemimpinan kepala madrasah dari segi karakteristik, 3. Kepemimpinan kepala madrasah dari segi hasil.

### 3. Budaya Organisasi (x<sup>2</sup>)

#### a. Pengertian Budaya Organisasi

Pencapaian tujuan organisasi atau keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus didukung oleh keberadaan budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

Menurut Edgar dalam Umam Budaya Organisasi mengacu pada suatu sistem nilai makna bersama, dianut oleh anggota-anggota yg membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain.<sup>37</sup> Sementara itu devinisi lain Peter F Drucker dalam Umam budaya organisasi dalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggotan baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.<sup>38</sup>

Menurut Robbins Budaya organisasi adalah: sistem makna bersama yang berorientasi tujuan dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi- organisasi lain.<sup>39</sup> Budaya organisasi (budaya yang dikembangkan dalam suatu organisasi) perlu diciptakan dan dibiasakan melalui belajar, diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Rousseau dalam Komariah budaya organisasi meliputi dua atribut yang berbeda, pertama adalah intensitas, yaitu batas-batas atau tahap-tahap ketika para anggota organisasi (unit) sepakat atas norma-norma, nilai-nilai, atau isi budaya lain yang berhubungan dengan iklim

---

<sup>37</sup> Umam (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Pustaka Setia Hal. 128

<sup>38</sup> Op.cid Hal. 128

<sup>39</sup> Robbins PS *Manajemen Sumber Daya Manusiia*. Jakarta. Kencana (2003:721)

organisasi atau unit tersebut.<sup>40</sup> Yang kedua adalah integritas, yaitu batas-batas atau tahap-tahap ketika unit yang ada dalam suatu organisasi ikut serta memberikan budaya yang umum.

Dua atribut tersebut cukup menjelaskan adanya budaya yang diciptakan organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dan pelaksanaan budaya organisasi yang dipengaruhi oleh budaya yang dibawa pribadi-pribadi dalam organisasi. Dikarenakan budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku semua karyawan maka sudah menjadi kewajiban organisasi untuk membangun arah dan strategi yang membentuk budaya yang kuat yang dipatuhi semua karyawan agar menjadi seorang profesionalisme.

Dari beberapa pakar diatas di jelaskan bahwa budaya organisasi sekolah dapat dilihat dari sistem nilai yang dianut oleh anggota-anggota dalam membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain, budaya organisasi bertujuan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait serta iklim organisasi yang diciptakan organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dan pelaksanaan budaya organisasi yang dipengaruhi oleh budaya yang dibawa pribadi-pribadi dalam organisasi.

Profesionalisme akan dapat dibangun jika tercipta budaya organisasi yang kondusif. Secara fakta dapat dibuktikan adanya korelasi yang sangat kuat positif antara budaya kerja yang optimal dengan profesionalisme. Dimana semakin bagus budaya suatu organisasi maka tingkat profesionalisme Sumber Daya Manusia semakin bagus. Namun demikian, dapat diyakinkan bahwa jika kondisi budaya

---

<sup>40</sup>Komariah *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana (2006:100)

kerja yang buruk maka tingkat profesionalisme akan semakin menurun. Sifat profesionalisme ini digambarkan dalam Al Qur'an surat Al Isro' ayat 84 :

فَلْجَلَّ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِۦ ۖ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنۢ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ۝ ٨٤

Artinya : “Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”. (termasuk dalam pengertian keadaan disini ialah tabiat dan pengaruh alam sekitar)<sup>41</sup>

Jadi profesionalisme akan sangat tergantung pada budaya kerja, sedang budaya kerja tergantung juga pada kondisi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Secara spesifik, Islam memerintahkan pada umatnya untuk memelihara budaya kerja. Banyak sekali ayat ataupun al hadits yang menyampaikan keharusan berbudaya kerja. Misalnya ketika mengambil pada Al Qur'an surat Al Mukmin tampak sangat terang benderang bagaimana digambarkan sifat-sifat kaum mukmin yang produktif dalam berkarya dan berbudaya kerja. Diantara surat tersebut adalah ayat 3 dan 8 sebagai berikut :

وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّعْوِ مُعْرِضُونَ ۝ ٣ لِأَمْتَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۝ ٨

Artinya : “Dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan yang tiada berguna; Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya”.<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Khadim Al-Haramain Asy syarifain, *Al Qur'an dan terjemahnya*, (makkah: 2005), h. 520

<sup>42</sup> Op.cit hal 312



Jadi orang yang mukmin, dia digambarkan senantiasa mengisi waktu hidupnya secara produktif, kapanpun dan dimanapun mereka berada. Demikian halnya ketika di lingkungan suatu pekerjaan maka mereka diperintahkan untuk selalu berfikir dan beraktivitas secara produktif. Dengan cara demikian maka akan menjamin suatu target kerja dan kinerja (produktivitas) akan dijamin mencapai tujuan. Dengan cara berfikir demikian maka SDM yang bersikap malas, acuh, cuek dsb. dalam Islam justru dinilai kontra produktif dan menciptakan organisasi dan perusahaan yang tidak berbudaya.

Budaya organisasi merupakan faktor penting bagi kinerja organisasi. Budaya organisasi diartikan sebagai perpaduan nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku dalam suatu organisasi". Budaya organisasi muncul dalam dua dimensi, yaitu dimensi yang tidak tampak (*intangible*) yang meliputi filosofi, ideologi, asumsi-asumsi dasar keyakinan, dan nilai-nilai, dan dimensi yang nampak (*tangible*) yang meliputi manifestasi konseptual, perilaku (*behavioral*) dan fisikmaterial.

## **b. Fungsi Budaya Organisasi**

Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, antara lain: dalam Pabundu Tika Menurut Robbins yaitu sebagai berikut:<sup>43</sup>

- a. Berperan menetapkan batasan.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.

---

<sup>43</sup> Pabundu Tika (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Hal. 13

- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d. Meningkatkan stabilitas sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai ruhnya organisasi karena disana bersemayam filosofi, misi dan visi organisasi yang jika diinternalisasikan oleh semua anggota organisasi akan menjadi kekuatan bagi organisasi tersebut untuk bersaing atau berkompetensi.

### **c. Membangun dan Membina Budaya Organisasi**

Kebiasaan pada saat ini, tradisi, dan cara-cara umum untuk melaksanakan pekerjaan kebanyakan berasal dari apa yang telah dilaksanakan sebelumnya dan tingkat keberhasilan dari usaha-usaha yang telah dilakukan. Ini membawa kita kepada sumber utama dari budaya sebuah organisasi yaitu para pendirinya

Para pendiri organisasi secara tradisional mempunyai dampak yang penting dalam pembentukan budaya awal organisasi, karena para pendiri tersebut adalah orang-orang yang mempunyai ide awal, mereka juga biasanya mempunyai bias tentang bagaimana ide-ide tersebut harus dipenuhi. Menurut Robbins Budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi antara :<sup>44</sup>

#### **1. Bias dan asumsi pendirinya**

---

<sup>44</sup> Robbins (1999). *Perilaku Organisasi Terjemah*. Jakarta. Reneka Cipta Hal. 296

2. Apa yang telah dipelajari oleh para anggota pertama organisasi, yang dikerjakan oleh pendiri

Tahapan-tahapan pembangunan budaya organisasi dapat diidentifikasi sebagai berikut :<sup>45</sup>

- a. Seseorang (biasanya pendiri) datang dengan ide atau gagasan tentang sebuah usaha baru
  - b. Pendiri membawa orang-orang kunci yang merupakan para pemikir, dan menciptakan kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri
  - c. Kelompok inti memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan organisasi, mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha dan lain sebagainya
  - d. Orang-orang lain dibawa ke dalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti, memulai sebuah sejarah bersama
- Begitu juga Nimran menulis bahwa pembinaan budaya organisasi dapat

dilakukan dengan serangkaian langkah sosialisasi berikut :

- a. Seleksi pegawai yang obyektif
- b. Penempatan orang dalam pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya (the right man on the place)
- c. Perolehan dan peningkatan kemahiran melalui pengalaman
- d. Pengukuran prestasi dan pemberian imbalan yang sesuai
- e. Penghayatan akan nilai-nilai kerja atau lainnya yang penting

---

<sup>45</sup> Nimran, (2004). *Perilaku Organisasi Cetakan Ketiga* . Jakarta. Citra Media Hal. 137

- f. Cerita-cerita dan faktor organisasi yang menumbuhkan semangat dan kebanggaan
- g. Pengakuan dan promosi bagi karyawan yang berprestasi

Berdasarkan pendapat tersebut penulis dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota- anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dengan indikator budaya organisasi sebagai berikut : 1. Sistem nilai, 2. Budaya organisasi beroreentasi tujuan, 3. Iklim organisasi.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru**

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan antara kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi madrasah terhadap disiplin kerja guru.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan usaha kepala madrasah untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orangtua siswa dan pribadi lain yang terkait untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran kepala madrasah sebagai pemimpin terutama ditekankan pada bagaimana kepala madrasah mampu untuk membuat orang lain bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan madrasah.

Kepala madrasah yang baik adalah kepala madrasah yang mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan kompensasi yang

berimbang kepada guru sehingga menimbulkan motivasi untuk berprestasi dikalangan mereka. Kepala madrasah hendaknya memiliki visi kelembagaan kemampuan konseptual yang jelas, serta memiliki ketrampilan dan seni dalam hubungan antara manusia, penguasaan aspek-aspek teknis dan substantif, memiliki semangat untuk maju serta semangat mengabdikan dan karakter yang diterima masyarakat lingkungannya.<sup>46</sup>

Pola kepemimpinan kepala madrasah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang dalam mencapai tujuan, sangat bergantung kepada kewibawaan yang dimilikinya. Paradigma baru manajemen pendidikan memberikan kewenangan luas kepada kepala madrasah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian pendidikan dimadrasah.

Mulyasa mengatakan bahwa, "Kepala madrasah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaruan sistem pendidikan di madrasah".<sup>47</sup> Untuk itu pemimpin perlu untuk memiliki pengetahuan mengenai motif. Bawahannya yang dapat mendorong untuk melakukan tindakan tertentu. Kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi berprestasi dikalangan guru, siswa, staf dan personil madrasah lainnya.

---

<sup>46</sup>Mulyasa, (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung. Rosdakarya. h.84.

<sup>47</sup>Op.cit. h.89

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan usaha kepala madrasah untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orangtua siswa dan pribadi lain yang terkait untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran kepala madrasah sebagai pemimpin terutama ditekankan pada bagaimana kepala madrasah mampu untuk membuat orang lain bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan madrasah.

Budaya organisasi sangat diperlukan untuk diterapkan pada berbagai bidang kegiatan maupun organisasi yang ada baik organisasi pemerintah, swasta, industri, perdagangan dan lain-lain. Melihat pentingnya budaya organisasi tersebut maka institusi pendidikan yang mengelola pendidikan permadrasahan perlu menerapkan budaya organisasi tersebut. Pada institusi yang mengelola pendidikan permadrasahan tersebut budaya organisasi lebih dikenal dengan istilah budaya madrasah.

Budaya organisasi merupakan faktor penting bagi kinerja organisasi. Budaya organisasi muncul dalam dua dimensi, yaitu dimensi yang tidak tampak (*intangible*) yang meliputi filosofi, ideologi, asumsi-asumsi dasar keyakinan, dan nilai-nilai, dan dimensi yang tampak (*tangible*) yang meliputi manifestasi konseptual, perilaku (*behavioral*) dan fisikmaterial. Manifestasi konseptual merupakan perwujudan filosofi, keyakinan dan nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi warga madrasah dalam bentuk organisasi, tujuan dan kurikulum, bahasa dan simbol serta kisah dan tokoh yang berjasa terhadap kemajuan madrasah. Manifestasi perilaku meliputi kegiatan belajar mengajar, ritual dan upacara, prosedur, peraturan, tata tertib dan sanksi yang mengatur perilaku warga madrasah.

Sedangkan manifestasi fisik material berbentuk fasilitas dan perlengkapan, benda-benda, hiasan, lambang dan pakaian seragam.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Dalam sebuah langkah penelitian, perlu adanya acuan berupa teori penelitian yang relevan yang melalui hasil berbagai penelitian, sehingga dapat dijadikan sebagai data pendukung. Menurut peneliti salah satu data pendukung yang perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan kejadian yang sedang diteliti, dalam hal ini berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan kepala madrasah dan Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja guru.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, sebagian besar menyatakan bahwa variabel terikat yaitu disiplin kerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai komponen atau variabel yang lain. Untuk lebih mudah dipahami hasil kajian penelitian terdahulu penulis sajikan sebagai berikut.

### 1. Glover, Veronica, (2015)

Penelitian tesis ini berjudul "*A study of the influence of leadership competencies on a school culture organization*". Di distrik sekolah Southern California 835 guru, 68 peserta menyelesaikan survei. Survei pertama difokuskan pada persepsi kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, yang diidentifikasi dalam literatur. Survei lain dari Dr Christopher Wagner (2006) difokuskan pada kesehatan budaya sekolah. Survei termasuk variabel 4 guru demografis: tahun pengalaman, jenis kelamin, tahun di sekolah saat ini, dan usia. Studi ini menemukan

hubungan yang signifikan antara persepsi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya menggunakan uji *Korelasi Pearson*.

Perbedaan dan persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian di atas adalah sama- sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi, perbedaannya terletak pada menganalisis data dan pengujian hipotesisnya.

## 2. Muhdi Harso (2012)

Judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap keefektifan sekolah di SMK Kabupaten Pematang (2012)”. Sampel yang digunakan 300 guru. Pengambilan sampel dilakukan dengan *proportionate simple random sampling*. Jenis angket yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah angket tertutup (berstruktur) yang terdiri atas pertanyaan dan pernyataan dengan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan, responden tinggal memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendiriannya.

Hasil analisis data menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap keefektifan sekolah, baik secara sendiri maupun bersama-sama. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi kepada keefektifan sekolah besarnya 41,8%, kontribusi kinerja guru kepada keefektifan sekolah besarnya 24,2% dan kontribusi secara bersama-sama besarnya 43,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kedua variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap keefektifan



sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah sebesar 54,7% dibanding kinerja guru sebesar 17,1%

Perbedaan dan persamaan penelitian yang akan saya teliti yaitu sama- sama menggunakan *proportionate simple random sampling*.

Sedangkan perbedaan penelitian ini terdapat tempat penelitian, penelitian saya dilaksanakan di MTs. dan penelitian ini dilaksanakan di SMK.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 300 guru dan penelitian yang saya lakukan hanya menggunakan 80 guru.

Selanjutnya, perbedaan penelitian juga terletak pada indikator variable kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan disiplin kerja guru.

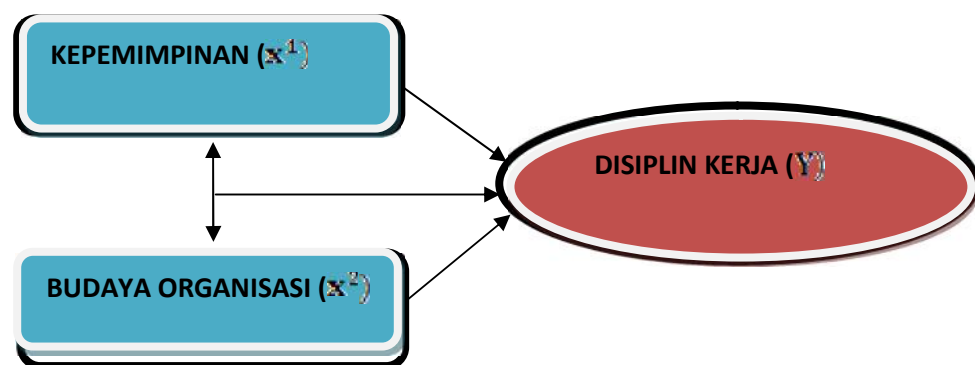
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dosmal Ginting (2008), dengan judul Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan strategi guru terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap disiplin guru, dan ditunjukkan koefisien jalur sebesar  $0,255 > 0,05$  dan terbukti signifikan. Strategi guru memberikan pengaruh langsung terhadap disiplin kerja guru, ditunjukkan koefisien jalur sebesar  $0,634 > 0,05$  dan terbukti signifikan. ( halama. 100 ).

### **C. Kerangka Berpikir/Teoritik**

Kepemimpinan kepala madrasah yang meliputi kemampuan menajerial, menggerakkan, mempengaruhi, mengajak, memotivasi, mengarahkan, menasehati, membimbing guru didalam kinerjanya sejauh mana pengaruh yang dihasilkan semua komponen diatas terhadap disiplin kerjan guru di MTs. Swasta Se-Kecamatan Sumberejo di kabupaten Tanggamus.

Madrasah merupakan suatu organisasi, dan budaya yang ada di tingkat madrasah merupakan budaya organisasi. Resep utama budaya organisasi adalah interpretasi kolektif yang dilakukan oleh anggota-anggota organisasi berikut hasil aktivitasnya.

Kepimimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi dalam mempengaruhi disiplin kerja guru di MTs. Swasta Se-Kecamatan Sumberejo di Kabupaten Tanggamus. Dan jika dibuat dalam bagan atau bentuk kerangka sederhana maka penelitian ini dikerucutkan seperti dibawah ini :



**Gambar1.1 Skema Kerangka Berpikir**

Berdasarkan kerangka fikir yang ada diatas maka penulis meneliti lebih jauh secara kritis dan objektif terhadap persoalan yang ada di MTs. Swasta Se-Kecamatan Sumberejo di Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Jawaban sementara dari permasalahan yang ada maka hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru di MTs Swasta Se-Kecamatan Sumberejo di Kabupaten Tanggamus.

2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Sumberejo di Kabupaten Tanggamus.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Sumberejo di kabupaten Tanggamus.