

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan adalah proses untuk mencerdaskan anak didik secara aktif untuk mengembangkan kemampuan dirinya baik secara intelektual, spritual, maupun emosional dalam bermasyarakat. Pendidikan dapat diperoleh secara formal dan informal. Pendidikan formal dapat diperoleh melalui mengikuti program-program yang telah direncanakan oleh institusi, departemen dan lembaga seperti sekolah. Sekolah merupakan prasarana dalam pendidikan yang memiliki peran penting. Keberhasilan suatu sekolah sangat tergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu elemen pendidikan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana telah dituangkan dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Berdasarkan uraian di atas dalam pengelolaan sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang penting. Faktor penentu keberhasilan kepemimpinan di sekolah sangat tergantung kepada kepala sekolah.

Disiplin kerja guru merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan, dikarenakan dengan adanya kedisiplinan, dapat memacu keefektifitasan dan efisisensi tercapainya tujuan. Hasibuan (2011:57) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku. Mangkunegara (2004:129) disiplin kerja adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Disiplin dapat diartikan patuh terhadap peraturan. Guru disiplin yaitu guru-guru yang patuh dan taat terhadap peraturan yang ada di sekolah.

Sukaesih (2019: 78), Disiplin kerja adalah suatu motivasi tertib dimana motivasi seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Sebagai administrator kepala sekolah harus memiliki sikap disiplin dengan demikian secara otomatis seluruh warga sekolah akan terpengaruh untuk disiplin dalam hal apapun. Pokok kedisiplinan seseorang harus datang dari dalam dirinya, akan tetapi sering terjadi faktor dari dalam tersebut kurang merangsang kedisiplinan.

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan guru yaitu faktor penggerak yang datang dari kepemimpinan kepala sekolah. Dalam menjalankan kinerjanya sebagai pendidik, beberapa faktor yang cukup mempengaruhi kinerja sebagai guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, disiplin dan kompetensi di bidang studi. Ketiga faktor di atas sangat erat kaitannya dengan kinerja sebagai seorang guru. Tugas guru bukan sekedar mentransfer ilmu tetapi juga sebagai mentor yang memberikan arahan dan panduan untuk siswa dalam kegiatan belajar. Hal tersebut berkaitan dengan jurnal yang telah ditulis oleh Jonathan Ginting dan Charles B. Purba yang berjudul *The Effect of Principal's Leadership, Discipline and Competence on Teacher Performance in Saint Yakobus Foundation Jakarta, International Journal of Innovative Science and Research Technology, Volume 4, Issue 8, August – 2019*.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memotivasi disiplin kerja guru, baik dalam menjalankan tugasnya maupun dalam berperilaku, hal ini dijelaskan pada jurnal yang ditulis oleh Sonny Hersona dan Iwan Sidharta yang berjudul *Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance*, vol 15 No 13 (2017). Zainal Efendi (2013:1), menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah seni mendapatkan orang lain untuk melakukan sesuatu yang ingin dilakukan karena dia ingin melakukannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan

memberikan arahan pada individu atau kelompok suatu lembaga untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan dan kegagalan dalam suatu lembaga sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Para pemimpin yang baik biasanya mengeluarkan sisi yang terbaik dalam diri orang lain.

Pemimpin yang baik di mata bawahannya adalah pemimpin yang memiliki kredibilitas. kredibilitas merupakan faktor kepemimpinan yang memiliki peran yang strategis untuk meningkatkan mentalitas kerja guru. Dengan demikian seorang kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk membangun kredibilitas diri dengan tujuan agar tertanam nilai-nilai kerja dengan guru-guru. Kepala sekolah harus memiliki kredibilitas dalam menjalankan tugas kepemimpinan dalam suatu lembaga. Hal yang demikian juga diungkapkan Kouzes dan Posner (1996: 13) pemimpin yang memiliki kredibilitas adalah pemimpin yang dikagumi. Hal itu dapat dilihat dalam tingkah laku dan tindakan yang jujur.

Agustiar Syah Nur (2002: 13) kredibilitas secara sederhana adalah “perihal dapat dipercaya”. Pada hakekatnya kredibilitas itu persepsi seseorang atas orang lain yang terbentuk melalui interaksi dan pengalamannya dengan orang itu. Salah satu contoh yang dapat membentuk kredibilitas seseorang adalah bahwa ia melakukan apa yang ia janjikan atau sesuai kata dengan perbuatan.

Selanjutnya, menurut Kouzes (1999: 57-58) menyatakan bahwa seorang kepala sekolah yang memiliki kredibilitas di mata bawahannya mempunyai beberapa sifat utama yang dimilikinya, diantaranya: (1) jujur, (2) memberikan inspirasi kepada bawahan, dan (3) cakap. Kepala sekolah yang memiliki sifat tersebut melihat jauh ke depan, memberikan inspirasi, cakap, berfikir adil, cerdas, lugas, berfikir luas, mendukung, berani, bisa diandalkan, mau bekerja sama, imajinatif, peduli, matang, punya tekad, ambisius, loyal, bisa mengendalikan diri dan mandiri. Kepala sekolah harus menciptakan lingkungan sekolah yang mendorong atau menghambat guru efektivitas. Berdasarkan jurnal yang telah ditulis oleh Bambang Dwi Hartono dan Zubaidah dengan judul *The Influence Of Leadership, Organizational Culture And Work Discipline On Teacher Performance Regarding Work Motivation As Intervening Variable (A Case Study Of Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin)*, *International Journal of*

*Economics, Business and Management Research*, Vol. 1, No. 01; 2017 kepala sekolah Sebagai pemimpin, dituntut untuk menjadi penggeraknya proses pendidikan. Pendapat-pendapat di atas memberi penjelasan bahwa betapapun bagusnya pembangunan konsep-konsep program sekolah, namun semuanya itu tidak ada jaminan tercapainya tujuan sekolah bila tidak diikuti dengan kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kredibilitas.

Pemberian motivasi bisa dilakukan dengan penghargaan dan dukungan. Motivasi merupakan suatu kemauan yang ingin diraih untuk mendapatkan hasil yang baik. Pemberian motivasi dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara menaikkan gaji, memberikan prestasi kepada guru-guru yang rajin dan disiplin. Kepala sekolah dalam memberikan motivasi harus melihat situasi dan kondisi. Dalam memotivasi suatu kegiatan, kepala sekolah perlu menciptakan suasana hubungan yang baik dan menarik, sehingga disenangi oleh kedua belah pihak yaitu guru dan kepala sekolah, antara yang memotivasi dan dimotivasi. Hubungan ini diciptakan secara formal maupun informal.

Salah faktor yang sangat mempengaruhi terciptanya motivasi kerja adalah kepemimpinan, ini berdasarkan jurnal yang telah ditulis oleh Eddi Supriadi dan Abdul Raheem Bin Mohamad Yusof yang berjudul *Relationship between Instructional Leadership of Headmaster and Work Discipline and Work Motivation and Academic Achievement in Primary School at Special Areas of Central Jakarta*, *Journal of Education and Learning*; Vol. 4, No. 3; 2015. Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kerja guru adalah motivasi. Dengan mengaitkan dirinya dengan organisasi maka guru berusaha menjalin hubungan kerja yang terbaik untuk lembaganya. Selain itu, seorang guru haruslah berkomitmen terhadap tugas yang diberikan sehingga ia akan bekerja secara maksimal dan mengambil peran sebagai seorang guru yang ideal dan mendidik siswa dengan baik, karena seorang guru memiliki tanggung jawab untuk keberhasilan murid-muridnya. Berdasarkan jurnal yang telah ditulis oleh Henny Normianti, Aslamiah dan Suhaimi dengan Judul jurnal *Relationship Of Transformational Leaders Of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments With Performance Of Primary School Teachers In*

*Labuan Amas Selatan, Indonesia, European Journal Of Education Studies, Volume 5 Issue 11 2019*, yang menyatakan adanya hubungan langsung antara motivasi dengan disiplin kerja.

Selanjutnya, cara-cara memotivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah harus mencakup kegiatan mendorong semangat kerja, menarik minat, dan mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya. Hal itu dilakukan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dan kepala sekolah juga harus menjelaskan kegiatan yang bertujuan, cara memotivasinya, menjelaskan berbagai ketentuan di dalam mencapai tujuan, menjelaskan berbagai kebijaksanaan, dan memperkenalkan berbagai unsur yang dilibatkan. Berdasarkan jurnal yang telah ditulis oleh Emily Harber Williams dengan judul *Principal and Teacher Perceptions of How Principal Motivational Leadership Practices Influence School Climate*, yang menyatakan motivasi dapat ditunjukkan dengan berbagai cara. Kepala sekolah memotivasi melalui penggerakan, sikap dan tingkah laku dalam berbicara, tetapi bahasa yang mungkin digunakan ketika berbicara dengan guru, staf, siswa, atau orang tua berpengaruh terhadap persepsi dan sikap di dalam sekolah. Uraian di atas menunjukkan bahwa motivasi atau penggerakan penting dilakukan oleh setiap pimpinan.

Pemberian motivasi memiliki hubungan dengan disiplin kerja guru. Berdasarkan jurnal yang telah ditulis oleh Yusni Hastian yang berjudul hubungan Kepemimpinan Kepala sekolah dan disiplin Kerja dengan Kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Wonggeduku Kabupaten Konawe, jurnal Wakapendik Vol 04, No 2 Agustus 2008, hasil penelitian tersebut terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru; dan terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Dengan adanya pemberian motivasi kedisiplinan kerja guru akan terpenuhi.

Menurut Martoyo (2007:165) hubungan teori disiplin kerja dengan kredibilitas kepemimpinan memiliki keterkaitan yaitu pimpinan dalam suatu organisasi perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi pegawai yang diinginkan oleh organisasi. Dorongan tersebut dinamakan dengan motivasi. Pemberian motivasi dapat memberikan pengaruh

yang besar terhadap disiplin kerja guru. Pemimpin memiliki peran untuk mendisiplinkan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan teladan dalam disiplin kerja. Berdasarkan teori di atas bahwa ada hubungan antara kredibilitas kepemimpinan dan pemberian motivasi secara bersama-sama dengan disiplin kerja guru.

Hal ini senada dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan guru di kelas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 0,004 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini dapat dilihat dari uji F yang dilakukan di mana  $F_{hitung}$  sebesar 101,109 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,267. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan guru di kelas dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja serta menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan guru di kelas dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan guru di kelas dan motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja secara bersama-sama. (Siti Umami, dkk. 2021: 61).

SMA Negeri 2 Lhokseumawe adalah salah satu sekolah yang terletak di kota Lhokseumawe, yang berada di jalan Stadion Tunas Bangsa Moun Geudong Kota Lhokseumawe. Berdasarkan pra observasi yang dilakukan di SMA Negeri 2 Lhokseumawe dan didukung dengan hasil wawancara dengan beberapa guru terdapat masalah yaitu kepala sekolah dalam pelaksanaan tugasnya belum dapat dikatakan kredibel. hal ini terlihat dari fenomena-fenomena yang ditemui diantaranya: guru kurang mendapatkan inspirasi untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, itu terlihat dari beberapa guru yang masih mengajar dengan menggunakan metode yang monoton sehingga dapat diindikasikan bahwa guru kurang mendapatkan tekanan tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dilaksanakan guru untuk mencapai misi dan visi sekolah. Guru jarang mendapatkan *reward* dari kepala sekolah setelah pencapaian kerja, itu terlihat ketika rapat guru jarang mendapat pujian dan ketika ada suatu acara jarang mendapatkan apresiasi dedikasi guru teladan atau terbaik. Faktor lain penyebab kurang disiplin kerja guru yaitu pengawasan yang kurang dari kepala sekolah, sehingga guru kurang memperhatikan dan membuat perlengkapan

pembelajaran bahkan tidak membawa ke kelas sehingga proses pembelajaran tidak berjalan secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa terdapat masalah lain yaitu: kurangnya kedisiplinan guru itu terlihat dari sebagian kecil yaitu 37,5 % guru yang tidak tepat waktu mengajar dan tidak masuk tanpa izin. Guru kurang terpacu dalam memotivasi dirinya untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Namun apabila guru mau mengembangkan dan memberdayakan potensi pada dirinya akan berpengaruh baik terhadap kerja dan peningkatan karirnya. Sebagai seorang guru seharusnya memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya meskipun tanpa sertifikasi. Guru sering beranggapan bahwa tugasnya hanyalah mengajar di kelas, selesai bisa meninggalkan kelas. Padahal guru itu pendidik bukan hanya pengajar.

(Arjunita, dkk. 2020: 1671) Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi sekolah, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati guru. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para guru. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Menurut pendapat para ahli bahwa disiplin kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian motivasi oleh kepala sekolah. Apabila kredibilitas kepemimpinan dan pemberian motivasi itu dilaksanakan maka akan meningkatkan dan berpengaruh terhadap disiplin kerja, hal ini dijelaskan pada jurnal yang telah ditulis oleh Darmiati, Muhammad Kristiawan dan Rohana yang berjudul *The Influence of School's Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline*, *Journal of Social Work and Science Education Volume 1 (1) 2020*.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, diketahui bahwa disiplin kerja itu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kredibilitas kepemimpinan, pemberian motivasi dan lain sebagainya. Berdasarkan paparan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul” **Kredibilitas**

## **kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian motivasi terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 2 Lhokseumawe”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dikatakan bahwa yang menjadi identifikasi masalah adalah:

1. Guru kurang mendapatkan inspirasi untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, itu terlihat dari beberapa guru yang masih mengajar dengan menggunakan metode yang monoton, sehingga dapat diindikasikan bahwa kepala sekolah jarang memberikan tekanan tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dilaksanakan guru.
2. Guru kurang mendapatkan *reward* dari kepala sekolah setelah pencapaian kerja, itu terlihat ketika rapat guru jarang mendapat pujian dan ketika ada suatu acara jarang mendapatkan apresiasi dedikasi guru teladan atau terbaik.
3. Kurangnya disiplin guru dalam menjalankan tugasnya. Seperti hadir dan meninggalkan kelas tidak tepat waktu.
4. Kurangnya kesadaran dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya.
5. Guru kurang mendapatkan pengawasan dari kepala sekolah seperti tidak membuat dan membawa RPP/Silabus saat mengajar sehingga proses pembelajaran tidak berjalan secara maksimal.
6. Guru jarang memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia secara maksimal.
7. Guru kurang termotivasi untuk memaksimalkan potensi kreativitas pada dirinya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka pembatasan masalah dibatasi :

1. Kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ )
2. Pemberian Motivasi ( $X_2$ )
3. Disiplin Kerja Guru ( $Y$ )



#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMA Negeri 2 Lhokseumawe?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian motivasi dengan disiplin kerja guru di SMA Negeri 2 Lhokseumawe ?
3. Apakah terdapat hubungan signifikan antara kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian motivasi secara bersama-sama dengan disiplin kerja guru di SMA Negeri 2 Lhokseumawe?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui hubungan yang signifikan antara kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMA Negeri 2 Lhokseumawe
2. Mengetahui hubungan yang signifikan antara pemberian motivasi dengan disiplin kerja guru di SMA Negeri 2 Lhokseumawe.
3. Mengetahui hubungan yang signifikan antara kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian motivasi secara bersama-sama dengan disiplin kerja guru di SMA Negeri 2 Lhokseumawe

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah ilmu pengetahuan, khususnya hal kepemimpinan dalam suatu pendidikan. Di samping itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu acuan bagi para peneliti atau berbagai pihak yang akan mendalami lebih jauh tentang kredibilitas kepemimpinan dalam suatu pendidikan khususnya masalah pemberian motivasi, disiplin kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.

## 2. Secara praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

### a. Bagi Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian bagi mahasiswa bidang pendidikan Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan.

### b. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan/sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dan guru dalam upaya peningkatan kredibilitas kepemimpinan, pemberian motivasi dan disiplin kerja guru.

### c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis karya ilmiah dan sebagai bahan masukan dan tambahan bagi peneliti untuk dikemudian hari serta sebagai khazanah ilmu pengetahuan.

