

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan merupakan fondasi utama dalam struktur sosial masyarakat, memainkan peranan yang sangat penting dalam mengatur dan membentuk keseluruhan aspek kehidupan manusia. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Untuk menghasilkan siswa yang berkompeten sebagai generasi penerus bangsa, pemerintah dan pemangku kepentingan di bidang pendidikan harus bekerja sama untuk membangun sistem pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Sekolah adalah salah satu bentuk pendidikan yang dimaksud.

Sekolah tidak hanya sekadar sebuah lembaga pendidikan, tetapi juga merupakan sistem yang memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan sumber daya manusia suatu bangsa. Daryanto (1997) mendefinisikan sekolah merupakan suatu struktur atau organisasi yang berfungsi sebagai wadah

bagi siswa untuk belajar sekaligus menerima dan memberi pelajaran. Selain itu pemerintah telah mengeluarkan peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, bahwa semua sekolah di Indonesia diarahkan dapat menyelenggarakan pendidikan yang memenuhi standar nasional.

Guru memiliki peran yang krusial dalam pengelolaan sebuah sekolah karena tanpa kehadiran guru, pencapaian tujuan pendidikan akan menjadi sulit. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 di jelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kerja guru menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Disiplin adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2009). Dalam sekolah, kedisiplinan merupakan karakteristik diri yang seharusnya tertanam secara mendalam dalam pribadi setiap guru. Kedisiplinan adalah bagian integral dari profesionalisme seorang pendidik, yang mencerminkan tanggung jawab, komitmen, dan integritas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pengajar. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi akan mampu menjalankan perannya secara konsisten dan memberikan teladan yang baik kepada siswa, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Namun demikian, kepala sekolah tetap memiliki peranan penting dalam mendukung

terciptanya karakteristik kedisiplinan ini di kalangan guru. Sebagai pemimpin di lingkungan sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan suasana kerja yang mendorong pengembangan disiplin dan profesionalisme para guru. Peran kepala sekolah dalam menciptakan kedisiplinan pada guru seperti menciptakan lingkungan yang mendukung, menetapkan kebijakan yang jelas, memberikan dukungan dan penghargaan serta menjadi teladan disiplin.

Disiplin dapat dikatakan seorang guru tiba di sekolah tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, hadir setiap hari, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, serta mentaati peraturan dan ketentuan sekolah. Jika aturan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika, 2020). Disiplin seringkali dipengaruhi oleh hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sehingga setiap guru merasa nyaman dan santai dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Dibutuhkan seorang guru yang berdisiplin tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan seorang kepala sekolah untuk membimbing dan fokus pada kinerja guru, oleh karena itu, disiplin pada guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta dapat menjadi teladan bagi siswa.

Perlu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan guru. Faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi kedisiplinan antara lain pembawaan, kesadaran, minat dan motivasi, serta kesadaran diri (Septirahmah dkk, 2021). Husna dan Cipta (2022) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan guru. Aziz (2019) menyatakan disiplin kerja dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan,

kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Selain itu, Pranitasari dan Khotimah (2021) menyatakan disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan dan kepribadian karyawan, motivasi tinggi, serta tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia. Ratih Indriasari dkk. (2019) menyatakan disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Yusuf (2016) menyatakan disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi, serta Handoko (2011) menyatakan secara umum disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu meliputi: kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar individu meliputi: motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan. Jadi, dapat disimpulkan variabel – variabel yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, pembawaan, kesadaran, minat, kesadaran diri, tujuan dan kemampuan, kompensasi, sanksi hokum, pengawasan, lingkungan dan kepribadian karyawan, motivasi tinggi, kepribadian dan semangat kerja. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi disiplin kerja, karena variabel kepemimpinan berpengaruh dominan pada penelitian (Yusuf, 2016) serta variabel motivasi kerja berpengaruh dominan pada penelitian (Husna dan Cipta, 2022).

Kartono (2014) mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Kepala sekolah tidak hanya ahli di bidangnya tetapi juga seorang yang berkarakter luar biasa yang dapat ditiru oleh bawahan. Kepala sekolah harus memiliki rencana agar

pendidik tetap termotivasi saat guru menjalankan peran dan fungsi yang berbeda (Mulyasa, 2011). Pemimpin harus mampu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya dan tegas ketika bawahannya melakukan kesalahan. Kartono (2014) mengungkapkan pemimpin yang cerdas, bijak, memberi contoh, memiliki disiplin, dan mengikuti semua prosedur akan mencapai kesuksesan dengan disiplin. Hasibuan (2012) mengungkapkan jika bawahannya disiplin, seorang pemimpin dikatakan sukses dalam kepemimpinannya. Martoyo (2007) mengungkapkan bahwa semakin aktif kepemimpinan dan atau semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Namun berbeda riset yang diteliti oleh Padli dan F.A. Hehanussa (2020) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja, serta penelitian yang dilakukan oleh Aryani dkk (2021) menyatakan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja karyawan.

Robbins (2001) mendefinisikan motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dorongan internal yang menggerakkan individu untuk menuntaskan tugas demi mencapai hasil terbaik disebut sebagai motivasi. Motivasi ini berperan sebagai penggerak yang memacu seseorang untuk bertindak dan berupaya maksimal dalam mencapai tujuannya. Motivasi menjadi salah satu variabel yang dapat membantu meningkatkan disiplin kerja (Husna dan Cipta, 2022). Kemampuan, kekuatan, dan keterampilan karyawan tidak ada gunanya kecuali jika diimbangi dengan motivasi tingkat tinggi di pihak setiap karyawan untuk mengembangkan disiplin. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja guru. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Penelitian ini dilakukan di sekolah yang berada di Jembrana yaitu SMA Negeri 2 Mendoyo. SMA Negeri 2 Mendoyo adalah sebuah institusi pendidikan yang memiliki peran penting dalam pengembangan pendidikan di wilayah Jembrana. Sekolah ini berlokasi di Jalan Nakula, Desa Penyaringan, Kecamatan Mendoyo, Kabupaten Jembrana. SMA Negeri 2 Mendoyo memiliki tenaga pengajar sebanyak 48 orang, yang terdiri dari 16 guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 32 guru dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Semua tenaga pengajar di sekolah ini sudah berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga tidak ada guru honorer yang mengajar di sini. Berikut adalah rekapitulasi ketidakhadiran guru di SMA Negeri 2 Mendoyo pada tahun 2023.

Tabel 1.1  
Rekapitulasi Ketidakhadiran Guru Per Bulan Tahun 2023

Bulan	Alpa (a)	Sakit (s)	Ijin (i)	Cuti (c)	Lainnya (l)	Terlambat
Januari	15	1	4	0	0	19
Februari	15	3	7	0	1	24
Maret	18	5	8	0	0	20
April	9	5	6	1	0	21
Mei	12	6	10	1	0	27
Juni	11	1	5	2	0	18
Juli	10	4	8	1	0	26
Agustus	11	5	6	0	0	12
September	14	12	11	1	0	12
Oktober	16	10	12	0	0	14
November	13	10	7	1	5	23
Desember	10	8	0	1	6	22
Jumlah	154	70	84	8	12	238

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa rekapitulasi daftar absensi guru di SMA Negeri 2 Mendoyo mengalami fluktuasi, ditemukan bahwa masih ada beberapa guru yang sering terlambat datang ke sekolah. Berdasarkan data diatas menunjukkan masih tergolong rendah pada setiap bulannya. Diketahui bahwa terdapat berbagai kategori ketidakhadiran yang meliputi alpa, sakit, ijin, cuti, lainnya, serta keterlambatan. Jumlah kasus ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa) mencapai angka 154, yang menunjukkan masih lemahnya disiplin serta adanya kemungkinan rendahnya motivasi kerja.

Guru tidak hadir tanpa keterangan karena berbagai faktor, misalnya guru mengalami masalah pribadi yang mendadak namun tidak sempat untuk melaporkan kepada pihak sekolah, seperti konflik keluarga, tekanan mental, atau rasa jenuh terhadap pekerjaan. Selain itu, beberapa guru mungkin merasa tidak termotivasi karena tidak mendapatkan penghargaan yang layak, memiliki hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, atau alpa juga bisa terjadi pada guru yang terlibat dalam kegiatan di luar sekolah, seperti bekerja sampingan atau proyek pribadi, tetapi tidak melaporkannya secara resmi.

Sementara itu, ketidakhadiran karena sakit tercatat sebanyak 70 kejadian dalam satu tahun. ketidakhadiran karena sakit umumnya dapat diterima, terutama jika disertai dengan surat keterangan dari dokter. Sakit menjadi alasan yang manusiawi dan bisa terjadi kapan saja. Guru bisa saja mengalami sakit ringan seperti flu, demam, batuk, atau gangguan pencernaan. Dalam beberapa kasus, ketidakhadiran karena sakit juga bisa terkait dengan kelelahan fisik atau mental akibat beban kerja yang tinggi atau stres berkepanjangan. Meskipun dapat dibenarkan, tingginya jumlah sakit yang berulang tetap perlu menjadi perhatian, karena bisa menjadi tanda

bahwa lingkungan kerja guru kurang sehat secara fisik maupun psikologis. Selain itu, jumlah guru yang tidak hadir karena mengajukan izin sebanyak 84 kasus. Umumnya, izin ini diberikan karena kebutuhan pribadi seperti menghadiri acara keluarga seperti pernikahan, duka cita, atau kelahiran, hingga keperluan pribadi seperti mengantar anggota keluarga berobat, mengurus dokumen penting, atau menjalani kegiatan keagamaan. Meskipun izin dapat diterima secara formal, namun jika terjadi terlalu sering atau bersamaan dengan guru lain, tetap dapat mengganggu proses belajar mengajar. Selanjutnya ada cuti, meskipun jumlahnya paling sedikit yaitu 8 kasus, juga perlu dikelola dengan baik. Cuti biasanya bersifat terencana dan diatur oleh sistem kepegawaian, terutama bagi guru yang berstatus ASN atau PPPK. Cuti meliputi cuti tahunan, cuti karena alasan penting, cuti melahirkan bagi guru perempuan, hingga cuti pendidikan. Contohnya, guru yang mengambil cuti karena melahirkan akan mendapat izin tidak hadir selama beberapa bulan, sesuai peraturan kepegawaian. Cuti juga bisa diajukan karena urusan keluarga yang sangat mendesak, seperti pindah rumah atau ada anggota keluarga yang sakit parah dan alasan cuti lainnya.

Kemudian terdapat kategori lainnya, yaitu bentuk ketidakhadiran yang tidak termasuk dalam klasifikasi resmi seperti sakit, izin, atau cuti, namun tetap terjadi dan tercatat. Dalam praktiknya, ini bisa meliputi ketidakhadiran karena guru mengikuti pelatihan non-dinas, menjadi narasumber kegiatan eksternal, menghadiri kegiatan organisasi profesi, atau menjalankan tugas sosial yang tidak mendapatkan surat tugas formal. Terakhir, yang tidak kalah penting adalah terlambat hadir ke sekolah. Data menunjukkan bahwa keterlambatan guru bisa terjadi ratusan kali dalam setahun, yang artinya satu orang guru bisa mengalami keterlambatan berkali-

kali dalam satu bulan. Alasan keterlambatan pun sangat bervariasi, mulai dari kendala transportasi, kendaraan pribadi bermasalah, serta keterlambatan karena guru yang tinggal jauh dari sekolah, sehingga membutuhkan waktu tempuh yang panjang dan rentan terlambat datang ke sekolah. Selain itu juga keterlambatan bisa disebabkan karena kesibukan dalam berumah tangga seperti mengurus anak atau pekerjaan rumah tangga lainnya. Ketidakhadiran tersebut bisa disebabkan oleh beban tanggung jawab ganda yang harus diemban oleh para guru, terutama guru perempuan.

Dalam banyak kasus, guru tidak hanya berperan sebagai pendidik di sekolah, tetapi juga sebagai ibu rumah tangga di lingkungan keluarga. Peran ganda ini seringkali menimbulkan konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan domestik (*work-family conflict*), di mana tuntutan rumah tangga, seperti mengurus anak, suami, atau pekerjaan rumah, bersaing dengan tuntutan profesional di sekolah. Secara sosiologis dan psikologis, banyak perempuan masih memiliki kecenderungan rasional untuk memprioritaskan urusan rumah tangga dibandingkan pekerjaan ketika keduanya saling bertabrakan. Dalam situasi seperti ini, meskipun guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, kondisi nyata dan tanggung jawab personal sering kali menjadi kendala utama yang memengaruhi tingkat kedisiplinan. Misalnya, keterlambatan hadir atau ketidakhadiran tidak selalu disebabkan oleh rendahnya motivasi, tetapi karena adanya situasi darurat di rumah, seperti anak sakit, kebutuhan mendadak keluarga, atau urusan rumah tangga lainnya.

Ketidakhadiran guru yang tercatat dalam berbagai kategori yaitu alpa, sakit, izin, cuti, lainnya, dan terlambat merupakan indikator penting dalam menilai

perilaku disiplin tenaga pendidik. Secara kuantitatif, jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa) menempati angka tertinggi, masing-masing sebanyak 238 dan 154 kasus. Dua kategori ini secara langsung mencerminkan permasalahan kedisiplinan yang serius karena menunjukkan adanya pelanggaran terhadap komitmen waktu dan tanggung jawab kerja. Keterlambatan yang terjadi berulang kali mencerminkan lemahnya pengelolaan waktu, sedangkan alpa menandakan ketidakhadiran tanpa komunikasi atau alasan yang jelas. Meskipun ketidakhadiran karena sakit, izin, dan cuti dapat dibenarkan secara administratif, jika frekuensinya terlalu sering dan tidak disertai dengan manajemen kehadiran yang baik, maka tetap akan berdampak negatif pada kelangsungan proses belajar mengajar. Terlebih lagi, jika ketidakhadiran terjadi secara bersamaan dengan guru lainnya, potensi terganggunya kegiatan pembelajaran akan semakin besar.

Berdasarkan penelusuran data bulanan dalam tabel, ditemukan bahwa terdapat oknum guru yang ketidakhadirannya baik karena alpa, izin, maupun keterlambatan telah melebihi ambang batas kewajaran, bahkan mendekati atau melampaui sepuluh kali hanya dalam satu semester. Kondisi ini mengindikasikan adanya pelanggaran disiplin kerja yang serius dan sudah berlangsung secara berulang, namun belum mendapatkan penanganan atau evaluasi secara tegas dari pihak manajemen sekolah. Situasi ini menunjukkan bahwa persoalan ketidakhadiran guru bukan sekadar masalah administratif semata, tetapi telah menjadi persoalan fundamental yang berdampak langsung terhadap mutu pendidikan di sekolah. Ketidakhadiran dan keterlambatan guru, terutama yang terjadi tanpa alasan jelas atau dengan frekuensi yang tinggi, mencerminkan lemahnya sistem pengawasan, rendahnya motivasi kerja, serta kurang efektifnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina

kedisiplinan. Oleh karena itu, permasalahan kedisiplinan guru di SMA Negeri 2 Mendoyo sangat relevan dengan fokus penelitian ini, karena menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk penanganan yang lebih sistematis, strategis, dan berkelanjutan, terutama melalui optimalisasi peran kepala sekolah serta peningkatan motivasi kerja tenaga pendidik.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin seseorang dalam melaksanakan tugasnya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja (Husna & Cipta, 2022).

Permasalahan utama dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Mendoyo adalah gaya kepemimpinan yang belum konsisten. Kepala sekolah di SMA Negeri 2 Mendoyo menunjukkan gaya kepemimpinan pada umumnya sudah baik, akan tetapi masih belum konsisten, seperti sering mengubah kebijakan tanpa penjelasan yang jelas, sehingga menciptakan kebingungan dan ketidakpastian di kalangan guru. Contohnya pada sistem evaluasi kinerja guru, seperti penilaian berdasarkan kehadiran atau hasil pembelajaran siswa, dapat berubah tanpa sosialisasi yang jelas. Selain itu, kebijakan mengenai pembagian tugas tambahan, seperti tanggung jawab dalam kegiatan ekstrakurikuler atau administrasi juga sering kali berubah. Ketidakkonsistenan ini membuat guru sulit memahami kriteria keberhasilannya. Ketidakjelasan arah kebijakan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah belum menerapkan satu gaya kepemimpinan yang konsisten, melainkan cenderung berubah-ubah antara gaya otoriter, demokratis, dan delegatif tanpa dasar atau pola yang jelas.

Hal ini berimplikasi pada menurunnya motivasi dan disiplin kerja guru. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk diterapkan adalah gaya kepemimpinan transformasional, yaitu gaya yang menekankan pada konsistensi

visi, komunikasi yang efektif, serta pemberdayaan dan motivasi terhadap guru secara berkelanjutan. Gaya ini diyakini dapat meningkatkan kejelasan arah, semangat kerja, serta kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan seberapa baik seorang guru melaksanakan tugasnya di sekolah. Di SMA Negeri 2 Mendoyo, terdapat beberapa permasalahan terkait motivasi kerja yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan serta kinerja para guru. Selain lingkungan kerja seperti, fasilitas belajar mengajar yang kurang memadai yang akan sangat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas seorang guru. Kurangnya pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja juga menjadi salah satu penyebab ketidakdisiplinan seorang guru. Pengakuan atas prestasi dan kontribusi seorang guru sangat penting untuk menjaga semangat kerja tetap tinggi. Guru mungkin merasa bahwa upaya keras yang dilakukan tidak dihargai sehingga kehilangan antusiasme untuk bekerja lebih baik.

Adanya tuntutan kerja yang terlalu berat juga menjadi salah satu faktor utama yang dapat mengurangi motivasi kerja seorang guru. Adanya beban tanggung jawab ganda yang harus diemban oleh para guru, terutama guru perempuan yang bisa mengakibatkan motivasinya turun dikarenakan harus mengurus anak serta mengurus rumah. Guru mungkin merasa terbebani dengan tanggung jawab tambahan seperti administrasi atau kegiatan ekstrakurikuler tanpa mendapatkan dukungan atau insentif tambahan dari pihak sekolah. Kondisi ini dapat membuat guru kehilangan semangat untuk memberikan performa terbaik dalam mengajar.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai perlunya peningkatan kedisiplinan guru di SMA Negeri 2 Mendoyo, maka penelitian ini perlu dilakukan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan

Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru di SMA Negeri 2 Mendoyo”.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Terjadinya fluktuasi ketidakhadiran guru di SMA Negeri 2 Mendoyo.
- 2) Masih kurangnya kedisiplinan guru di SMA Negeri 2 Mendoyo.
- 3) Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka peneliti memberi variabel penelitian yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi sebagai variabel bebas, kemudian kedisiplinan guru menjadi variabel terikat.

## **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis, maka ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kedisiplinan guru di SMA Negeri 2 Mendoyo?
- 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap kedisiplinan guru di SMA Negeri 2 Mendoyo?

- 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kedisiplinan guru di SMA Negeri 2 Mendoyo?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang hal-hal sebagai berikut.

- 1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru di SMA Negeri 2 Mendoyo.
- 2) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru di SMA Negeri 2 Mendoyo.
- 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru di SMA Negeri 2 Mendoyo.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis dan praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam pemahaman tentang ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam bidang pendidikan yang terkait dengan kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan pada guru. Hasil temuan ini juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi kajian studi berikutnya.

## 2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi untuk wawasan yang berharga kepada sekolah SMA Negeri 2 Mendoyo. Bagi kepala sekolah, temuan ini dapat menjadi pedoman dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan semangat dan kepatuhan para pengajar. Para guru diharapkan dapat memanfaatkan informasi ini untuk memperkuat motivasi dalam proses belajar-mengajar serta mempertajam kesadaran akan pentingnya disiplin sebagai bagian integral dari profesi guru. Sementara itu, bagi para peneliti, studi ini dapat memperluas pengetahuan dan memberikan pengalaman praktis dalam konteks pendidikan.

