

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Produktivitas Kerja Guru Tingkat SMP/ MTs

a. Hakikat Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result outcome* yang berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan dan *productivity*. Dari kata *productivity* tersebut digunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Menurut Putra Samuel dan Nordhaus produktivitas tenaga kerja dapat dikatakan sebagai total output dibagi dengan input tenaga kerja. Dengan demikian, dalam produktivitas tenaga kerja untuk mencapai tingkat yang tinggi adalah suatu hasil yang paling akan diinginkan oleh individu atau organisasi. Produktivitas kerja menurut Mathis, Robert L. dan Jackson John H adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.¹

Menurut Herjanto, produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.² Whitmore menjelaskan bahwa produktivitas dipandang sebagai ukuran penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang dinyatakan sebagai rasio keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Menurut Kinicki dan Williams, produktivitas ditentukan oleh rasio keluaran yang terbagi menjadi masukan secara khusus dalam waktu tertentu, dimana keluaran itu meliputi barang dan produk jasa sementara masukan tidak hanya tenaga kerja tetapi meliputi modal, bahan dan tenaga. Muchdarsyah mengelompokkan pengertian produktivitas

¹ Eli Fitrotul Arofah, “PRODUKTIVITAS PENGAJAR DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN”, vol. 2, no. 2 (2018), h. 574.

² Zulkifli Rusby, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Pekan baru Riau: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2016), h. 119.

menjadi tiga bagian yaitu: (a) produktivitas adalah rasio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (*input*), (b) produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental untuk selalu lebih baik dari hari ke hari, (c) produktivitas merupakan interaksi dari faktor-faktor esensial yaitu penggunaan pengetahuan dan teknologi, riset, manajemen dan tenaga kerja.

Wibowo mendefinisikan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diklasifikasikan dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan keluaran yang lebih baik. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, jika lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama atau masukan lebih sedikit dapat digunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, maka dikatakan produktivitas meningkat.³ Daft menyatakan bahwa dalam pencapaian-pencapaian organisasi sekolah yang efektif, efisien, dan berkembang harus dilakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan organisasi.⁴

Secara umum dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan yang berkaitan dengan diri sendiri dan pekerjaan. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan kerukunan kerja. Yang berkaitan dalam pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan sikap kerja yang baik, penghematan biaya, ketepatan waktu dan sistem teknologi yang lebih baik. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu

³ Wahyuni, M. Entang, and Herfina, "PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU MELALUI PENGEMBANGAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KREATIVITAS KERJA", vol. 7, no. 1, (2019), h. 726..

⁴ Mawardi Lubis, Alfauzan Amin, and Alimni, "Partisipasi Komite Sekolah Dalam Pencapaian Efektivitas Manajemen Sekolah Dasar," (At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam, vol. 18, no. 2, (2019), h. 361,

yang lebih singkat atau bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk atau output yang lebih besar dari tenaga yang lain dalam waktu yang lama.⁵

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja guru merupakan keberhasilan kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Guru

Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi produktivitas, Ranftl dalam Timpe menjelaskan tujuh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- 1) Keahlian, manajemen yang bertanggung jawab;
- 2) Kepemimpinan yang luar biasa;
- 3) Kesederhanaan organisasi dan operasional;
- 4) Kepegawaian yang efektif;
- 5) Tugas yang menantang;
- 6) Perencanaan dan pengendalian tujuan; dan
- 7) Pelatihan manajerial khusus.

Benardin dan Russel menjelaskan faktor penentu besar kecilnya produktivitas adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap, dan perilaku. Selanjutnya Gomes menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: (1) *Knowledge/* pengetahuan; (2) *skill/* keahlian, (3) *ability/* kemampuan, (4) *attitude/* sikap; dan (5) *behavior/* perilaku.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kinerja juga penting untuk diperhatikan produktivitas tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh:

- 1) Tingkat pendidikan;
- 2) Disiplin kerja;

⁵ Arofah, "*Produktivitas Pengajar Dalam Lembaga Pendidikan*",..... h. 574.

- 3) Keterampilan;
- 4) Sikap kerja;
- 5) Motivasi; dan
- 6) Lingkungan kerja.⁶

Anoraga menjelaskan 10 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
- 5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terliat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada pekerja, dan
- 10) Disiplin kerja yang keras.⁷

c. Pengukuran Produktivitas Kerja Guru

Pengukuran produktivitas menyangkut permasalahan yang kompleks dan interdisipliner. Faktor-faktor mendasar yang mempengaruhi pencapaian produktivitas adalah oleh posisi investasi, baik modal, teknologi, manajemen, serta keterampilan dari tenaga kerja. Faktor manajemen meliputi cara dan proses menggerakkan orang lain untuk tujuan tertentu. Sedang faktor keterampilan tenaga kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja, serta hubungan antarpersonal.

Pengukuran produktivitas pendidikan dapat dilakukan dalam tiga cara, yaitu dilihat dari:

⁶ Candra Wijaya and Ojak Manurung, *PRODUKTIVITAS KERJA Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Da Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*, (Jakarta: Kencana, 2021), h. 26.

⁷ Ibid., h. 27.

1) Dimensi keluaran administrasi

Pengukuran dari dimensi keluaran administrasi maksudnya adalah dengan melihat seberapa baik pelayanan yang dapat diberikan oleh guru, kepala sekolah maupun pihak lain yang berkepentingan. Dimensi keluaran administrasi bagi guru dapat berupa produk proses belajar mengajar mulai dari persiapan pengajaran hingga evaluasi pengajaran.

2) Dimensi keluaran perubahan perilaku

Pengukuran dimensi keluaran perubahan perilaku dilakukan dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh peserta didik sebagai gambaran dari prestasi akademik yang telah dicapai.

3) Dimensi keluaran ekonomis

Pengukuran dari dimensi keluaran ekonomis dilakukan dengan mengaitkan layanan pendidikan dengan aspek pembiayaan.⁸

d. Indikator Produktivitas Kerja Guru

Indikator-indikator produktivitas kerja guru dapat dilakukan melalui subvariabel-subvariabel antara lain:

- 1) Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, dengan indikator-indikator guru melakukan pengembangan kurikulum berupa silabus, program semester, program tahunan, RPP, rancangan penilaian, program tindak lanjut hasil penilaian berupa program remedial dan pengayaan dan pengembangan bahan ajar.
- 2) Prestasi kerja, dengan indikator guru memiliki karya-karya di bidang akademik seperti buku, keikutsertaan dalam lomba kepala sekolah/ guru berprestasi;
- 3) Karya pengembangan profesi, yang mencakup indikator penulisan artikel, pembuatan dan penggunaan media, dan alat pembelajaran;
- 4) Keikutsertaan dalam forum ilmiah, dengan indikator keikutsertaan dalam pelatihan, pemakalah, dan peserta seminar.

⁸ Rusby, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*,.... h. 120.

Produktivitas kerja guru yang juga tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, diantaranya: (1) membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, (4) melaksanakan analisis hasil ulangan harian. (5) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (6) mengisi daftar nilai anak didik, (7) melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran, (8) membuat alat pelajaran/ alat peraga, (9) menumbuhkan kembangkan sikap menghargai karya seni, (10) mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum, (11) melaksanakan tugas tertentu di sekolah, (12) mengadakan pengembangan program pembelajaran, (13) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik, (14) mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum mulai pelajaran, (15) mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya, dan (16) mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.⁹

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja guru pada tingkat SMP/ MTs dalam konteks penelitian ini adalah potensi yang dihasilkan oleh tenaga pendidik (guru) yang berkerja sebagai ASN untuk mencapai hasil yang kreatif, inovatif, dan bermanfaat. Dengan indikator-indikator produktivitas kerja guru yang meliputi: 1) perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, 2) prestasi kerja, 3) karya pengembangan profesi, dan 4) keikutsertaan dalam forum ilmiah.

⁹ Arofah, "PRODUKTIVITAS PENGAJAR DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN.",... h.577-578

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Tingkat SMP/ MTs

a. Hakikat Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pamudji menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu seni untuk menyamakan mindset atau persepsi dari setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal yang sama dikemukakan oleh Daft dalam Yusuf menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang mampu menerapkan perubahan dalam visi, misi, dan budaya organisasi secara keseluruhan dengan mempengaruhi bawahannya membuat perubahan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja organisasi. Seorang pemimpin berperan sangat penting untuk menggerakkan, mempengaruhi, dan memberdayakan bawahannya secara terintegrasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.¹⁰

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Thoha mengemukakan bahwa: gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Hasibuan, gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.¹¹

¹⁰ Hasnawati, Muchtar Sapiri, and Muchlis Ruslan, *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja* (Sulawesi Selatan: Pusaka Almada, 2021), h. 17.

¹¹ Ibid., h. 17.

Kepemimpinan seorang pemimpin secara keseluruhan dapat memberikan dampak yang kuat terhadap arah dan gerak lembaga pendidikan Islam. Tanpa pengaruh seorang pemimpin, sebuah institusi tidak akan berarti apa-apa. Pemimpin pendidikan Islam yang mampu mempengaruhi seluruh elemen lembaga pendidikannya akan lebih mudah membimbingnya menuju tujuannya.¹²

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah 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”. Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.¹³

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya yang ada di sekolah. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mulyasa bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dari pendapat tersebut, jelas bahwa yang menjadi penentu keberhasilan suatu sekolah terletak pada kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah adalah menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif sehingga para guru dan siswa dapat

¹² Ade Riska Nur Astuti and Ali Akbarjono, “STUDI ANALISIS PENERAPAN KONSEP KEPEMIMPINAN PADA PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM (PTKI) DI KOTA BENGKULU” (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: vol. 06, no. 01 (2022): h. 46.

¹³ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosional)* (Yogyakarta: Deepublis, 2017), h. 3.

melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik di lingkungan sekolahnya.¹⁴

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu cara atau perilaku kepala sekolah dalam menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengkoordinasi, dan memberdayakan para guru yang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

b. Dimensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pada dasarnya ada tiga gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Ronald Lippitt and Ralph K. White seperti yang dikutip oleh Fred Luthans yaitu:

- 1) Otokratik menggambarkan seorang pemimpin yang cenderung memusatkan otoritas, senang mendikte pekerjaan, membuat keputusan sepihak dan membatasi keikutsertaan bawahan.
- 2) Demokratik melukiskan seorang pemimpin yang cenderung melibatkan staf dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kewenangan, mendorong keikutsertaan dalam menentukan sasaran dan metode kerja, menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih staf dan,
- 3) Laessez Faire gaya ini cenderung memberi kebebasan penuh kepada kelompok untuk membuat keputusan-keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang mereka anggap.¹⁵

Hersey dan Blanchard melalui teori klasik gaya kepemimpinan mengemukakan, pada dasarnya di dalam setiap gaya kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*). Dari dua unsur tersebut gaya kepemimpinan

¹⁴ A. Suradi, "SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SEKOLAH DASAR NEGERI 79 KOTA BENGKULU" (Jurnal Pendidikan Dasar Islam: vol. 5, no. 1 (2018): 13–14.

¹⁵ Umar Sidiq and Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021), h. 6-7.

dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu otokrasi (*directing*), pembinaan (*coaching*), demokrasi (*supporting*), dan kendali bebas (*delegating*).¹⁶

Berdasarkan gaya kepemimpinan tersebut, maka sesuai dengan unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supportive behavior*), gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin.
- 2) Seorang pemimpin masih menunjukkan sasaran yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut. Namun, pada kepemimpinan ini anggota diajak untuk ikut memecahkan masalah yang sedang dihadapi.
- 3) Anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.
- 4) Seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran utama yang ingin dicapai saja. Tiap divisi atau seksi diberi kepercayaan penuh untuk menentukan sasaran minor, cara untuk mencapai sasaran, dan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya sendiri-sendiri.¹⁷

¹⁶ RAHMADIAH SIREGAR, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI WILAYAH 18 KECAMATAN PERCUT SEI TUAN" (Tesis: Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan keguruan, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN, 2019).

¹⁷ Ibid., Rahmadiyah Siregar,....

c. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah selaku pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya secara efektif sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara optimal. Nawawi berpendapat bahwa kepemimpinan yang efektif akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya yaitu:

- 1) Fungsi instruktif adalah kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah dengan baik.
- 2) Fungsi konsultif dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik yang dapat digunakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.
- 3) Fungsi partisipasi adalah usaha pemimpin mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik keikutsertaan keputusan maupun melaksanakannya.
- 4) Fungsi delegasi adalah memberikan pelimpahan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- 5) Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.¹⁸

Dari kelima fungsi kepemimpinan di atas secara dikemukakan oleh Nawawi fungsi pokok kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

- 1) Merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasi dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah.
- 2) Mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar peronil agar seluruhnya bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif.

¹⁸ Sidiq and Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan*,.... h. 121

- 3) Mewujudkan pendayagunaan setiap personil secara tepat agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal dalam proses belajar mengajar di sekolah.¹⁹

d. Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan karakteristik gaya kepemimpinan yang dijelaskan diatas, maka indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah antara lain:

- 1) Pemimpin memberitahukan kepada bawahan mengenai tugas yang harus dilakukan, dan cara untuk mencapai tugas tersebut.
- 2) pemimpin berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya.
- 3) pemimpin memberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah.
- 4) pemimpin meminta pendapat kepada bawahan dalam memecahkan tugasnya.
- 5) pemimpin melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan terkait dengan tugasnya.
- 6) pemimpin melibatkan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang sedang dihadapi.
- 7) pemimpin mengarahkan bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 8) pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahannya dengan keleluasaan untuk menyelesaikan tugasnya.
- 9) pemimpin memberikan tanggung jawab penuh dalam melakukan tugasnya.
- 10) pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugasnya sendiri-sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada tingkat SMP/ MTs dalam konteks penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi, komunikasi, mengawasi tugas-tugas guru,

¹⁹ Ibid.,... h.123.

membimbing dan mendelegasi wewenang kepada guru untuk bisa melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan indikator-indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi: 1) gaya kepemimpinan otokrasi (*directing*), 2) gaya kepemimpinan pembinaan (*choaching*), 3) gaya kepemimpinan demokratis (*supporting*), dan 4) gaya kepemimpinan kendali bebas (*delegating*).

3. Disiplin Kerja Guru Tingkat SMP/ MTs

a. Hakikat Disiplin Kerja Guru

Menurut pendapat Werther Jr yang dikutip dalam manullang menyatakan bahwa disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar/ peraturan-peraturan dalam organisasi. Menurut Nitisemito, disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Sementara menurut Saydam, disiplin adalah sikap kesediaan dan kesukarelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.²⁰ *Discipline is one of the means in an effort to form an orderly personality in doing something, discipline can also be in the form of time, in carrying out activities and others.*²¹ Dalam dunia pendidikan, disiplin kerja adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama.

Keith Davis Mangkunegara mengemukakan bahwa *Diciplin is management as ation organization standards* (disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan pedoman organisasi) disiplin yang baik mencerminkan

²⁰ Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, and Mochamad Mochklas, *MANAJEMEN GURU: MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA GURU* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), h. 39

²¹ Alfauzan Amin., Alimni., et al., "The Study of Differences and Influences of Teacher Communication and Discipline Characters of Students," *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, vol. 5, no. 4, (2021), h. 623.

besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. *Discipline is broadly defined as an influence to help children of the environment.*²² Menurut E. Mulyasa, disiplin adalah suatu kesadaran tertib di mana orang-orang yang berhubungan dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Menurut Siagian disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan dalam Barnawi, disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun dan terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Melayu S.P Hasibuan, mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya karena hal ini akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap, dan terbuka. Kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan, pengawasan melekat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru disekolah.²³

Guru adalah semua orang yang wewenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid, baik secara individual maupun klasikal, baik di

²² Alfauzan Amin., Alimni., et al., "*Interpersonal Communication Skill on Student Discipline: Analysis Of The Effects Islamic Religious Learning*" (2023): 1–23.

²³ Hayati Tatoe, "*Peningkatan Kedisiplinan Guru Dalam Kehadiran Megajar Di Kelas Mealalui Supervisi Kepala Sekolah Pada SMA Negeri 2 Bangko Kabuapten Rukan Hilir,*" *Perspektif Pendidikan dan Keguruan*: vol. 7, no. 1 (2020), h. 283.

sekolah maupun diluar sekolah. Guru adalah subjek utama dalam pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran yang menjadi inti kegiatan pendidikan. Guru berfungsi mengoptimalkan potensi anak didik. Guru sebagai pengajar adalah membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahui, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar lain yang dipelajari.²⁴ Guru sebagai pendidik memiliki tugas mengarahkan siswa pada tingkat kedewasaan dan kepribadian kamil yang sesuai dengan tujuan Pendidikan Agama Islam.²⁵ *The success of teachers in teaching and learning activities is highly dependent on approaches, models and methods or techniques.*²⁶

Kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah optimalisasi sumber daya manusia terutama guru. Guru merupakan faktor yang sangat esensial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam bidang pendidikan. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan kataatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah. Dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki 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. Kinerja guru diukur dari kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, mengevaluasi

²⁴ Tiswarni, "Usaha Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru (Studi Deskriptif Kualitatif Di SMP N 1 Argamakmur Kabupaten Bengkulu Utara)" At-Ta'lim: vol. 18, no. 1 (2019): 265.

²⁵ Alimni, Alfauzan Amin, and Meri Lestari, "Intensitas Media Sosial Dan Pengaruhnya Terhadap Hasil Belajar Agama Islam Siswa Sekolah Menengah Pertama Kota Bengkulu," EL-TA'DIB (Journal of Islamic. Vol. 01, No. 1 September (2021): 145–156.

²⁶ Alfauzan Amin and Alimni, "Development of Religion Materials Based On Synectic Approach to Junior High School Students" Vol. 18, No. 1 (2019): 1–26.

hasil pembelajaran, serta melakukan program pengayaan/ melakukan tindak lanjut.²⁷

b. Pentingnya Disiplin Dalam Pendidikan

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya pendidikan yang dilakukan melalui proses belajar mengajar. Agar proses belajar mengajar dapat berjalan lancar dan tercapainya tujuan yang diinginkan, maka diperlukan adanya suatu penerapan disiplin yang memadai.

Menurut Mulyasa, dalam menanamkan disiplin, guru bertanggung jawab mengarahkan, berbuat baik, menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian. Oleh karena itu guru harus mampu mendisiplin peserta didik dengan penuh kasih sayang. Terutama disiplin diri. Untuk kepentingan tersebut, guru harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Membantu peserta didik mengembangkan pola perilaku untuk dirinya.
- 2) Membantu peserta didik meningkatkan standar perilakunya.
- 3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin.

Tujuan disiplin dalam proses belajar mengajar tidak dapat dipisahkan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu sekolah. Karena tujuan suatu sekolah ini tidak akan tercapai jika kondisi sekolah tidak memiliki disiplin yang baik. Dengan demikian faktor disiplin ini merupakan faktor yang paling dominan dalam pencapaian hasil yang baik dan kelangsungan pendidikan di sekolah. Di samping itu agar pelaksanaan proses belajar mengajar berlangsung dengan baik. Dengan baiknya kegiatan proses belajar mengajar maka tujuan yang ingin dicapai dalam proses tersebut juga akan baik.²⁸

²⁷ Jumriah, Haedar Akib, and Muhammad Darwis, "Disiplin Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Pembelajaran Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Barru," *Jurnal Office*, vol. 2, no. 1 (2016): h. 156.

²⁸ Nurmalina, "Disiplin Dan Motivasi Kerja Guru Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa," *Jurnal As-Salam*, vol. 1, no. 1 (2016): h. 85–85.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam menerapkan disiplin terdapat tipe kegiatan pendisiplinan yang dijalankan oleh guru. Handoko, mengatakan bahwa ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerjanya untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung salah arah dan eratik. Di samping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.²⁹

²⁹ Hafidulloh, Iradawaty, and Mochamad Mochklas, *MANAJEMEN GURU: MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA GURU*,.... h. 42-43.

c. Aspek-Aspek Disiplin Kerja Guru

Dalam menjalankan disiplin kerja terdapat unsur-unsur yang harus dimiliki oleh seorang guru. Menurut Prijodarminto dalam amanah agustin menjelaskan disiplin mempunyai 3 aspek, antara lain:

- 1) Sikap mental (*attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- 2) Pemahaman yang baik mengenai sistem atau perilaku, norma kriteria dan standar yang sedemikian rupa sehingga memiliki pemahaman yang mendalam atau kesadaran akan aturan, norma, kriteria dan standar tersebut merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- 3) Sikap kelakuan yang secara wajar yang menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.³⁰

d. Indikator Disiplin Kerja Guru

Indikator-indikator disiplin kerja meliputi beberapa hal antara lain sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.³¹

³⁰ Ibid.,.... h. 44-45.

³¹ Fauzia Agustini, *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Medan: UISU Press, 2019), h. 104.

Adapun indikator kedisiplinan kinerja guru yang dalam hal ini dijadikan sebagai indikator dalam penelitian penulis yaitu:

- 1) Kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah
- 2) Ketepatan waktu guru saat berada di lingkungan sekolah
- 3) Kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya; dan
- 4) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja guru pada tingkat SMP/ MTs dalam konteks penelitian ini adalah sikap atau perilaku seorang guru yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku di sekolah. Dengan indikator-indikator disiplin kerja yang meliputi: 1) kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah, 2) ketepatan waktu guru saat berada di lingkungan sekolah, 3) kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya; dan, 4) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

B. Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1. Matriks Penelitian Relevan

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Ita Evina	Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMP Se Kecamatan Batanghari Lampung Timur. ³²	Menggunakan penelitian kuantitatif dengan analisis data regresi berganda	1) Peran kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja guru sebesar 3,2%; 2) Iklim organisasi berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru sebesar 21,6%; dan 3) Peran	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel Y (produktivitas kerja guru), menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda.	Perbedaan terletak pada jenis variabel X_1 dan X_2 . X_1 dan X_2 pada penelitian ini yakni peran kepala sekolah (X_1) dan iklim organisasi (X_2),

³² Ita Evina, "PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU PADA SMP SE-KECAMATAN BATANGHARI LAMPUNG TIMUR", vol. 4, no. 19, (2019), h. 78.

				kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru sebesar 13,5%.		sedangkan penulis menggunakan variabel X_1 dan X_2 yakni X_1 (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan (X_2) disiplin kerja).
2.	Fitria Gita Anjani, dan Triesninda Pahlevi	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi. ³³	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru yang dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan nilai signifikansi $0,000 = 0,05$. Kemudian, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja guru yang dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan nilai signifikansi $0,000 = 0,05$. Selanjutnya, terdapat	Persamaan terletak pada jenis variabel (Y) produktivitas kerja guru, dan jenis penelitian yang digunakan yakni kuantitatif.	Perbedaan terletak pada jenis variabel X_1 dan X_2 . X_1 dan X_2 pada penelitian ini yakni disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan penulis menggunakan variabel X_1 dan X_2 yakni X_1 (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan (X_2) disiplin kerja. Serta tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel

³³ Fitria Gita Anjani and Triesninda Pahlevi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi", vol. 4, no. 6 (2022), h. 8290.

				pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja $0,000 = 0,05$.		penelitian.
3.	Hilmi Fadilah, dan Ilham Fahmi	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Binneka Karawang. ³⁴	Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif menggunakan metode ex post facto.	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru, dengan nilai signifikansi 0,037. Serta hasil dari perolehan analisis statistik deskriptif kepala sekolah dan produktivitas kerja guru berada di kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 66,7% dan 73,3%, dengan nilai persamaan regresi $52,370 + 0,390 X$ yang menunjukkan berpengaruh positif.	Persamaan terletak pada jenis variabel (Y) produktivitas kerja guru, dan jenis penelitian yang digunakan yakni kuantitatif.	Perbedaan terletak pada jumlah variabel, tempat penelitian, dan jenis metode yang digunakan.
4.	Komariyah, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, dan Ngasbun	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi	Teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi	(1) ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah	Persamaan terletak pada jenis variabel (X_1) dan variabel (Y) dan jenis	Perbedaan terletak pada variabel X_2 . Pada penelitian

³⁴ Hilmi Fadilah and Ilham Fahmi, "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMK BHINNEKA KARAWANG", vol. 4, (2021), h. 302.

	Egar	Terhadap Produktivitas Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal. ³⁵	berganda.	terhadap produktivitas kerja guru sebesar 52.20%. (2). Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru sebesar 54.40% (3) Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru sebesar 62.50%	penelitian yang digunakan yakni kuantitatif.	ini menggunakan motivasi berprestasi, sedangkan penulis menggunakan disiplin kerja.
5.	Ajeng Safitri Mustofa	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MTsN 1 Kediri. ³⁶	Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu non probability sampling dengan metode purposive sampling	Secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,002 < 0,05$. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh	Persamaan terletak pada jenis variabel (Y) produktivitas kerja guru, dan jenis penelitian yang digunakan yakni kuantitatif.	Perbedaan terletak pada jumlah variabel. Pada penelitian ini terdiri dari 4 variabel, sedangkan penulis menggunakan 3 variabel.

³⁵ Komariyah, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, and Ngasbun Ega, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN PATEBON KABUPATEN KENDAL", vol. 9, (2020), h. 161.

³⁶ Ajeng Safitri Mustofa, "PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTsN 1 KEDIRI", vol. 1, no. 3, (2022), h. 136.

			<p>dengan jumlah populasi sebanyak 90 guru dan sampel sebanyak 61 guru yang berstatus PNS. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan) serta koefisien determinan (R²) yang diolah menggunakan program SPSS versi 25.</p>	<p>terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,060 > 0,05. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,000 < 0,05. Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MTs Negeri 1 Kediri dengan melikat dari nilai signifikan F sebesar 0,000 < 0,05.</p>	
--	--	--	--	--	--

C. Kerangka Berpikir

Produktivitas merupakan kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas sebagai sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan yang berkaitan dengan diri sendiri dan pekerjaan. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan kerukunan kerja. Yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan sikap kerja yang baik, penghematan biaya, ketepatan waktu dan sistem teknologi yang lebih baik. Produktivitas kerja adalah keberhasilan

kerja dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai kualitas hasil yang diharapkan. Produktivitas kerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Diantara faktor-faktor tersebut, ada faktor kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja.

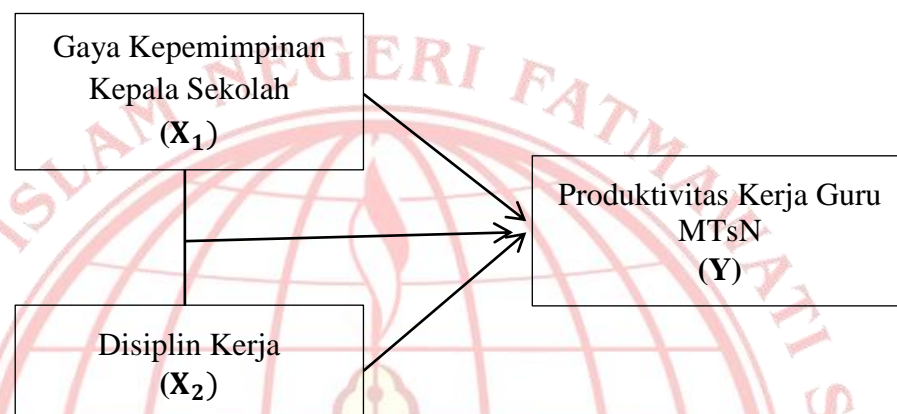
Kepemimpinan merupakan suatu seni untuk menyamakan mindset atau persepsi dari setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin berperan sangat penting untuk menggerakkan, mempengaruhi, dan memberdayakan bawahannya secara terintegrasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Sebagaimana yang dijelaskan diatas bahwa fungsi seorang pemimpin yakni mengarahkan, memotivasi, komunikasi, mengawasi tugas-tugas guru, membimbing dan mendelegasikan wewenang bawahannya untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dengan hal diatas, indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah MTs Negeri di kabupaten Kaur dalam konteks penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan pembinaan (*choaching*), gaya kepemimpinan demokratis (*supporting*), dan gaya kepemimpinan kendali bebas (*delegating*).

Disiplin kerja adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama. Yang menjadi tolak ukur disiplin kerja dalam penelitian ini yakni kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah, ketepatan waktu guru saat berada di lingkungan sekolah, kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya; dan, tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Kaur.

Dimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru sebagai variabel independen (variabel bebas) yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen (variabel terikat), yang dalam hal ini adalah produktivitas kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri.

Berikut kerangka analisis dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan rumusan permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H_{a1} : Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Kaur.
- H_{a2} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Kaur.
- H_{a3} : Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Kaur.