

## Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Tsanawiah (MTs) Al- Ihsan Kalikejambon

Lailatus Sa'adah<sup>1\*</sup>, Septian Ragil Anandita<sup>2</sup>, Zawaidul Khair<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Indonesia

Alamat; Jl. Garuda No. 9 Jombang, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [ragil@unwaha.ac.id](mailto:ragil@unwaha.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze leadership styles and working motivation in improving teacher work discipline in Madrasah Tsanawiah (Mts) Al-Ihsan Kalikejambon. The research method used a qualitative method with data collection observation, interviews and documentation involving directly to the principal headmaster and teachers of Madrasah Tsanawiah (Mts) Al-Ihsan Kalikejambon. Data analysis techniques include data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of this study indicate that in improving teacher work discipline in Madrasah Tsanawiah (Mts) Al-Ihsan Kalikejambon, the principal applies a democratic leadership style and intrinsic and extrinsic motivation.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiah (Mts) Al-Ihsan Kalikejambon. Metode penelitian yang digunakan ini adalah metode kualitatif dengan pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi yang melibatkan secara langsung kepada kepala sekolah dan guru Madrasah Tsanawiah (Mts) Al-Ihsan Kalikejambon. Teknis analisis data mencakup reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiah (Mts) Al-Ihsan Kalikejambon, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan Setiawan, (2019).

Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpin lembaga tersebut dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di Madrasah. Pimpinan Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dan disiplin kerja guru. Pimpinan Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan

pendidikan, administrasi Madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas pemimpin Madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien Junaidi, R., & Susanti, (2019)..

Pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi dan pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kurangnya memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktifitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat mendorong dan mengubah sikap, tindakan dan perilaku anggota untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai Mahmud, (2019). Gaya kepemimpinan yaitu melaksanakan tugas-tugas/pekerjaan secara antusias itu harus tertuju pada tujuan bersama atau tujuan organisasi, termasuk juga tujuan pemimpin yang identik dengan tujuan organisasi, dengan kata lain kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi memerlukan strategi dalam mempengaruhi orang lain atau anggota organisasi agar memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasinya. Hal ini juga pernah disampaikan Sulistyaningsih (2021) kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain gaya kepemimpinan motivasi kerja juga merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada anggota dalam bekerja.

Motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya (Wulan, 2011).

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini, guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja dan disiplin kerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: *“Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MTs Al-Ihsan Kalikejambong”*

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Gaya kepemimpinan**

Rivai mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Tolu et al., 2021). Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Badrianto et al., 2022).

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya (Adji et al., 2022). menurut Purwanto, Tukiran, et al., (2020) terdapat enam gaya kepemimpinan yaitu: 1) Gaya Kepemimpinan demokratis, 2) Gaya kepemimpinan otokratis, 3)

Gaya kepemimpinan birokrasi, 4) Gaya kepemimpinan karismatik, 5) Gaya kepemimpinan transformasional. 6) Gaya kepemimpinan transaksional.

### **Motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Menurut Siswanto, (2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi juga diartikan sebagai daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi (Wulandari et al., 2021). Menurut Abdurrahim, (2021) pada garis besarnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya dapat digolongkan atas dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Menurut Prasetyo & Marlina, (2019) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk terhadap ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) dua bentuk tersebut, yaitu *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya) dan *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah).

## **3. METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menggunakan metode penelitian eksplorasi, eksplorasi merupakan merupakan jenis awal dari satu penelitian yang sifatnya sangat luas (Sa'adah, 2023). Artinya riset kualitatif berbasis pada konsep *going exploring* yang melibatkan *in-depth and case-oriented study* atau sejumlah kasus atau kasus tunggal. Hal ini juga disampaikan Denzin dan Lincoln bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan sebuah

fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada, penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka (Fadli, 2021). Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di Madrasah Tsanawiah (Mts) Al-Ihsan Kalikejambon.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan pemimpin yaitu jika berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komunikasi, selain itu, semua pihak dalam organisasi, bawahan maupun pemimpin menerapkan hubungan atau tata hubungan yang mendukung. Apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka komunikasi antar pribadi yaitu atasan dan bawahan (guru) harus tetap terjaga dengan baik. Motivasi yang tepat adalah motivasi yang dapat mendorong untuk bertindak dan mencapai tujuan dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan kegigihan. Motivasi dapat datang dari dalam diri sendiri (*intrinsik*) atau dari faktor-faktor luar (*ekstrinsik*), motivasi dapat membantu membangkitkan semangat dan memberi afirmasi positif untuk menjalani hidup lebih bermakna

Peran dari suatu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan disiplin kerja guru di Mts Al-Ihsan Kalikejambon dapat diukur menggunakan pengukuran disiplin dimana ada beberapa indikator-indikator di dalamnya, indikator indikator dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator disiplin juga menganjurkan sudut pandang *prospektif* daripada *retrospektif*. Indikator untuk mengukur disiplin kerja guru secara individu yaitu: 1) kehadiran, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berperan dalam mendorong disiplin kehadiran kerja guru, yaitu dengan keterlibatannya guru dalam mengambil keputusan sehingga dapat merasakan rasa tanggung jawab bersama. Hal lain juga didorong dengan adanya fingerprint sebagai alat absensi, data yang masuk tidak dapat di palsukan, karena setiap orang memiliki sidik jari yang berbeda-beda, sehingga sangat tepat digunakan untuk meningkatkan kehadiran guru. 2) Ketaatan terhadap peraturan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berperan dalam mendorong guru untuk taat terhadap aturan kerja, hal ini dikarenakan adanya aturan tertulis dan tidak tertulis sehingga menciptakan kedisiplinan, menentukan hak dan kewajiban dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan adanya sanksi atau hukuman, sanksi diberikan untuk memperbaiki kedisiplinan guru yang melanggar peraturan atau kebijakan madrasah, sanksi juga bertujuan untuk mendidik guru yang bersangkutan dan memelihara peraturan yang berlaku. Selain itu pemberian reward juga mendorong terhadap ketaatan

terhadap aturan kerja, dalam menciptakan kedisiplinan dan kinerja yang baik, madrasah memberikan dan memastikan bahwa reward yang diberikan sesuai dengan beban dan tanggung jawab guru. Ketaatan terhadap aturan juga dapat didorong dengan keteladanan pemimpin, keteladanan pemimpin jauh lebih efektif dan powerfull dibanding hanya dengan perintah dan paksaan, keteladanan pemimpin dapat mempengaruhi jiwa kelompok, sehingga jiwa pemimpin akan membentuk jiwa anggota kelompoknya agar taat aturan kerja. 3) Ketaatan terhadap standar kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mendorong guru dalam mematuhi standar kerja, yaitu dengan dilakukannya evaluasi kerja oleh pimpinan, membandingkannya dengan target yang telah ditetapkan, hal ini dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana guru telah mencapai target, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Dan pimpinan juga memberikan pelatihan sebagai proses pembelajaran yang difokuskan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja individu atau kelompok, training merupakan salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi bawahan dan membantu mereka untuk lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, selain pelatihan pimpinan juga memfasilitasi kerja guru dalam menunjang kinerja guru, karena fasilitas kerja yang baik dan sesuai akan mendukung kinerja guru menjadi lebih efektif dan efisien sehingga dapat memenuhi standar kerja dengan baik. 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, gaya kepemimpinan dan motivasi mendorong terhadap kewaspadaan guru dalam bekerja, hal ini dilihat dari selalu berhati-hati, penuh perhitungan, ketelitian dan tanggung jawab dengan tugas yang diberikan. 5) bekerja etis, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mendorong guru dalam bekerja etis, hal ini dikarenakan ada dorongan dan motivasi pemimpin untuk menjaga moralitas guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya, selalu bertindak adil dan tidak berat sebelah terhadap bawahannya, memberikan manfaat untuk murid dan masyarakat luas, menjaga harkat dan martabat suatu profesi sehingga tetap dipercaya dalam pelaksanaan tugasnya.

## **5. KESIMPULAN**

Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiah Al-Ihsan Kalikejambon menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu dalam pengambilan keputusan pimpinan melibatkan semua bawahannya. Motivasi kerja dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiah Al-Ihsan Kalikejambon menerapkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yaitu dengan memberikan pelatihan untuk guru, memberikan fasilitas yang nyaman, menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman, pemberian hadiah terhadap guru yang berprestasi, memberikan pengakuan, dan memberikan dorongan sikap

positif dalam rangka membangun sikap dan cara berpikir positif supaya yakin bawahan mampu mencapai tujuan

Peran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan disiplin kerja guru Mts Al-Ihsan Kalikejambon dapat dilihat dari indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis. Dari kelima indikator tersebut bisa dikatakan segi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis sudah baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru IPS di SMP. *Pendidikan dan Dakwah*, 3(2), 290–302.
- Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal CoManagement*, 4(3), 725–733. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/2248>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 1–13. <https://osf.io/preprints/inarxiv/bzq75/>
- Mahmud, A. (2019). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 1(2), 39–47. <https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.12>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: A schematic literature review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2660964>
- Sa'adah, L. (2023). *Analisis kualitatif dan kuantitatif*. CV. Mitra Ilmu.

- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Estuarine, Coastal and Shelf Science*, 2020(1), 473–484.
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 180–194.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Wulan, L. (2011). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disperiang Kota Semarang (Skripsi). Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro Semarang, 2\*(1), 44–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 18(2), 12–25.