

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagaimana dikemukakan oleh Robbins yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan)⁵. Pendapat ini memandang semua anggota kelompok atau organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian berikutnya dikemukakan oleh Owwens yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.¹ Pendapat ini menyatakan juga bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah hubungan interpersonal dan keinginan bersama.

Dalam pengertian yang lain Yukl mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk

¹ Supriadi, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung”* (Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016), hal. 14.

memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Definisi di atas mencakup upaya yang tidak hanya untuk mempengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi yang sekarang tetapi juga dapat digunakan untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan masa depan.

Kepemimpinan dipandang sebagai peran khusus dan proses pemberian pengaruh secara sosial yang setiap orang dapat memerankannya. Mengacu pada pengertian-pengertian di atas, sebagian besar ahli mengasumsikan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau beberapa organisasi.

Harsey dan Blanchard mengemukakan beberapa komponen utama dalam definisi kepemimpinan antara lain: 1) kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. 2) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum 3) kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang terjadi pada suatu keadaan dan diarahkan melalui proses komunikasi kearah tercapainya suatu tujuan.

Gaya Kepemimpinan Menurut Imam Suprayogo istilah kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktivitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok”.

Menurut Sulistiyorini mengatakan bahwa “Kepemimpinan di bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan”.² Dari pendapat di atas, unsur kepemimpinan adalah suatu pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin dan pada gilirannya akibat dari pengaruh itu orang lain akan menuruti dan mengikuti apa yang dianjurkan dan diperintahkan oleh seorang pemimpin. Maksudnya, kepala madrasah harus dapat mempengaruhi guru ke arah positif untuk dapat diarahkan dan diciptakan sesuai dengan keinginan yang ingin dicapai oleh kepala madrasah sebagai pemimpin. Untuk itu seorang kepala madrasah (pemimpin) mempunyai gaya yang diterapkan yang disesuaikan dengan

² Suprayogo Imam, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam* (Malang: Stain Press, 1999), hal. 17.

karakter, budaya dan suasana iklim sekolah untuk mencapai tujuan proses pembelajaran yang lancar.

Moeljono dan Sudjamiko mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perwujudan dari kepemimpinan yang memberikan *human touch* pada hirarki. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan tranformasional, yaitu kepemimpinan yang menyadarkan diri pada tiga (3) unsur berikut:

- a) *Charisma*. Pemimpin macam ini memiliki kemampuan pengambilan keputusan, pengelolaan keuangan, berkomunikasi dan meyakinkan pihak, atau orang lain. Bisa juga disebut kepemimpinan karismatik memiliki karakteristik ekspresif. Pantang menyerah, dan memiliki keyakinan akan kebenaran yang hakiki.
- b) *Individualized consideration*. Unsur ini menekankan pentingnya pemimpin memberikan perhatian yang besar dan personal kepada pengikutnya. Dalam lingkungan organisasi, *individualized consideration* diwujudkan dalam kualitas pengaruh antara pemimpin (selaku atasan) dan pengikut (selaku bawahan). Dengan hubungan berkualitas, perhatian pemimpin berwujud dukungan sumber daya yang melimpah guna keberhasilan kerja pengikut. Sumber daya dimaksud tidak hanya yang tangible, seperti uang, atau dana dan fasilitas kerja, juga intangible seperti bantuan pemimpin kepada pengikut untuk selesaikan pekerjaannya, misalnya dalam bentuk monitoring dan coaching, serta dukungan

dan dorongan pemimpin untuk mengembangkan kompetensi dan kapabilitas kerja pengikut (*developmental orientation*).

- c) *Intellectual stimulation*. Berbeda dengan dua unsur sebelumnya yang amat kental nuansa emosional dan psikologisnya, unsur ini justru memberi tekanan lebih pada sisi kognitif, karena pemimpin berupaya meningkatkan pemahaman pengikut akan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, khususnya yang terkait dengan perubahan, dan mendorong pengikut akan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, khususnya yang terkait dengan perubahan, serta mendorong pengikut menelurkan gagasan jalan keluar yang kreatif dan inovatif atas permasalahan tersebut.

2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Fadli mengatakan bahwa pemimpin dibedakan atas gaya/tipe kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Pemimpin Otokratis adalah pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadinya dengan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan ini menganggap bawahan sebagai alat semata-mata dan tidak mau menerima kritik dan saran pendapat, sehingga terlalu bergantung kepada kekuasaan formal, sehingga dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

- b) Pemimpin Militeris ialah seorang pemimpin bertipe militerilistis yang memiliki sifat menggunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahannya, senang bergantung pada pangkat dan jabatan dalam menggerakkan bawahannya, dengan formalitas berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, sukar menerima kritikan dari bawahan, menggemari upacara-upacara untuk berbagai cara dan keadaan.
- c) Pemimpin Paternalistis adalah menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, jarang memberikan kesempatan bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, serta sering bersikap maha tahu.³
- d) Pemimpin Kharismatis merupakan pemimpin yang mempunyai daya tarik amat besar dan sikap-sikap kesehariannya selalu dianggap sebagai panutan oleh bawahannya.
- e) Pemimpin Laissez Faire merupakan pemimpin organisasi permisif, dalam arti anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hatinya nuraninya, asalkan kepentingan bersama tetap dijaga dan tujuan organisasi tetap tercapai, dimana organisasi berjalan lancar dengan sendirinya, karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang dewasa yang sudah mengetahui apa yang

³ Ahmad Fadli, *Organisasi Dan Administrasi* (Jakarta: Manhalun Nasyiin Press, 2011), hal. 159-161.

menjadi tujuan organisasi, sasaran apa yang dicapai dan tugas apa yang harus dilaksanakan masing-masing. Biasanya tipe ini tidak terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasi, maka seorang pemimpin ini cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan sendirinya tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi berjalan. Tipe pemimpin ini sering dianggap sebagai seorang pemimpin yang kurang memiliki rasa tanggungjawab wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya.

- f) Pemimpin Demokratis dicirikan dari proses pergerakan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan, serta tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya. Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Fikri Ponorogo berdasarkan pemahamannya konsep tersebut dan hasil observasi peneliti bahwa Kepala Madrasah menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, sebagai seorang pemimpin yang mau menerima saran dan pendapat dari bawahannya, mengambil keputusan berdasarkan hasil musyawarah dan berusaha mensejajarkan antara kepentingan bawahan dan kepentingan lembaga.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan kepala madrasah dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik. Adapun indikatornya sebagai berikut:⁴

a. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses membuat pilihan dari sejumlah alternatif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, pengambilan keputusan bisa disimpulkan bahwa suatu proses pemilihan dari antara alternatif untuk mencapai suatu hasil.

b. Pembagian Tugas Kepada Bawahan

Seorang atasan harus lebih dulu mengalokasikan *tugas* dan wewenangnya *kepada bawahan* sebelum melimpahkannya *kepada bawahan*.

c. Inisiatif Bawahan

Bawahannya harus mengambil *inisiatif*, menerjemahkan arah kebijakan pemimpin. Mengambil *inisiatif artinya* memulai suatu tindakan.

d. Pemberian Sanksi (Hukuman)

Pemberian sanksi adalah memberikan penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu

⁴Widyaiswara Utama, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 12.

pelanggaran, kejahatan dan kesalahan yang dilakukan oleh seseorang sebagai salah satu cara pendisiplinan.

e. Pemberian Penghargaan Terhadap Prestasi

Pemberian penghargaan bagi bawahan merupakan suatu tanda apresiasi dari pimpinan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi bawahan lainnya.

f. Menjalin Komunikasi

Fungsi *komunikasi* sebagai *komunikasi sosial* mengisyaratkan bahwa *komunikasi* itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup. Dengan begitu, setiap kali dalam *menjalin komunikasi*, maka yang perlu mendapat perhatian adalah apa yang menjadi tujuan dalam menjalin komunikasi yang baik dengan lawan bicara.

g. Monitoring Pelaksanaan Tugas

Monitoring bertujuan untuk mengamati/mengetahui perkembangan dan pengendalian *pelaksanaan* sesuai dengan *tugas*. Mendukung upaya penyempurnaan perencanaan berikutnya melalui hasil pemantauan.

h. Rapat Kerja

Rapat kerja adalah pertemuan para staf untuk membahas hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas kerja.

Kepala madrasah yang baik adalah kepala madrasah yang mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang mampu menciptakan

iklim sekolah yang baik dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi para guru atau bawahannya.

Hal tersebut dapat mempengaruhi bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut.

B. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁵ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

⁵ R. Supomo, Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Yrama Widya, 2018), hlm. 41.

Pola kepemimpinan kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru, kepala madrasah merupakan ujung tombak dan pengarah jalannya madrasah yang dipimpinnya dengan ide-ide dan motivasi guna tercapainya visi misi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu atau pemimpin dengan kelompoknya. Setiap kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu, kemampuan untuk memotivasi bawahannya perlu untuk dimiliki untuk meningkatkan kinerja bawahannya.

Menurut temuan Astuti dan Danial, tantangan atau hambatan yang dialami kepala madrasah dalam mengembangkan budaya madrasah yang kondusif lebih dominan pada kesulitan dalam menerapkan kedisiplinan. Hal tersebut disebabkan kurangnya kesadaran warga madrasah akan tanggung jawabnya di madrasah sehingga menyebabkan ketidakdisiplinan dalam menjalankannya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Felix A. Nigro dan Manef mengatakan bahwa ada sembilan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:⁶

- a. Pengembangan struktur organisasi

⁶ Felix A Nigro dan Manef, *Disiplin Kilat Menuju Sukses*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1999), hal. 10.

- b. Adanya klasifikasi atau penggolongan jabatan yang sistematis dan luwes
- c. Adanya suatu pengusaha tenaga kerja dan penarikan tenaga kerja yang lebih baik
- d. Adanya sistem seleksi yang baik guna menjamin calon pegawai yang cakap dan bertanggungjawab
- e. Adanya suatu rencana menilai kecakapan pegawai secara berkala
- f. Adanya suatu rencana kenaikan pangkat atas jasa dan kecakapan pegawai.
- g. Adanya usaha atau kegiatan untuk memperbaiki hubungan antar manusia
- h. Adanya suatu program yang lengkap untuk mempertahankan semangat dan disiplin pegawainya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Supriadi dalam Luthans yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat timbul karena,⁷

1) *Self Dicipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi sehingga secara sadar akan tergugah hatinya dengan sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2) *Commad Dicipline*

⁷ Supriadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung" (Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016), hal. 38-39.

Disiplin ini timbul karena adanya paksaan dari luar. Sementara itu, disiplin kerja dapat diukur dengan indikator; menggunakan waktu secara efektif, datang tepat waktu, kualitas kerja baik, mengikuti prosedur, selalu hadir, dan rapi.

3. Indikator Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja guru merupakan ciri-ciri mengenai cara bekerja, sikap dan kebiasaan serta pandangan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pendidikan di madrasah.⁸ Hal tersebut dapat dijabarkan dengan beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kerja Merupakan Tanggung Jawab Moral

MI Darul Fikri Ponorogo memiliki 27 orang guru yang keseluruhannya memiliki tanggung jawab yang sama dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seorang guru. Guru di MI Darul Fikri Ponorogo tidak hanya bertanggung jawab memberikan materi pelajaran, namun secara moral dapat memberikan contoh dan perilaku yang menjadi teladan bagi siswa agar tidak hanya pandai dalam materi pelajaran, namun juga memiliki akhlak yang baik.

b. Disiplin Kerja

Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan sekolah

⁸ Aninditya Sri Nugraheni dan Ratna Rahmayanti, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari", *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 1 Nomor 2, November 2006, hal. 290.

maupun dalam proses belajar mengajar di dalam kelas. Kedisiplinan seorang guru merupakan bagian penting dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

Kedisiplinan guru di MI Darul Fikri Ponorogo terlihat dari guru saling mengingatkan terhadap tugas dan kewajiban sebagai pengajar serta ketaatan guru yang tidak akan pulang sebelum jam pulang meskipun tidak ada jam mengajar.

c. Semangat Kerja

Seorang guru selalu dituntut untuk tampil prima setiap datang ke sekolah, hal ini tidak akan menjadi halangan yang berarti jika semua guru memiliki semangat kerja yang tinggi. Memiliki kesungguhan dalam bekerja, berusaha meningkatkan kinerja dan bekerja sama dengan baik.

Semangat kerja guru di MI Darul Fikri Ponorogo terlihat ketika proses pembelajaran berupaya membuat pembelajaran menjadi semenarik mungkin dan siswa merasa nyaman sehingga mudah menerima pelajaran. Guru juga melakukan kerjasama dengan baik bersama orang lain guna menambah pengetahuan dan informasi untuk *upgrade* wawasan.

C. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelusuran peneliti terkait penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah, peneliti belum menemukan penelitian yang sama dengan masalah yang akan diangkat yaitu pengaruh gaya

kepemimpinan kepala madrasah terhadap kedisiplinan guru MI Darul Fikri Bringin Kauman Ponorogo. Di antara karya-karya ilmiah tersebut adalah:

1. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Diniyah Putri Lampung.*⁹ Dari karya ilmiah ini ditemukan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $Y = 73,05 + 1,62X_2$. Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi ganda kedua variabel bebas dengan variabel terikat R_{y12} sebesar 0,833 yang ditunjukkan oleh garis regresi $Y = 138,57 + 1,65X_1$. Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.
2. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kedisiplinan Guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Bulukumba.*¹⁰ Dalam jurnal ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket kepada guru yang menjadi responden. Data yang diperoleh melalui kuisioner kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis. Dari karya ilmiah ini

⁹ Supriadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Diniyah Putri Lampung" (Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016): 106.

¹⁰ Ike Yuniarti, Muhammad Ramli, and Sitti Mania, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Bulukumba," *Journal of Islamic Education Management* 4, no. 2 (2018): 182–95.

ditemukan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa: a. gaya kepemimpinan kepala madrasah di Bulukumba berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,305 sehingga kedisiplinan guru 30,5 % ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan 69,5% ditentukan oleh faktor lain.

3. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.*¹¹ Dalam karya ilmiah ini ditemukan hasil bahwa: a. ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru di sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati dengan kontribusi 25,3%. b. ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru di sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati dengan konsentrasi 15%. c. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru di sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati dengan kontribusi sebesar 27,5%.

Berdasarkan karya ilmiah/penelitian yang telah peneliti paparkan di atas, terdapat persamaan dalam variabel bebasnya yaitu mengkaji tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah/ kepala sekolah dan kedisiplinan guru. Adapun perbedaan dari masalah yang diangkat oleh peneliti dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel X lebih spesifik pada

¹¹ Emalia Fitriani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati." (Universitas Negeri Semarang, 2016).

gaya kepemimpinan kepala madrasah dibawah naungan yayasan pondok pesantren. Dengan hal ini, peneliti akan fokus kepada pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru MI Darul Fikri Bringin Kauman Ponorogo.

