

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen merupakan tindakan seseorang dalam mengawasi organisasi, lembaga, atau sekolah agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai kedepannya (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Untuk menjalankan sebuah kegiatan dalam sebuah organisasi atau lembaga tentunya dibutuhkan sumber daya manusia sebagai pendukung dan penggerak agar kegiatan dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan mereka yang berfungsi sebagai kekuatan pendorong di belakang perusahaan maupun organisasi dan berperan sebagai aset yang perlu dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan Susan, (2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang kepala sekolah, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin di sekolah. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Sutikno (2014) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

Sedangkan Darth dan Palus dalam Gary Yukl (2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Katz dan Kahn dalam Cipi Priatna (2015) berpendapat kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengaruh-pengaruh rutin organisasi.

Berdasarkan semua pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Sagala, (2018) macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

- a. Otokratis yaitu pemimpin membuat keputusan sendiri, karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang, ia memikul tanggung jawab dan wewenang penuh. Gaya otokratis berdasarkan pada pendirian bahwa segala aktivitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan apabila semuanya itu semata-mata diputuskan atau ditentukan oleh pimpinan.
- b. Demokratis yaitu pemimpin itu berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu. Gaya demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktivitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin.
- c. Kendali bebas yaitu pemimpin memberi kekuasaan pada bawahan, kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri, pengarahan tidak ada atau hanya sedikit. Gaya kendali bebas berpangkal tolak dari pemikiran bahwa segala aktivitas dalam organisasi agar berjalan dengan lancar dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan apabila kepada bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan di beri keleluasaan untuk memutuskan segala apa yang dikehendaki kemudian

melaksanakan sesuai keinginannya. Gaya kendali bebas ini biasanya tidak berguna, tetapi dapat menjadi efektif dalam kelompok profesional yang termotivasi tinggi.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Paramita (2017) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :



1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Budaya Organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi menurut Darmawan, (2013) mengatakan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Sedangkan menurut Luthans (2011), berpendapat bahwa Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari ke hari.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010) mengemukakan bahwa, budaya organisasi mengacu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem sehari-hari yang dianut oleh semua anggota yang membedakan dengan organisasi lain.



b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, adapun fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

Menurut Seotopo (2010), fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Memberikan rasa identitas kepada anggota organisasi.
2. Memunculkan komitmen terhadap misi organisasi.
3. Membimbing dan membentuk standar perilaku anggota organisasi.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.

Menurut Riani (2011), mengemukakan bahwa budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi yaitu:

1. Budaya memiliki suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna yang memadukan dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Berdasarkan fungsinya dapat disimpulkan budaya organisasi memberikan identitas bagi pegawai atau organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif, menciptakan perbedaan yang jelas antar pegawai atau organisasi sebagai mekanisme pembuat makna dan pengendali yang memandukan dan membentuk sikap serta perilaku anggotanya dan meningkatkan stabilitas sistem sosial.

c. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai yang dibawah oleh setiap organisasi, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengetahui indikator untuk meningkatkan budaya organisasi menjadi lebih baik.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012) terdiri dari:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil resiko harus ada didalam organisasi.
2. Memperhatikan detail, diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal disekitar.
3. Orientasi pada hasil, diartikan bahwa fokus kepada hasil atau pendapatan dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi individu, diartikan bahwa untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim, diartikan bahwa kemampuan bekerjasama dalam tim.
6. Keagresifan, diartikan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
7. Stabilitas, diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang.

2.1.4 Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin, yang berarti mematuhi, menegakkan sistem yang mengharuskan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi keputusan, perintah atau undang-undang yang berlaku. Menurut (Sinungun, 2009) 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.

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

Sardiman (2011), mengungkapkan bahwa guru merupakan bagian dari proses kegiatan mengajar dan berperan dalam upaya membentuk potensi sumber daya manusia dalam pembangunan bangsa. Sementara itu, Mulyasa (2006) menyampaikan guru adalah pendidik, panutan yang menjadi pemeran utama dalam mengidentifikasi anak didiknya dan sekitarnya. Oleh sebab itu, seorang pendidik harus mempunyai moral yang terjamin yang meliputi amanah, bijaksana dan teratur.

Berdasarkan beberapa pendapat yang bersumber pada uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasanya kedisiplinan guru merupakan suatu tindakan yang bertujuan melatih tiap individu untuk dapat mematuhi setiap peraturan dan *standart* yang telah ditetapkan.

b. Fungsi Kedisiplinan

Fungsi kedisiplinan menurut Tu'u ,(2004) adalah sebagai berikut:

1. Menata hidup bersama

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat hidup sendiri yang selalu terkait dan terhubung dengan orang lain. Dalam interaksi tersebut, dibutuhkan aturan yang berguna mengatur kehidupan dan aktivitas agar berjalan dengan lancar dan baik. Disini fungsi disiplin adalah mengatur

kehidupan masyarakat, interaksi personal, interaksi kelompok atau interaksi sosial.

2. Membangun Kepribadian

Lingkungan rumah, lingkungan sosial, lingkungan masyarakat dan lingkungan sekolah biasanya akan mempengaruhi perkembangan karakter seseorang. kedisiplinan yang dipraktikkan di masing-masing lingkungan akan memberi dampak bagi perkembangan karakter seseorang, jadi lingkungan yang berdisiplin baik juga akan memberi dampak pada karakter seseorang.

3. Melatih Kepribadian

Salah satu tahap pembentukan karakter harus diselesaikan melalui pelatihan. Karena sikap yang baik dan disiplin maka perilaku dan gaya hidup tidak akan segera terbentuk, tapi butuh waktu lama untuk menghasilkan kepribadian yang baik.

4. Wajib Disiplin

Disiplin dapat terjadi karena dorongan sadar seseorang. Disiplin dengan kesadaran diri lebih baik dan lebih kuat daripada disiplin yang dihasilkan oleh paksaan dan tekanan dari luar. Dikatakan terpaksa karena dalam melaksanakannya bukan berdasarkan inisiatif diri sendiri, melainkan ada rasa takut dan ancaman sanksi disiplin. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti aturan-aturan yang berlaku dilingkungan tersebut.

5. Sanksi

Aturan tersebut biasanya memuat hal-hal positif yang harus ditaati siswa dan guru. Pihak lainnya memberikan konsekuensi atau hukuman kepada mereka yang melanggar aturan ini. Ancaman hukuman atau sanksi sangat penting karena dapat memberikan dorongan dan kekuatan tersendiri bagi siswa dan guru untuk mentaati dan mematuhi tata tertib. Jika tidak ada ancaman sanksi atau hukuman, maka motivasi siswa dan guru serta guru untuk patuh dan patuh akan melemah. Siswa dan guru yang melanggar aturan biasanya diberi sanksi berupa teguran atau surat peringatan.

6. Lingkungan Kondusif

Dalam lingkungan pendidikan, terdapat proses mendidik, mengajar dan melatih siswa. Kondisi yang baik bagi proses tersebut adalah kondisi yang aman, tenang, tertib, saling menghormati dan hubungan sosial yang baik diimplementasikan dengan membuat aturan lembaga (yakni aturan untuk pendidik dan peserta didik) dan regulasi penting lainnya.

c. Karakteristik Kedisiplinan Guru dalam Mengajar

Menurut Sandra (2010), Guru dengan disiplin mengajar adalah guru dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Disiplin

Bagi guru dan peserta didik harus melaksanakan tata tertib dengan baik, karena aturan yang berlaku adalah aturan tertentu, dan setiap orang harus mematuhi aturan tersebut untuk memastikan kelancaran proses pengajaran.

2. Guru tegas

Terkadang dalam proses mengajar, guru harus tegas. Guru yang tegas adalah yang mampu mendidik, mengajar dan mendorong siswanya pada perbuatan baik dan selalu patuh pada peraturan. Tegas dalam arti menegakkan aturanaturan secara konsisten dan penuh dengan komitmen. Sikap tegas diperlakukan ketika siswa melanggar aturan dengan unsur kesengajaan. Pada situasi seperti ini, seorang guru harus bersikap tegas menegakkan aturan sehingga aturan dihormati. Demikian pula apabila siswa telah diberi kesempatan berulang-ulang untuk memperbaiki diri, akan tetapi siswa tersebut tidak mau melakukannya, bahkan cenderung mengabaikan apa yang dianjurkan guru, dalam situasi seperti ini guru harus bersikap tegas.

3. Disiplin waktu

Disiplin waktu merupakan fokus pertama para guru. Jam sekolah yang biasanya menjadi standar tingkat kedisiplinan guru, karenanya jangan mengesampingkan dalam hal disiplin waktu. Berusaha berangkat ke sekolah tepat waktu, dan kapan mulai mengajar dan kapan berangkat sekolah, harus mengikuti alokasi waktu yang telah disepakati bersama agar tidak mengganggu waktu mengajar guru lain. Menurut Asmani (2009), Disiplin penggunaan waktu juga bertujuan untuk memanfaatkan waktu dengan baik, membuat rencana yang baik dan mengalokasikan waktu dengan benar, agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan mendapatkan efek yang maksimal. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru itu adalah suatu peraturan tata tertib yang ada pada suatu lembaga pendidikan di

mana sekolah tersebut harus mengupayakan guru yang ada di sekolah melaksanakan tugasnya dengan baik. Adapun tugas guru di sekolah selain mengajar adalah mematuhi peraturan yang ada pada lembaga pendidikan tersebut dan mematuhi peraturan tersebut dengan senang hati tanpa ada paksaan dari pihak manapun, guru tidak boleh melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

d. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Singodimedjo dalam Daulay, (2019) adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

e. Indikator Kedisiplinan

Indikator dari disiplin menurut Mangkunegara, (2015) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Menunjukkan ketaatan terkait kehadiran saat jam kerja.

2. Standar Kepatuhan Saat Bekerja

Menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman dan aturan selama bekerja.

3. Ketaatan Dalam Peraturan

Menaati segala peraturan yang telah ditetapkan ditempat kerja.

4. Etika Kerja

Menciptakan dan menjaga suasana ditempat kerja tetap harmonis dan saling menghargai antar sesama pekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Teknik Analisis	Hasil
1	Jaya& Adnyani (2015)	a) Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan b) Variabel Terikat: disiplin	a) Responden berbeda b) Lokasi yang diteliti berbeda c) Tidak meneliti budaya organisasi	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin
2	(Hadromi, 2017)	a) Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan b) Variabel Terikat: Kedisiplinan	a) Tidak meneliti budaya organisasi b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda	Kualitatif	Gaya Kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki hubungan atau pengaruh linier terhadap tingkat kedisiplinan guru
3	(Widiawati, 2016)	a) Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi b) Variabel Terikat: Disiplin	a) Tidak meneliti Komunikasi b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi Berpengaruh positif yang lemah yang tidak significant antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

4	(Marhendro, 2016)	a) Variabel Bebas: Budaya Organisasi b) Variabel Terikat: Disiplin	a) Variabel Bebas: Motivasi b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
---	-------------------	---	--	-------------	--

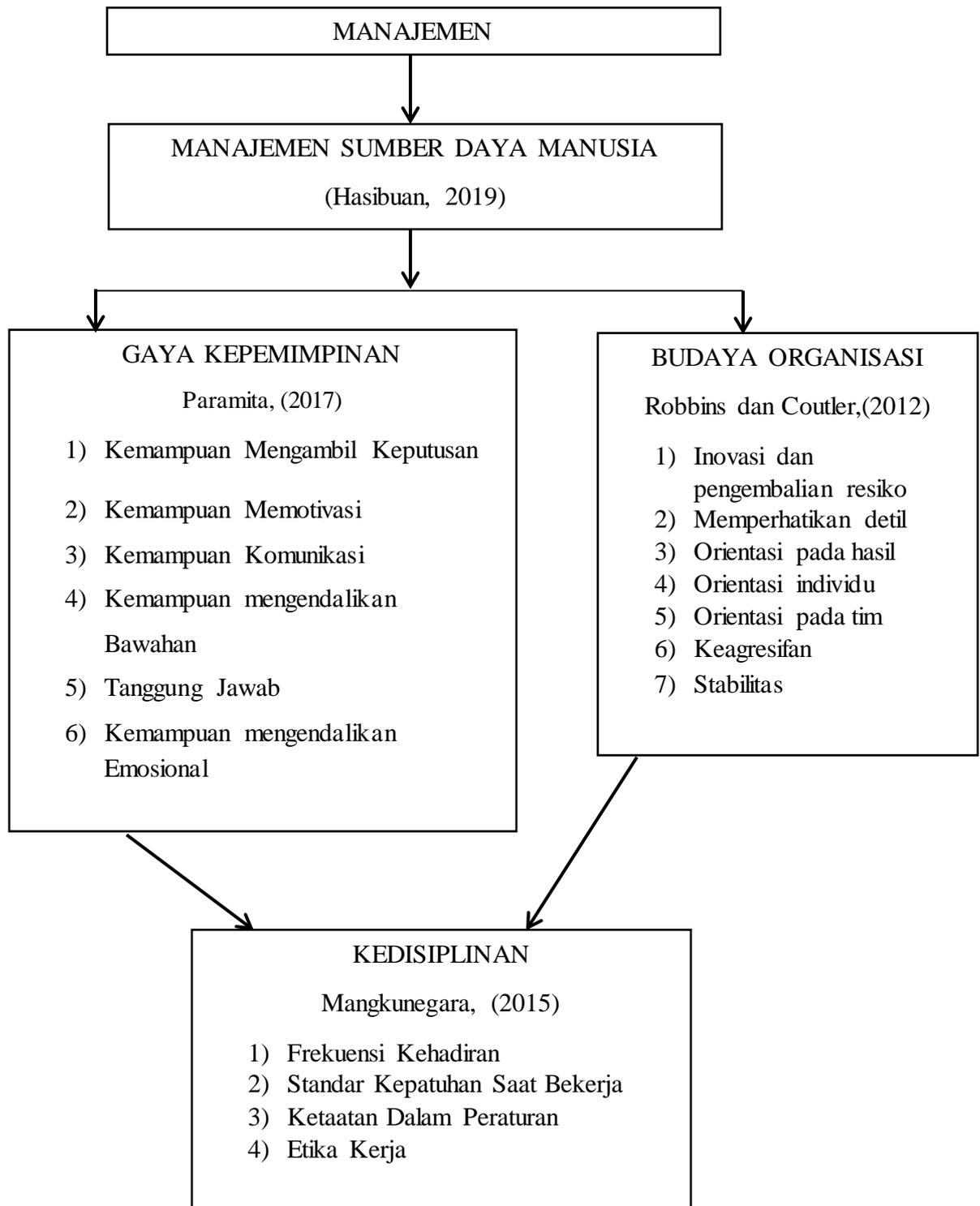
Sumber: Peneliti (2023)

2.3 Kerangka Konsep dan Model Analisis

2.3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual (*conceptual framework*) merupakan landasan dari keseluruhan proses penelitian. Kerangka konseptual menjelaskan hubungan antar variabel, menjelaskan teori yang melandasi hubungan-hubungan serta menjelaskan karakteristik, arah dari hubungan-hubungan tersebut (Fatihudin, 2020). Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka konsep yang bertujuan untuk menemukan mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat di gambarkan sebagai berikut:

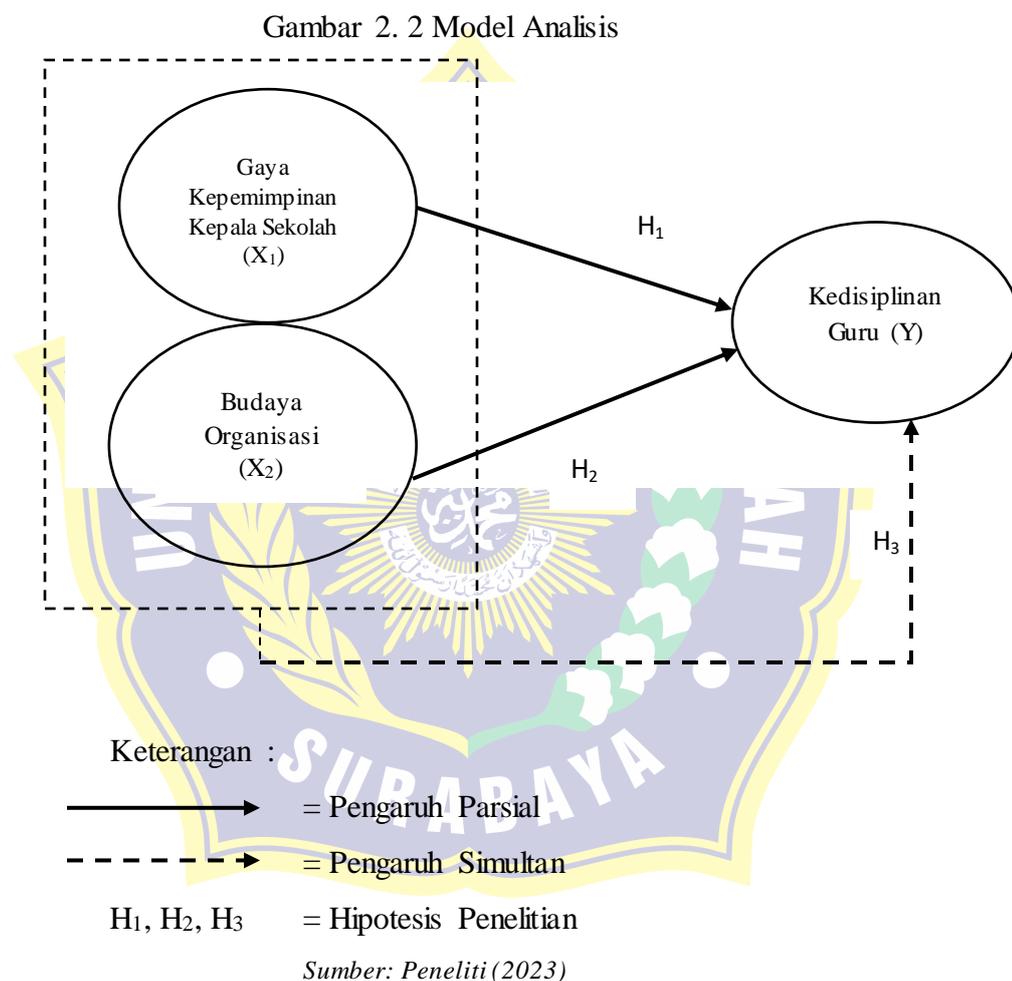
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep



Sumber: Peneliti (2023)

2.3.2 Model Analisis

Penelitian ini memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen pertama budaya organisasi sebagai variabel independen kedua dan kedisiplinan guru sebagai variabel dependen. Hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat melalui model analisis sebagai berikut:



Berdasarkan model analisis diatas menggambarkan terkait Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen yakni Kedisiplinan Guru (Y).

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan

Gaya Kepemimpinan berpengaruh dalam menjalankan pekerjaan yang akan menghasilkan kerja sama yang tinggi, serta dapat meningkatkan Kedisiplinan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Seperti dalam penelitian tentang gaya kepemimpinan dilakukan oleh Aroma, dkk dalam (Subudi & Cahyantara, 2015) untuk menguji adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dengan variabel perantara motivasi serta kemampuan kerja pegawai dan memiliki hasil yang signifikan sehingga dari keterangan di atas membuktikan bahwa suatu kepemimpinan pada setiap pekerjaan yang ada haruslah sesuai dengan peraturan agar menciptakan kedisiplinan guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

2.4.2 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan

Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang mendukung kedisiplinan guru, semakin baik budaya organisasi dilakukan dan sesuai dengan peraturan, maka kedisiplinan yang diciptakan pada guru akan semakin tinggi. Seperti pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marhendro (2016) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Sehingga budaya organisasi yang baik, jika seluruh pegawai yang ada di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya melakukan sesuai perintah yang ditetapkan oleh pemerintah serta mematuhi peraturan yang sudah ada di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

2.4.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Guru

Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap adanya Kedisiplinan dalam diri masing-masing, dimana budaya organisasi terlihat dari kebiasaan yang dilakukan oleh setiap guru serta perilaku kepemimpinan yang bisa memandu bawahan agar tetap patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Dimana kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai salah satu faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja seseorang disuatu organisasi. Semakin tinggi disiplin guru, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Jaya & Adnyani, (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dari keterangan diatas mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan guru terhadap peraturan-peraturan yang ada di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan Fatihudin (2020), maka berdasarkan kerangka konsep diatas, maka penelitian akan mengajukan sebagai berikut:

1. H_1 : Diduga Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

2. H₂ :Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.
3. H₃ : Diduga Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap Kedisiplinan Guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya

