

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru TK Se-Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang**

**Puput Novita Sari**

Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang  
Jl. Sidodadi Timur No. 24 – Dr. Cipto, Semarang  
Email: denisha.shajo@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru TK, (2) untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap disiplin kerja guru TK, (3) untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru TK se-Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dari populasi 153 kepala sekolah dan guru TK se-Kecamatan Ungaran Timur, Kabupaten Semarang diambil sampel sebanyak 110 responden dipilih dengan teknik *proporsional random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi menggunakan *SPSS for Windows Release 26*.

Hasil penelitian (1) terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dengan kontribusi sebesar 0,672 atau 67,2%, (2) terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 0,585 atau 58,5%, (3) terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru dengan kontribusi sebesar 0,703 atau 70,3%.

**Kata kunci:** *kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan disiplin kerja guru*

### **Abstract**

*The aims of this research are (1) to determine the magnitude of the influence of the school principal's transformational leadership style on the work discipline of kindergarten teachers, (2) to determine the magnitude of the influence of the school organizational climate on the work discipline of kindergarten teachers, (3) to determine the magnitude of the influence of the school principal's transformational leadership style and the school organizational climate together on the work discipline of kindergarten teachers in West Ungaran District, Semarang Regency. The research used a quantitative approach, from a population of 153 school principals and kindergarten teachers in East Ungaran District, Semarang Regency, a sample of 110 respondents was selected using proportional random sampling techniques. The data analysis used was descriptive analysis, classical assumption testing and regression testing using SPSS for Windows Release 26.*

*The results of the research (1) there is a positive influence of the principal's transformational leadership style on teacher work discipline with a contribution of 0.672 or 67.2%, (2) there is a positive influence of organizational climate on work discipline with a contribution of 0.585 or 58.5%, (3) there is a positive influence of the principal's transformational leadership style and the school's organizational climate together on teacher work discipline with a contribution of 0.703 or 70.3%.*

**Key words:** *transformational leadership, organizational climate and teacher discipline*

## PENDAHULUAN

Setiap guru yang bekerja dalam suatu lembaga atau instansi pendidikan, hendaklah memiliki disiplin kerja yang baik, disiplin kerja guru tersebut dapat dilihat melalui beberapa aspek, diantaranya adalah: (1) ketepatan waktu dan pulang sekolah, (2) melengkapi buku administrasi guru, (3) dalam hal berpakaian mengikuti aturan yang berlaku di sekolah tersebut, (4) menggunakan sarana dan prasarana sekolah dengan baik, (5) mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, pembinaan guru, dan lainnya dengan aktif dan inovatif (Maudin, 2020: 3). Menurut Hasibuan (2017: 107) kedisiplinan termasuk dalam fungsi terpenting dari Manajemen Sumber Daya Manusia, dan berkaitan dengan kemampuan karyawan bekerja dengan teratur. Pegawai yang melakukan tugasnya dengan bersungguh-sungguh dan mentaati peraturan secara sadar atas motivasi dari dirinya sendiri merupakan bentuk dari kedisiplinan. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru, diantaranya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan efektivitas, kualitas, dan pelaksanaan tugas guru (Wibowo, 2021: 265). Jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak optimal maka akan berimplikasi kepada disiplin kerja guru dan staf yang kurang baik, sehingga akan berdampak kepada kualitas manajemen sekolah (Fadhilah dan Abubakar, 2020: 206).

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa kepala sekolah di masing-masing TK di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang kondisinya berbeda-beda, ada yang akrab dengan guru dan ada yang kurang begitu akrab dengan semua guru, ada yang cukup baik dalam memberikan perhatian kepada guru dan ada yang kurang memberikan perhatian secara menyeluruh kepada semua guru, dan kurang melakukan komunikasi kepada semua guru. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memegang peranan penting dalam pencapaian disiplin kerja, karena kepemimpinan transformasional menuntut adanya proses interaksi yang terjadi setiap saat antara pemimpin dan bawahannya dalam hal mempengaruhi agar bawahannya bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang diharapkan. Selain itu kepala sekolah harus memantau beberapa hal yang erat kaitannya dengan kehadiran, kreativitas kerja, taat pada sistem dan prosedur kerja, efektifitas kerja, tanggung jawab kerja, ketekunan kerja, sehingga berdampak pada perbaikan tingkat kedisiplinan guru (Wibowo, 2021: 268).

Selain faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah disiplin kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi. Menurut Hasibuan (2017: 76) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa dan kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, iklim organisasi dan hubungan kemanusiaan. Diantara beberapa faktor tersebut, faktor yang cukup berpengaruh penting terhadap disiplin kerja pegawai adalah iklim organisasi. Hal itu, sejalan dengan pendapat Wirawan (dalam Haloho, 2019: 2) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi menurut Suharsaputra (2013: 73) merupakan lingkungan efektif yang dapat memberi dampak bagi kinerja organisasi melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, kepala sekolah dalam menangani perilaku staf khususnya pada disiplin kerja, harus dapat menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi sekolah agar sekolah dapat terkendali sesuai dengan apa yang diharapkan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif dengan model penelitian korelasional. Menurut Sugiyono (2019: 70) penelitian asosiatif (korelasional) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi penelitian sebanyak 153 orang sedangkan sampel yang dipilih sebanyak 110 responden yang terdiri dari kepala sekolah dan guru se-Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji saumsi klasik dan uji korelasi regresi.

**Tabel 1** Dimensi dan Indikator Variabel Penelitian

<b>Varibel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Disiplin kerja guru (Y)	1. Frekuensi kehadiran	1. Tingkat kehadiran sesuai standar kehadiran yang telah ditetapkan sekolah
		2. Ketepatan waktu datang/hadir ke sekolah
		3. Ketepatan waktu jam pulang sekolah
	2. Tingkat kewaspadaan	4. Guru selalu teliti dalam bekerja
		5. Guru selalu berhati-hati dalam bekerja
	3. Ketaatan pada standar kerja	6. Mentaati peraturan atau tata tertib sekolah
		7. Mentaati peraturan/prosedur kerja yang ada
		8. Melaksanakan kewajiban mengajar
		9. Menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan
		10. Melaksanakan tugas kerja dengan penuh tanggung jawab
		11. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	12. Memakai seragam kerja yang ditentukan
		13. Menjalankan perintah atasan dengan baik
		14. Memanfaatkan sarana pasarana dan atau fasilitas dengan baik
		15. Mematuhi norma-norma kesusilaan di sekolah
	4. Etika kerja atau bekerja etis	16. Berperilaku sopan terhadap warga sekolah
		17. Bekerja sama dengan rekan kerja
		18. Menghargai orang lain
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	1. Motivasi inspirasi	1. Memberikan motivasi
		2. Membangkitkan semangat
		3. Memberikan harapan
	2. Stimulasi intelektual	4. Memberikan tantangan
		5. Membangkitkan disiplin kerja
		6. Meningkatkan intelegensi
	3. Pengaruh ideal	7. Memberikan keteladanan
		8. Menanamkan nilai-nilai positif
		9. konsisten
	4. Pertimbangan individual	10. Adanya perhaian dari pimpinan
		11. Pendelegasian
		12. Melakukan bimbingan
Iklim Organisaasi (X <sub>2</sub> )	1. Kepemimpinan	1. Konsentrasi kepemimpinan kepala sekolah
		2. Komitmen kepala sekolah terhadap sasaran organisasi
		3. Perhatian kepala sekolah terhadap permasalahan guru
		4. Kemampuan kepala sekolah memotivasi pekerjaan guru
		5. Manajemen konflik organisasi oleh kepala sekolah
		6. Komunikasi bersama antara kepala sekolah dan guru dalam pembagian tugas kerja
	2. Tanggungjawab	7. Ketelitian menyelesaikan tugas
		8. Komitmen untuk mengerjakan tugas dengan baik
	3. Loyalitas/ Komitmen	9. Perasaan ikut memiliki terhadap sekolah
		10. Penerimaan oleh kelompok
	4. Penghargaan	11. Penghargaan kepada guru yang berprestasi
		12. Prestasi sekolah
	5. Kehangatan	13. Kondisi Kerja yang Baik
		14. Perlakuan yang wajar
		15. Pengakuan Sebagai Individu

	16. Kerjasama antar guru
6. Dukungan	17. Dukungan tempat kerja
	18. Fasilitas kerja memadai
7. Sistem Manajemen	19. Standar prosedur kerja
	20. Struktur dan birokrasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Variabel

#### 1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Jawaban kuesioner dari responden tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah secara terperinci ditunjukkan dari statistika pada tabel 2.

**Tabel 2** Statistik Deskriptif Kepemimpinan Transformasional Kepala TK se-Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang

		Kepemimpinan Transformasional
N	Valid	110
	Missing	0
Mean		155,33
Std. Deviation		10,415
Variance		108,479
Range		52
Minimum		128
Maximum		180

Dari Tabel 2 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai *mean* adalah 155.33, nilai *standar deviation* sebesar 10.415, nilai *minimum* sebesar 128 dan nilai *maksimum* sebesar 180, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala TK di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik.

#### 2. Deskripsi Variabel Iklim Organisasi Sekolah

Jawaban kuesioner dari responden tentang Iklim Organisasi Sekolah secara terperinci ditunjukkan dari statistika berikut pada tabel 3.

**Tabel 3** Daftar Statistik Deskriptif Variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ ) TK se-Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang

		Iklim Organisasi
N	110	110
	0	0
Mean		161,35
Std. Deviation		7,763
Variance		60,268
Range		45
Minimum		137
Maximum		182

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh skor tertinggi 182, skor terendah 137, mean 161,35, dan standar deviasi 7,763 yang menunjukkan bahwa persepsi dari mayoritas responden terhadap iklim organisasi TK yang ada di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang termasuk dalam kategori baik.

#### 3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja Guru

Jawaban kuesioner dari responden tentang disiplin kerja guru secara terperinci ditunjukkan dari statistika berikut tabel 4.

**Tabel 4** Daftar Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Guru (Y) TK se-Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang

Disiplin Kerja Guru		
N	Valid	110
	Missin g	0
Mean		176,31
Std. Deviation		11,880
Variance		141,133
Range		51
Minimum		150
Maximum		201

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 110 responden yang masuk diperoleh skor tertinggi 201, skor terendah 150, mean 176,31 dan standar deviasi 11,880, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap disiplin kerja guru TK di kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang termasuk dalam kategori baik.

#### B. Uji Persyarat Analisis Data

##### 1. Uji validitas

Dari hasil uji validitas terhadap variabel kepemimpinan transformasional, diketahui bahwa sebanyak 36 butir pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas terhadap variabel iklim organisasi diketahui bahwa sebanyak 36 butir pertanyaan dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja guru diketahui bahwa sebanyak 48 dinyatakan valid.

##### 2. Uji reliabilitas

**Tabel 5** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,909	36	Reliabel
Iklim Organisasi	0,896	38	Reliabel
Disiplin Kerja Guru	0,785	44	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 5 di atas nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,909 untuk variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,896 mempunyai tingkat reliabel sangat tinggi atau sangat baik, sedangkan nilai *cronbach's alpha* variabel Disiplin Kerja Guru (Y) sebesar 0,785 mempunyai tingkat reliabel tinggi atau baik.

##### 3. Uji asumsi klasik

###### a. Pengujian normalitas data

Data penelitian yang baik memiliki distribusi dengan normal. Maka hasil pengujian normalitas untuk mengetahui distribusi data disajikan sebagai berikut:

**Tabel 6** Hasil Uji Normalitas

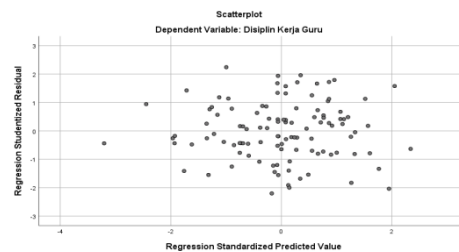
Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Simpulan
----------	------	-------	---------	----------

Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	0,127	0,05	ig > Alpha	Normal
Iklim Organisasi ( $X_2$ )	0,020	0,05	ig > Alpha	Normal
Disiplin Kerja Guru (Y)	0,200	0,05	ig > Alpha	Normal

Dari Tabel 6 di atas diketahui bahwa hasil analisis dimana pada variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dengan probabilitas nilai sigifikansinya  $0,127 > 0,05$  maka kesimpulannya data untuk variabel Kepemimpinan Transformasional berdistribusi normal. Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dengan probabilitas nilai sigifikansinya  $0,020 > 0,05$  maka kesimpulannya data untuk variabel Iklim Organisasi berdistribusi normal. Disiplin kerja guru (Y) dengan probabilitas nilai sigifikansinya  $0,200 > 0,05$  maka kesimpulannya data untuk variabel disiplin kerja guru berdistribusi normal.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*. Berikut ini tampilan grafik *scatterplot* dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

### C. Uji Hipotesis

Analisis perregresian yang dilaksanakan guna mengetahui hubungan sebab akibat diantara variabel X dengan terikatnya. Pada pengujian ini akan menentukan sebab akibat adanya hubungan antara 2 variabel atau lebih. Dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji parsial (Uji-t). Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan sig. dan alpha dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 7** Uji t

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	5,738	1,659	$t_{hitung} > t_{tabel}$	itolak dan $H_a$ diterima
Iklim Organisasi ( $X_2$ )	3,670	1,659	$t_{hitung} > t_{tabel}$	itolak dan $H_a$ diterima

#### a. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja guru

Dari Tabel 3.6 di atas diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk Kepemimpinan Transformasional. Artinya Kepemimpinan Transformasional sebesar (6,738) dengan nilai pada df 95%,  $\alpha$  5% dan

( $n - 2$ ) sebesar 1,659. Secara statistik berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru TK di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja guru (Y) dalam prosentase dapat dilihat pada Tabel koefisien determinasi terlihat pada tabel 8.

**Tabel 8** Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ( $\rho_{y.1}$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 <sup>a</sup>	,672	,669	1,17177

Berdasarkan Tabel 8 di atas nilai (koefisien determinasi)  $R^2$  (*R square*) = 0,672, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap hasil disiplin kerja guru sebesar 67,2% dan sisanya yaitu 32,8% ditentukan oleh faktor lainnya.

b. Pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja guru

Pada Tabel 7 di atas diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk Iklim Organisasi sebesar 3,670 dengan nilai pada df 95%,  $\alpha$  5% dan ( $n - 2$ ) sebesar 1,659. Secara statistik berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru TK se-Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja guru (Y) dalam prosentase dapat dilihat pada Tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 9** Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ( $\rho_{y.2}$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 <sup>a</sup>	,585	,581	1,31794

Berdasarkan Tabel 9 di atas nilai (koefisien determinasi)  $R^2$  (*R square*) = 0,585, yang berarti bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja guru sebesar 58,5% dan sisanya yaitu 41,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

## 2. Uji simultan

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel-variabel terikat. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

**Tabel 10** Uji F

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	sig.	lpha	kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ )	9,892	3,08	000	,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Dari Tabel 10 terlihat bahwa  $F_{hitung} = 159,892 > F_{tabel} = 3,08$  dengan tingkat signifikansi Probabilitas  $0,000 < 0,05$  atau sig. =  $0,000 = 0\% < 5\%$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian model regresi yang digunakan untuk penelitian ini adalah signifikan, artinya variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja guru (Y) TK se-Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang.

## D. Koefisien determinan

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) dalam menerangkan variabel terikat yaitu disiplin kerja guru ( $Y$ ).

**Tabel 11** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 <sup>a</sup>	,708	,703	1,10947

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) sebesar 0,703 (70,3%), hal ini berarti bahwa 70,3% yang menunjukkan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi. Artinya 70,3% variabel disiplin kerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 70,3\%$ ) = 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja guru TK di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang sebesar 67,2% dan sisanya yaitu 32,8% ditentukan oleh faktor lainnya. Singodimedjo sebagaimana dikutip Sutrisno (2019: 89), menyatakan peran penting pimpinan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (dalam hal ini adalah guru), yaitu adanya keteladanan pimpinan (dalam hal ini adalah kepala sekolah). Naim (2018: 112) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat timbul dikarenakan ada pembinaan dari pimpinan, kepala sekolah merupakan faktor penggerak dalam setiap sikap dan perilaku, selalu memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kepada guru akan menyebabkan disiplin kerja guru meningkat.

### 2. Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap disiplin kerja guru

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi sekolah terhadap disiplin kerja guru sebesar 0,585, yang berarti bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja guru sebesar 58,5% dan sisanya yaitu 41,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Wirawan (2020: 121) bahwa iklim organisasi sebagai pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi terhadap teori sebagaimana diungkapkan Hasibuan (2017: 76) yang mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor penyebab kedisiplinan kerja pegawai.

### 3. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap disiplin kerja guru

Derajat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0,703 atau 70,3%. Angka ini menunjukkan bahwa disiplin kinerja guru ( $Y$ ) secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) sebesar 70,3% sedangkan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model persamaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kurniawati dan Chair (2017) bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru, semakin tinggi tingkat dan transformasional, maka tingkat kinerja guru semakin tinggi pula. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi sekolah, maka tingkat kinerja guru semakin rendah.

## SIMPULAN



Pengujian data yang dilakukan menghasilkan kesimpulan data sebagai berikut: Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru, iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kinerja guru, semakin baik kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi sekolah yang diterapkan oleh instansi maka disiplin kerja guru akan baik atau dapat meningkat.

Saran yang dapat diberikan antara lain: diharapkan kepala TK di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang dapat meningkatkan dan menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, sehingga guru akan senantiasa melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab. Hendaknya sekolah mempertahankan secara terus menerus iklim organisasinya yang sudah baik dan bagi sekolah yang iklim organisasinya masih kurang baik dilakukan perbaikan dengan melibatkan semua *stakeholder*. Guru diharapkan untuk selalu memegang teguh amanah dengan penuh tanggung jawab dalam bekerja tanpa berharap imbalan yang berlebih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, S., & Abubakar, A. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf". *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Online). Vol. 2(2), (<https://doi.org/10.21831/jump.v2i2.34635>, diakses 14 Maret 2024)
- Haloho, Seriopa. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru". *Jom FISIP*, (Online), Vol. 6(2), (<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/24656>, diakses 5 Maret 2024)
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kurniawati dan Chair. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*. (Online). Vol. 6 No.2, (<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/18350>, diakses 14 Maret 2024).
- Maudin, Slamet. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu di Pondok Aren - Tangerang Selatan". *Tesis*. Jakarta: Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, Institut PTIQ Jakarta
- Naim, Mustafa . 2018. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk". *Jurnal Manajemen*, (Online), Vo.02. (<http://simki.unpkediri.ac.id/detail/13.1.02.02.0276>, diakses 14 Maret 2024)
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. ke 11. Jakarta: Prananda Media Group
- Wibowo, H. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Wilayah Jakarta Selatan". *Kordinat: Jurnal Komunikasi antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, (Online), Vol. 20(2), (<https://doi.org/10.15408/kordinat.v20i2.22074>, diakses 14 Maret 2024)
- Wirawan. 2012. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat