

**PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU (STUDI KASUS SEKOLAH DASAR
NEGERI 5 METESEH KECAMATAN BOJA)**

Puji Rahayu¹, Noor Miyono²

^{1,2}Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang
rahayucute86@gmail.com, noormiyono@upgris.ac.id.

ABSTRACT

Teacher work discipline is one of the factors that can support the success of a learning process in the school environment. However, the problem faced at SDN 5 Meteseh, Boja District, is that the presence of teachers arriving on time before working hours is still low, namely 55.25%. This shows that there are still several problems regarding the work discipline of teachers at SD Negeri 5 Meteseh in Boja District, Kendal Regency. Not only is attendance a problem, teachers' work discipline in making annual performance reports is still low and they often experience delays from the predetermined schedule, which has an impact on reducing teacher work discipline. Therefore, the problem of teacher work discipline needs to be considered more carefully, if it still occurs, then producing competent students will experience obstacles. From these problems, you must find the right solution to overcome them. Transformational leadership is an effort that can be made to improve teacher work discipline to become even better. The creation of good work discipline will create conducive conditions in schools. The implication of this research is the principal's transformational leadership to improve teacher work discipline so that the quality of student education in the 5 Meteseh State Primary School (SD) Boja District, if the leadership used by the school principal increases, it is certain that teacher work discipline will also increase so that it will have an impact. directly on the quality of education at the school.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Discipline*

ABSTRAK

Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan sebuah proses pembelajaran di lingkungan sekolah. Akan tetapi permasalahan yang dihadapi di SDN 5 Meteseh Kecamatan Boja bahwa kehadiran guru datang tepat waktu sebelum jam kerja masih rendah yaitu sebanyak 55,25 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa masalah mengenai disiplin kerja guru yang ada di SD Negeri 5 Meteseh di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. Tidak hanya masalah presensi saja, disiplin kerja guru dalam membuat laporan kinerja tahunan masih rendah dan sering mengalami keterlambatan dari jadwal yang sudah ditentukan sehingga berdampak pada penurunan disiplin kerja guru. Oleh karena itu, masalah disiplin kerja guru perlu diperhatikan lebih teliti, apabila masih terjadi, maka untuk menghasilkan peserta didik yang kompeten akan mengalami hambatan. Dari permasalahan tersebut harus mendapatkan solusi yang tepat untuk mengatasinya. Kepemimpinan transformasional merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja guru untuk menjadi lebih baik lagi. Terciptanya disiplin kerja yang baik akan terwujudnya kondisi di sekolah yang kondusif. Implikasi dari

penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru agar kualitas pendidikan siswa di lingkungan Sekolah Dasar (SD) Negeri 5 Meteseh Kecamatan Boja apabila kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah meningkat maka dapat dipastikan disiplin kerja guru juga akan meningkat sehingga akan berdampak langsung pada kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja

A. Pendahuluan

Kualitas pendidikan di sekolah tidak pernah terlepas dari peranan seorang guru. Guru merupakan salah satu komponen yang penting dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan, oleh karena itu, guru harus berperan secara aktif dan dapat menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Menurut Suhadi et al dalam Winoto (2023:7), mendeskripsikan guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan mengembangkan peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Disiplin bagi setiap pegawai sangat bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi pegawai. Handayani dan Azizah (2021:498) berpendapat bahwa, bagi penyelenggara pendidikan, adanya perilaku disiplin akan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target kelulusan akan tercapai. Akan tetapi permasalahan yang dihadapi di

SD N 5 Meteseh Kecamatan Boja terkait kedisiplinan masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa kehadiran guru datang tepat waktu sebelum jam kerja sebanyak 55,25 %, kemudian kehadirannya melebihi jam kerja sebanyak 35,5 % dan guru yang pulang lebih cepat sebanyak 9,25 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa masalah mengenai disiplin kerja guru yang ada di SD Negeri 5 Meteseh di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. Tidak hanya masalah presensi saja, disiplin kerja guru dalam membuat laporan kinerja tahunan masih rendah dan sering mengalami keterlambatan dari jadwal yang sudah ditentukan sehingga berdampak pada penurunan disiplin kerja guru. Oleh karena itu, masalah disiplin kerja guru perlu diperhatikan lebih teliti, apabila masih terjadi, maka untuk menghasilkan peserta didik yang kompeten akan mengalami hambatan.

Untuk mewujudkan guru profesional tidak lepas dari peran seorang pemimpin atau dikenal dengan kepala sekolah, menurut Mulyadi (2012:7), menjelaskan bahwa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah mengarahkan, meningkatkan, dan mengembangkan

potensi diri dan tenaga pendidik yang dimiliki secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya belajar mengajar demi mencapai keberhasilan pembelajaran itu, pemimpin diharapkan mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai disiplin kerja yang baik.

Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti menarik kesimpulan untuk mengangkat judul mengenai “Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Negeri 5 Meteseh Kecamatan Boja).

Kajian Teori

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Muhith (2013:24), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kartono (2014:33) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan, perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan yang lebih baik menentang status quo dan

aktif. Kepemimpinan Transformasional juga diartikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang menciptakan perubahan positif dan bernilai bagi suatu organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2016:260) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Yukl (2015:3), berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara dengan cara pertimbangan intelektual dalam menentukan semua kebijakan yang dibuat sehingga dapat mempengaruhi bawahannya.

2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang transformatif lebih memposisikan diri mereka sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para

bawahannya. Rohmat (2020:66-69), menguraikan tentang pemimpin yang transformatif lebih menekankan pada bagaimana merevitalisasi institusinya, baik dalam level organisasi maupun negara. Secara lebih detil, para pemimpin yang transformatif memiliki karakteri sebagai berikut.

- a. Pertama, mereka memiliki charisma.
- b. Kedua, mereka senantiasa menghadirkan stimulasi intelektual. Artinya, mereka selalu membantu dan mendorong para pengikutnya untuk mengenali ragam persoalan dan cara-cara untuk memecahkannya.
- c. Ketiga, pemimpin yang transformatif memiliki perhatian dan kepedulian terhadap setiap individu pengikutnya. Mereka memberikan dorongan, perhatian, dukungan kepada pengikutnya untuk melakukan hal yang terbaik bagi dirinya sendiri dan komunitasnya.
- d. Keempat, pemimpin transformatif senantiasa memberikan motivasi yang memberikan inspirasi bagi pengikutnya dengan cara melakukan komunikasi secara efektif dengan menggunakan simbol-simbol, tidak hanya menggunakan bahasa verbal.
- e. Kelima, mereka berupaya meningkatkan kapasitas para pengikutnya agar bisa mandiri, tidak selamanya tergantung pada sang pemimpin.
- f. Keenam, para pemimpin transformatif lebih banyak memberikan contoh ketimbang banyak berbicara. Artinya, Ada

sisi keteladanan yang dihadirkan kepada para pengikutnya dengan lebih banyak bekerja ketimbang banyak berpidato yang berapi-api tanpa disertai tindakan yang konkrit.

Maghfur & Muniroh (2013:45) karakter yang seharusnya dimiliki bagi pemimpin transformasional adalah:

- a. Mereka memandang diri mereka sendiri sebagai pelopor perubahan
- b. Mereka tidak takut untuk mengambil resiko, namun tidak gegabah
- c. Mereka percaya pada tiap orang dan memperhatikan kebutuhannya
- d. Mereka dapat mengidentifikasi dan menyampaikan serangkaian 25 nilai-nilai utama yang dimilikinya
- e. Mereka fleksibel dan terbuka terhadap ide baru
- f. Mereka adalah pemikir yang disiplin dan berhati-hati
- g. Mereka yakin akan institusinya sendiri

3. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan

Transformasional memiliki beberapa dimensi dan indikator diantaranya menurut Suwandana (2017:14) dimensi kepemimpinan transformasional adalah:

- a. Idealized influence (Kharismatik)
Keyakinan diri yang dianggap baik dan kuat dalam menyampaikan

- tujuan dari seorang pemimpin transformasional.
- b. Motivasi inspirasional
Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi pada pegawainya agar mencapai kemungkinan yang mungkin tidak terpikirkan sebelumnya.
 - c. Intellectual stimulation
Pemimpin transformasional harus mampu mengajak karyawan melihat perspektif baru yang mungkin dapat menjadi tujuan dalam sebuah organisasi.
 - d. Individualized consideration
Pemimpin transformasional, berpikir, merenung dan mengidentifikasi keperluan yang dibutuhkan para karyawannya sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dipertahankan pada suatu organisasi tersebut.
- Sedangkan menurut suwatno & Priansa (2016:114), menemukan lima dimensi Kepemimpinan Transformasional yang memiliki validitas diskriminan antara satu dengan lainnya sebagai berikut:
- a. Visi (Vision)
Visi merupakan salah satu dari lima elemen karisma. Lebih lanjut iapun menyatakan, pimpinan yang karismatik memperlihatkan sejumlah perilaku yang di dalamnya terdapat artikulasi suatu ideology yang akan meningkatkan kejelasan sasaran, fokus tugas, kesatuan, dan keharmonisan nilai. Maka dari itu visi ialah suatu gambaran paling ideal atas masa depan yang dijadikan dasar untuk nilai-nilai organisasional.
 - b. Komunikasi Inspirasional (Inspirational Communication)
Komunikasi inspirasional sudah dilihat secara detail sebagai komponen terpenting dari suatu Kepemimpinan Transformasional, konstruk ini memberikan definisi secara beraneka ragam. Pimpinan karismatik menggunakan pendekatan inspirasional dan pencakapan emosional untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mentransendensikan minat pribadi bagi kepentingan kelompok.
 - c. Kepemimpinan yang mendukung (Supportive Leadership)
Salah satu faktor yang membedakan Kepemimpinan Transformasional dengan teori-teori kepemimpinan yang baru adalah dimasukkannya pertimbangan individual dalam model Transformasional. Pertimbangan individual ini terjadi manakala pimpinan telah mengembangkan orientasi kearah pegawai dan memperlihatkan perhatian individual kepada pegawai serta merespon secara layak pada kebutuhan pegawai secara personal.
 - d. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)
Stimulasi intelektual merujuk pada perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan pegawai atas munculnya masalah. Dengan demikian, hal ini akan mengembangkan kemampuan pegawai dan kecenderungan untuk berpikir tentang masalah-

masalah yang ada dalam perspektif yang baru. Pengaruh stimulasi intelektual akan dapat dilihat dari peningkatan kemampuan pegawai dalam mengonseptualisasi, komprehensi, menganalisis masalah-masalah, dan meningkatkan kualitas solusi-solusi yang dapat mereka hasilkan.

e. Kesadaran Personal (Personal Recognition)

Istilah kesadaran personal untuk menangkap atau menjelaskan aspek dari contingent reward yang secara konseptual berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional. Kesadaran personal terjadi manakala pimpinan mengindikasikan bahwa dia menghargai usaha-usaha individu dan memberi imbalan atas pencapaian kinerja konsisten dengan visi melalui pujian dan pengakuan terbuka atas usaha pegawainya.

berkharisma memiliki indikator, diantaranya adalah:

- 1) Dapat dipercaya
- 2) Menghormati kepala sekolah
- 3) Sebagai tauladan bagi guru

b. Motivasi inspirasional

Pemimpin memberikan ide-ide yang jelas dan harapan yang tinggi bagi tercapainya tujuan sekolah, motivasi inspirasional ini memiliki indikator, diantaranya adalah:

- 1) Memberikan masukan
- 2) Melakukan bimbingan
- 3) Memberi sanksi dan hukuman

c. Kesadaran personal

Kesadaran personal terjadi manakala kepala sekolah mengindikasikan bahwa dia menghargai usaha-usaha guru dan memberi imbalan atas pencapaian kinerjanya, kesadaran personal ini memiliki indikator, diantaranya adalah:

- 1) Memberikan reward
- 2) Memberikan pelatihan
- 3) Membuat kebijakan

Berdasarkan pada penjelasan masing-masing teori dimensi dari para ahli di atas, maka untuk kebaruan penelitian ini peneliti hanya fokus pada beberapa point yang dapat menjadi tolak ukur kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah yaitu diantaranya:

a. Berkharisma

Pemimpin memberi sense of mission dan sense of vision, menanamkan rasa bangga dan memperoleh rasa hormat dan kepercayaan dari semua guru,

4. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila mereka melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:87) adanya disiplin kerja bagi perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Adapun bagi karyawan akan di peroleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Rivai (2014:559), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Hasibuan (2013:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah suatu sikap dan perilaku untuk mematuhi aturan dengan cara memegang teguh nilai-nilai kesetiaan sebagai guru yang bernaung didalam status pekerja negeri sipil.

5. Aspek Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2014:825), aspek penting yang harus diperhatikan sebagai karyawan adalah:

- a. Sikap adalah mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.
- b. Tanggung jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.
- c. Norma adalah kemampuan karyawan untuk memahami sepenuhnya pertauran yang berlaku sebagai suatu acuan dalam bersikap dan mengetahui tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut

6. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimensi untuk mengukur disiplin kerja PNS adalah:

- a. Kewajiban, meliputi: Mengajar dan Kemampuan guru dalam mengajar dikelas.
- b. Hadir tepat waktu, meliputi: Tingkat absensi guru disekolah.
- c. Larangan, diantaranya, dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Korupsi dan Tidak memukul peserta didik.

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli. Menurut Rivai (2014:599),

dimensi dan indikator disiplin kerja meliputi:

- a. Dimensi taat terhadap aturan waktu, meliputi: Jam masuk kerja, Jam istirahat dan Jam pulang kerja.
- b. Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan, meliputi: Cara berpakaian, Tingkah laku bekerja dan Kepatuhan bekerja.
- c. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, meliputi: Tanggung jawab kerja dan Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.
- d. Dimensi taat terhadap aturan lainnya, meliputi: Norma yang berlaku.

Berdasarkan pada penjelasan masing-masing teori dimensi dari para ahli diatas, maka untuk kebaruan penelitian ini peneliti hanya fokus pada beberapa point yang dapat mejadi tolak ukur disiplin kerja guru di sekolah yaitu diantaranya:

- a. Ketaatan terhadap waktu, maksudnya adalah tingkat absensi guru selama di sekolah, indikator kehadiran ini adalah sebagai berikut:
 - 1) Tepat waktu
 - 2) Keterlambatan
 - 3) Sengaja terlambat
- b. Tanggung Jawab kerja, maksudnya adalah guru mempunyai tanggung jawab untuk memperhatikan SOP dalam setiap aktivitas kerja di sekolah, indikator etika kerja guru ini adalah sebagai berikut:
 - 1) Menggunakan seragam
 - 2) Membuat perangkat pembelajaran

3) Mematuhi perintah kepala sekolah

- c. Etika kerja, maksudnya adalah perilaku seorang guru dalam melaksanakan aktivitas kerjanya di sekolah, indikator etika kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Memerhatikan kode etik sebagai seorang guru
- 2) Bekerja dengan sesuai SOP
- 3) Mematuhi SOP kerja

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Bungin (2013: 308) yang berpendapat bahwa penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi, pada umumnya penelitian ini menggunakan statistik induktif untuk menganalisis data penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SDN 5 Meteseh Kecamatan boja bahwa untuk kepemimpinan transformasional diketahui untuk motivasi inspirasional sangat berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi motivasi inspirasional

mendapatkan nilai terbesar karena pada kenyataan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kepala sekolah SDN 5 Meteseh selalu memberikan motivasi kepada guru baik dalam hal memberikan bimbingan ataupun pada saat memberikan kritik dan saran serta demokratis dalam memberikan sanksi hukuman kepada guru yang melanggar dengan tujuan membuat guru tersebut sadar akan kesalahannya. Hal inilah yang menjadi bukti bahwa motivasi inspirasional sangat penting dalam memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

2. Hasil Disiplin Kerja Guru

Untuk hasil observasi yang peneliti lakukan di SDN 5 Meteseh bahwa untuk disiplin kerja pada dimensi ketaatan terhadap waktu sangat berperan penting dalam kedisiplinan setiap guru yang ada di sekolah tersebut. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi ketaatan terhadap waktu mendapatkan nilai terbanyak karena pada kenyataan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru selalu memperhatikan ketaatan terhadap waktu berupa keikutsertaan guru dalam pelatihan yang diadakan,

disiplin terhadap waktu masuk dan pulang sekolah serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal inilah yang menjadi bukti bahwa ketaatan terhadap waktu sangat penting dalam memberikan pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja guru di sekolah.

3. Pembahasan

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 5 Meteseh Kecamatan Boja Kabupaten Kendal termasuk dalam kategori baik. Penjelasan masing-masing dimensi variabel dapat dilihat pada keterangan berikut:

Pengukuran dimensi terhadap kepemimpinan transformasional ditemukan nilai terbaik pada dimensi motivasi inspirasional. Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional pada Sekolah Dasar Negeri 5 Meteseh Kecamatan Boja Kabupaten Kendal tergolong baik dalam hal-hal yang terkait kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru agar bekerja lebih baik lagi.

Sedangkan untuk disiplin kerja guru ditemukan nilai terbaik pada dimensi ketaatan terhadap waktu. Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat

dijelaskan bahwa disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri 5 Meteseh Kecamatan Boja Kabupaten Kendal tergolong baik dalam hal-hal yang terkait ketaatan guru dalam memperhatikan ketepatan waktu hadir, penyelesaian tugas dan penyesuaian waktu kerja.

D. Kesimpulan

Dari uraian diatas bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru pada sekolah dasar di SD N 5 Meteseh Kecamatan Boja menggunakan kepemimpinan yaitu dimensi motivasi inspirasional yang ditunjukkan dengan adanya komunikasi serta kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru sehingga terwujud disiplin kerja guru yang baik sehingga kondisi sekolah menjadi nyaman tanpa adanya tekanan sehingga guru dalam bekerja menjadi lebih maksimal.

Diharapkan dinas pendidikan perlu mengalokasikan waktu dan anggaran untuk memberikan pelatihan kepribadian atau manajemen emosi kepada sekolah untuk mengasah kepekaan rasa kepala sekolah dalam berhubungan dengan para guru. selain itu juga memberikan pelatihan-pelatihan manajemen pengelolaan

waktu dan pengembangan diri bagi para guru untuk meningkatkan kapasitas para guru sebagai pribadi yang berdisiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2013. Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasara edisi pertama. Jakarta: kencana prenada media goup. Hlm. 308
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara, hlm. 193-195
- Handayani, F.; Azizah, S. N. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. J. Ilm. Mhs. Manaj. Bisnis Dan Akunt. JIMMBA2021, 3 (3), 495–509.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.873>.
- Kartono dan Kartini. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 33
- Maghfur, & Muniroh, S. M. (2013). Perempuan Dibalik Teroris. Journal of Social Science and Religion, 20(2), 45
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- Rohmat. (2020). Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi. Purwokerto: STAIN Press, hlm. 66-69
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat. hlm. 260
- Suhadi, Edi, Endin Mujahidin, Ending Bahruddin, and Ahmad Tafsir. 2014. "Pengembangan Motivasi Dan Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Madrasah."
- Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam 3(1):42. doi: 10.32832/tadibuna.v3i1.570
- Subawa. Suwandana. 2017. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9. Hal. 14
- Yukl, Gary. 2015. Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta: Indeks, hlm. 3