



# HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA GURU DI MAN AEK NATAS KABUPATEN LABUHAN BATU UTARA

## SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area*



Oleh :

**IRMA GUSTRIANI**  
**11.860.0060**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**MEDAN**  
**2015**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## LEMBAR PENGESAHAN

**Judul Skripsi** : **Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja Guru Di Man Aek Natas Kabupaten Labuhan Batu Utara**

**Nama Mahasiswa** : **Irma Gustriani**

**No. Stambuk** : **11.860.0060**

**Bagian** : **Psikologi Industri Dan Organisasi**

**MENYETUJUI :**  
**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

  
(Hj. Cut Metia, S.Psi, M.Si)

**Pembimbing II**

  
(Drs. Maryono, M.Psi)

**MENGETAHUI :**

**Kepala Bagian**

  
(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

**Dekan**

  
(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

**Tanggal Lulus:**  
**24 Juni 2015**

## HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA GURU DI MAN AEK NATAS KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Irma Gustriani  
11.860.0060

### ABSTRAK

Penelitian ini berjudul hubungan kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja di MAN Aek Natas kab. Labuhanbatu Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada Guru di MAN Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 36 orang guru di MAN Aek Natas. Metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik *total sampling*. Kepemimpinan transformasional diukur dengan menggunakan Skala Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari 35 item valid ( $\alpha = 0,938$ ), sedangkan Disiplin Kerja diukur dengan menggunakan Skala Disiplin Kerja yang terdiri dari 36 item valid ( $\alpha = 0,929$ ). Hasil analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis *product moment* yang memiliki koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,607 dengan  $p = 0,000$  ( $p = < 0,05$ ) yang artinya hipotesis diterima, yaitu ada hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja. Sumbangan yang diberikan oleh variabel kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja sebesar 36,9% terhadap disiplin kerja pada guru di MAN Aek Natas sedangkan sisanya 63,1% ditentukan oleh faktor lain-faktor lain, yaitu tujuan dan kemampuan, balas jasa, waskat (pengawasan ketat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, , Kepemimpinan Transformasional

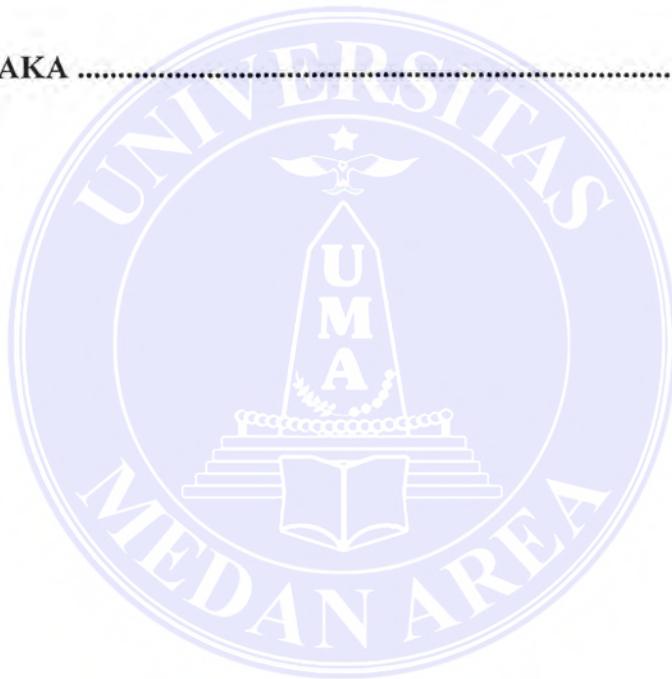


## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
<b>A. Guru</b> .....	<b>10</b>
1. Pengertian Guru .....	10
2. Karakteristik Guru .....	11
<b>B. Disiplin Kerja</b> .....	<b>12</b>
1. Pengertian Disiplin Kerja .....	12
2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja .....	14
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	16
4. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	20

5. Fungsi Disiplin Kerja .....	22
<b>C. Kepemimpinan Transformasional .....</b>	<b>23</b>
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional .....	23
2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional .....	26
3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional .....	29
<b>E. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin kerja</b>	<b>30</b>
<b>F. Kerangka Konseptual .....</b>	<b>32</b>
<b>G. Hipotesis .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Tipe Penelitian .....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	35
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	36
D. Subjek Penelitian .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
F. Validitas dan Reliabilitas .....	38
G. Analisis Data .....	40
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Gambaran Subjek Penelitian .....	42
B. Persiapan Penelitian .....	43
a. Persiapan Administrasi .....	43
b. Persiapan Alat Ukur Administrasi .....	44
1) Skala Kepemimpinan Transformasional .....	44
2) Skala Disiplin Kerja .....	45
c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	47
a) Hasil Uji Coba Skala Kepemimpinan Transformasional .....	48
b) Hasil Uji Coba Skala Disiplin Kerja .....	50
C. Pelaksanaan Penelitian .....	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	53
1. Uji Asumsi .....	53
a. Uji Normalitas .....	53

b. Uji Linearitas .....	54
2. Hasil Perhitungan Analisis Data .....	55
3. Hasil Perhitungan Mean Empirik dan Mean Hipotetik .....	56
a. Mean Hipotetik .....	56
b. Mean Empirik .....	56
c. Kriteria .....	56
4. Pembahasan .....	59
<b>BAB V. PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
A. Simpulan .....	62
B. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN A</b> .....	<b>68</b>
Lampiran A-1: Data Kepemimpinan Transformatif Try Out .....	69
Lampiran A-2: Data Disiplin Kerja Try Out .....	72
<b>LAMPIRAN B</b> .....	<b>75</b>
Lampiran B-1:	
Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Transformatif .....	76
Lampiran B-2: Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja .....	79
<b>LAMPIRAN C</b> .....	<b>82</b>
Lampiran C-1: Uji Normalitas .....	83
Lampiran C-2: Uji Linearitas .....	87
<b>LAMPIRAN D</b> .....	<b>90</b>
Hasil Analisis Data .....	90
<b>LAMPIRAN E</b> .....	<b>92</b>
Lampiran E-1: Skala Kepemimpinan Transformatif .....	94
Lampiran E-2: Skala Disiplin Kerja .....	97
<b>LAMPIRAN F</b> .....	<b>100</b>
Lampiran F-1: Data Penelitian Kepemimpinan Transformatif .....	101
Lampiran F-2: Data Penelitian Disiplin Kerja .....	104
<b>LAMPIRAN G</b> .....	<b>107</b>
Surat Bukti Penelitian .....	107

## DAFTAR TABEL

### TABEL

1.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepemimpinan Transformasional Sebelum Uji Coba .....	45
2.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba .....	46
3.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Coba .....	49
4.	Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformasional .....	50
5.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba.....	51
6.	Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Disiplin Kerja .....	52
7.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	53
8.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	54
9.	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	55
10.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	59

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.</b> Distribusi perhitungan mean hipotetik dan mean empirik pada variabel kepemimpinan transformasional .....	57
<b>Gambar 2.</b> Distribusi perhitungan mean hipotetik dan mean empirik pada variabel disiplin kerja.....	58





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi, baik organisasi dalam bidang pemerintahan, pendidikan, hukum, dan lainnya pasti memiliki pegawai atau anggota ataupun bawahan yang membantu jalannya organisasi agar berjalan dengan sebaik-baiknya. Tentunya dalam setiap organisasi menginginkan kinerja para pegawai yang maksimal dan produktif agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan memuaskan. Contohnya dalam organisasi di bidang pendidikan, yaitu guru.

Guru adalah pengelola kegiatan proses belajar mengajar dan bertugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa agar bisa mencapai tujuan pembelajaran. Guru bekerja pada lembaga pendidikan, yaitu sekolah yang terbagi atas beberapa tingkatan, seperti sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), dan sekolah menengah atas (SMA). Selain memiliki kewajiban untuk mengajarkan ilmu pengetahuan di sekolah, guru adalah seorang pegawai yang bekerja dalam suatu lembaga organisasi yang diberi kewajiban untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Guru memiliki peran dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang ditandai dengan kualitas lulusan yang siap pakai. Kualitas tersebut dapat ditingkatkan melalui peningkatan profesionalisme guru yang mengutamakan tugas dengan penuh tanggung jawab serta memahami tugas dan fungsinya sebagai

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/24

pendidik. Kondisi demikian dapat terjadi apabila guru memiliki kinerja yang baik. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Dalam suatu organisasi yang dipercayai masyarakat untuk mengelola sumber daya menjadi lebih baik, haruslah memiliki peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami, dan adil karena tanpa aturan-aturan yang ditetapkan tidak mungkin rasanya suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan pasti akan banyak anggota-anggota organisasi yang memiliki sikap acuh tak acuh dengan perkembangan organisasi tersebut.

Kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada anggota organisasi sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin kerja seorang pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Lateiner (dalam Sutrisno, 2009) disiplin kerja merupakan kekuatan yang berkembang di dalam tubuh anggota organisasi dan menyebabkan para anggota organisasi tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai

tinggi dari pekerjaan dan perlakuan. Sama halnya dengan anggota-anggota organisasi tertentu, Guru yang merupakan anggota organisasi dalam bidang pendidikan juga diharapkan memiliki sikap disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai tujuan organisasi.

Pada kenyataannya, masih banyak sikap indisipliner atau ketidakdisiplinan kerja pada guru, khususnya di Indonesia. Hal ini dijelaskan oleh Kathryn (2013) yang mengatakan bahwa level kedisiplinan guru di Indonesia masih rendah. Guru-guru masih sering meninggalkan tugas sehingga memicu kemalasan pada siswa, menikmati gaji buta, tidak malu pada diri sendiri, orangtua siswa, dan pemerintah. Namun, hal tersebut masih ditambah dengan ketidaktegasan pemimpin, yaitu kepala sekolah. Fenomena malas mengajar merupakan pencitraan guru yang tidak baik bagi dunia pendidikan.

Kenyataan yang terjadi tersebut menegaskan bahwa seorang pemimpin memang memiliki keterlibatan yang amat penting dalam menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif ataupun sebaliknya. Dalam meningkatkan disiplin kerja, faktor kepemimpinan memang menjadi faktor yang sangat mempengaruhi suatu organisasi. Para bawahan cenderung akan melihat bagaimana cara pemimpinnya dalam mengelola organisasi dan akan mengikuti apa yang dilakukan oleh pemimpinnya. Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah adalah orang yang sangat berpengaruh dalam mengembangkan sekolah. Di tangan pemimpin (kepala sekolah) inilah sekolah bisa menjadi unggul, berhasil ataupun sebaliknya.

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya seharusnya menerapkan kebijakan yang dirasa tepat bagi keberhasilan sekolah. Kebijakan kepala sekolah

merupakan implementasi dari gaya kepemimpinan dalam memimpin sekolah. Gaya kepemimpinan inilah yang selanjutnya akan dipersepsikan oleh semua bawahan termasuk guru. Kepala sekolah hendaklah dapat mentransformasikan visi dan misi yang akan dicapai sekolah dan diharapkan dapat memotivasi para bawahannya agar dapat mencapai tujuan dan keberhasilan sekolah bersama-sama.

Salah satu model kepemimpinan yang memiliki kriteria untuk mentransformasikan visi dan misi kepada bawahannya adalah model kepemimpinan transformasional. Menurut Setiawan (2013) kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikut menaikkan diri ke tingkat motivasi dan semangat yang lebih tinggi dalam organisasi. Pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran dari pengikutnya dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral dan bukan didasarkan pada emosi, kecemburuan, dan kebencian.

Kepemimpinan transformasional juga melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai-nilai yang relevan untuk mengubah proses seperti kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab, dan timbal balik. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional harus mampu mengartikulasikan dan mengkomunikasikan visi secara jelas untuk memperkuat visi yang ada atau membangun komitmen untuk menciptakan visi baru, mampu bertindak dengan kepercayaan yang tinggi dan optimistik, dapat mengekspresikan kepercayaan kepada pengikut atau bawahannya dan harus dapat menjadi teladan bagi para pengikutnya.

Masih banyak ditemukannya kasus-kasus seperti ketidaksihlinan para anggota organisasi karena kurangnya pengawasan pimpinan. Padahal, apabila seseorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang kuat dan dapat diaplikasikan dengan baik kepada para anggotanya maka suatu organisasi tidak akan mengalami ketidaksihlinan dalam bekerja. Walaupun disadari bahwa kepemimpinan transformasional itu sangat mempengaruhi para bawahannya, pada kenyataannya masih banyak pemimpin yang belum dapat menerapkan kepemimpinannya secara efektif dan belum dapat mentransformasi nilai-nilai, visi dan misi kepada bawahannya sehingga menimbulkan tingkat kedisiplinan yang rendah pada bawahannya.

Guru dan pemimpinnya, yaitu kepala sekolah dalam hal ini dapat menjadi tinjauan dalam melihat kaitan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja tersebut. Berkaitan tentang disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional, peneliti menemukan fenomena yang juga terjadi pada beberapa orang guru di sekolah MAN Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara. Para guru masih terlihat memiliki tindakan kurang disiplin, contohnya: masih terdapat beberapa orang guru yang sudah keluar kelas walaupun jam pelajaran belum selesai, masih ada guru-guru yang terlambat masuk ke kelas ataupun terlambat datang ke sekolah, bahkan ada yang mengobrol dengan teman sekerjanya ketika jam pelajaran masih berlangsung. Tidak hanya ketika kepala sekolah tidak berada di tempat, sewaktu kepala sekolah berada di sekolah juga masih ditemukan beberapa orang guru yang terlambat masuk ke kelas ketika jam pelajaran berlangsung karena masih mengobrol dengan temannya. Ketika peneliti

melakukan observasi ke sekolah tersebut, peneliti menemukan ketidaksiplinan beberapa orang guru yang dengan sengaja pergi keluar lingkungan sekolah untuk berbelanja bahan-bahan keperluan sehari-hari mereka, dan menurut beberapa orang guru lainnya, hal seperti itu adalah hal yang lumayan sering mereka lakukan ketika memiliki waktu luang.

Beberapa orang guru berpendapat bahwa kepala sekolah tidak begitu memperhatikan bagaimana kedisiplinan para bawahannya, terbukti dengan tidak adanya sanksi yang diberikan kepada para guru yang melanggar aturan yang ada dalam sekolah tersebut sehingga para guru merasa bahwa apa yang mereka lakukan tidak memberatkan kepala sekolah dan masih dalam hal yang wajar, padahal sebagai seorang yang memiliki kewajiban, aturan-aturan tersebut tidaklah boleh dilanggar. Secara demografi, letak sekolah ini juga terletak pada lokasi yang tidak mudah dijangkau dengan cepat oleh guru, sehingga hal ini juga menjadi salah satu penyebab permasalahan yang berhubungan dengan kedisiplinan dan ketepatan waktu kehadiran di sekolah. Jika ada guru yang terlambat, kepala sekolah hanya menegur guru tanpa memberikan sanksi yang tegas bagi guru yang terlambat berulang-ulang. Adanya sikap tidak disiplin ini tentunya sangat tidak baik apabila didiamkan berlarut-larut, hal ini membutuhkan ketegasan dari kepala sekolah sebagai pemimpin.

Berdasarkan uraian di atas dan fenomena yang terjadi di lapangan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “hubungan kepemimpinan transformasioal dengan disiplin kerja guru di MAN Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.”

## B. Identifikasi Masalah

Dalam organisasi di bidang pendidikan, para guru adalah bagian dari organisasi yang bertugas untuk mengajar para siswa-siswinya. Selain menjadi pengajar untuk para siswa, guru diharuskan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi agar kegiatan mengajar di sekolah berjalan dengan baik dan apabila para guru memiliki sikap indisipliner, maka kegiatan mengajar tidak akan berjalan dengan baik. Disiplin perlu dibina dengan tujuan untuk menegakkan peraturan dalam suatu organisasi. Disiplin memiliki banyak faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah faktor kepemimpinan.

Salah satu perilaku kerja guru dapat timbul akibat kepemimpinan kepala sekolah selaku pemimpinnya. Pencapaian tujuan suatu sekolah bisa diaplikasikan dengan menggunakan bagaimana cara kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin dalam memimpin organisasi agar lebih mengoptimalkan usaha dan tujuan ke arah yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Pada kenyataannya, banyak fenomena-fenomena yang terjadi pada organisasi kerja mengenai ketidakdisiplinan anggota organisasi yang disebabkan karena cara memimpin seorang pemimpin yang tidak efektif. Pada penelitian ini, peneliti akan membahas tentang hubungan kepemimpinan transformasional dan melihat kaitannya dengan disiplin kerja guru di MAN Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah dengan hanya menjelaskan variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Adapun yang peneliti maksud kepemimpinan transformasioal adalah cara seorang pemimpin, yaitu kepala sekolah dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi bawahan, menginspirasi bawahan, menghargai, dan memperhatikan karyawan sehingga menimbulkan persepsi atau gambaran yang berbeda pada setiap guru, dan disiplin kerja yang peneliti maksud adalah suatu kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan penelitian dilakukan kepada para guru di MAN Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu apakah ada hubungan kepemimpinan transformasioal dengan disiplin kerja pada guru di MAN Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada guru di MAN Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/24

## F. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian ilmiah diharapkan dapat memberikan manfaat, adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi referensi khususnya pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi dan manajemen sumber daya manusia serta dapat dijadikan bahan rujukan dan diharapkan juga dapat memperkaya bahan pustaka, serta dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan pengetahuan serta menambah wawasan dan informasi mengenai kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, khususnya pada MAN Aek Natas sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Guru

##### 1. Pengertian Guru

Menurut Wirawan (2013) di samping tenaga pendidik, guru merupakan pemimpin dalam pendidikan dan pembelajaran matapelajaran di kelas dan dalam pembelajaran yang diampunya. Ia harus mempengaruhi siswa agar bersikap dan berperilaku berdasarkan norma-norma tertentu dan harus mempengaruhi siswa agar mempelajari pengetahuan dan keterampilan, dengan kata lain guru merupakan pemimpin bagi anak didiknya.

Menurut Sudibyo (dalam Wirawan, 2013) guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia.

Menurut beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa guru adalah seseorang menjadi pengajar di sekolah yang mengajarkan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya dan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan.

## 2. Karakteristik Guru

Seorang guru harus efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Wirawan (2013), seorang guru memerlukan karakteristik sebagai berikut:

a. Mencintai anak didiknya.

Seorang guru bekerja untuk mengembangkan para muridnya untuk dapat mandiri dengan hari depan yang cerah.

b. Pemimpin.

Guru merupakan seorang pemimpin yang memengaruhi anak didiknya untuk menguasai materi yang diajarkannya.

c. Energetik dan antusias.

Seorang guru harus memiliki semangat yang tinggi untuk mempengaruhi para siswanya dalam belajar.

d. Kreatif dan inovatif.

Guru harus kreatif dan inovatif khususnya dalam hal menciptakan ide-ide baru.

e. Optimis dan idealis.

Guru harus menjadi seseorang yang optimis dan mampu mengubah para siswanya untuk menjadi manusia yang berkembang dalam ilmu pengetahuan, sikap, dan perilaku menjadi seseorang yang lebih baik.

f. Rasa humor.

Guru memang harus serius dalam mengajar, akan tetapi juga harus memiliki rasa humor dalam mengajar karena humor dapat menghilangkan kebosanan dalam belajar.

g. Mengembangkan iklim kelas.

Guru yang baik adalah guru yang harusnya bisa mengembangkan iklim akademik, iklim sosial dan iklim psikologikal di dalam kelasnya

h. Manajemen waktu.

Dalam mengajar, guru harus menyelesaikan materi dalam kurikulum yang harus diajarkannya.

Dari beberapa uraian tentang karakteristik guru di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik seorang guru harus dapat mencintai anak didiknya, menjadi pemimpin, dapat memanajemen waktu, dapat mengembangkan iklim kelas, kreatif, memiliki rasa humor, dan optimis.

## B. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menurut Poerwadarminta (dalam Anoraga, 2009) adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatan seseorang selalu menaati tata tertib dan aturan. Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Wursanto, 1989).

Selanjutnya Muchdarsyah (dalam Sulistiyani, 2011) menyebutkan bahwa disiplin berarti latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi, dan kepatuhan atau ketaatan individu terhadap ketentuan peraturan pemerintahan atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat serta penghukuman yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan. Disiplin diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa dan negara.

Ditambahkan oleh Kamsean (dalam Sulistiyani 2011), disiplin merupakan tindakan organisasi yang dibuat untuk pegawai atau anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan, pendisiplinan pegawai dalam hal ini adalah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut dengan sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan di atas, menurut Wursanto (1989) disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan, sedangkan Singodimenjo (dalam Sutrisno, 2011) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Good (dalam Wukir, 2013) mengatakan bahwa disiplin adalah proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih tepat, memiliki tindakan yang lebih ulet, aktif, dan diarahkan sendiri sekalipun menghadapi rintangan dan pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman ataupun hadiah.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap seseorang terhadap aturan-aturan atau norma-norma di sekitarnya, baik dalam diri sendiri, lingkungan ataupun organisasi. Seseorang yang memiliki disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan bagaimana ia dapat mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

## 2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Amriany, (dalam Septianingrum 2007) menyebutkan ada beberapa aspek-aspek dalam disiplin kerja, antara lain:

### a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktu tanpa alasan apapun.

### b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan.

Mencetak jam kerja pada waktu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin kerja.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan terjadi apabila bawahan melakukan apa yang dikatakan oleh atasannya.

d. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama dan diartikan juga sebagai layanan atasan terhadap kesesuaian layanan yang diberikan secara keseluruhan

e. Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki organisasi merupakan tuntutan bagi seseorang agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar organisasi. Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok organisasi boleh jadi merupakan tekanan pada seseorang agar patuh yang akan membentuk keyakinan, sikap, dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam organisasi.

f. Pemakaian seragam

Setiap anggota organisasi atau karyawan menerima seragam setiap dua tahun sekali dan anggota organisasi wajib memakai seragam yang telah ditentukan secara lengkap dan rapi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-

aspek yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kehadiran, waktu kerja,

kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap aturan, dan pemakaian seragam

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

b. Keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e. Pengawasan pimpinan

Dalam seriap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Perhatian pada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga masih membutuhkan perhatian yang besai dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan para pegawai ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, serta memberi

tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan, kemana dan untuk utusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Hasibuan (2008) pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan para pegawai dalam suatu organisasi, yaitu:

a. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas jasa

Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas dan jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan ataupun organisasinya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan

kebijaksanaan dalam pemberian balas dan jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Waskat (pengawasan ketat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan mempengaruhi kedisiplinan pegawai organisasi. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin para pegawai, dapat disimpulkan bahwa seorang pimpinan, peraturan-peraturan yang ditetapkan dalam organisasi, kompensasi yang diberikan,

kepribadian individu ataupun sanksi-sanksi yang diberikan dalam suatu organisasi memang begitu berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Maka organisasi yang baik haruslah berusaha menciptakan peraturan yang baik dan sesuai dengan para pegawai.

#### 4. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Handoko (dalam Hartatik, 2014) terdapat beberapa jenis-jenis disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin diri

Melalui disiplin diri, para pegawai diharapkan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, seorang pegawai akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain.

b. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasi.

c. Disiplin preventif

Disiplin Preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

d. Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Menurut Mangkunegara (dalam Hartatik, 2014) disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi.

e. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman-hukuman yang serius.

Dari beberapa pengertian tentang bentuk-bentuk disiplin di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin bisa berasal dari dalam diri individu itu sendiri, dari kelompok dalam suatu organisasi dan dari peraturan-peraturan yang diciptakan organisasi itu sendiri. Peraturan-peraturan atau tata tertib yang diciptakan haruslah jelas agar para pegawai memahami dan dapat memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

## 5. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tu'u (dalam Hartatik, 2014) terdapat beberapa fungsi disiplin kerja, yaitu:

a. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu dengan yang lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

b. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan tenang, tertib, dan tenteram, sangat berperan penting dalam membangun kepribadian yang baik.

c. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui suatu proses yang penting, yaitu seperti latihan yang dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personel yang ada dalam organisasi tersebut.

d. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangatlah penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan

kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti atur yang berlaku menjadi berkurang.

e. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian tentang fungsi disiplin kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terutama untuk diri sendiri dan terhadap lingkungan terutama lingkungan organisasi. Dengan adanya disiplin, pegawai dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

## C. Kepemimpinan Transformatif

### 1. Pengertian Kepemimpinan Transformatif

Menurut Bass (dalam Maulana, 2013), Kepemimpinan transformatif merupakan pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, di mana para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada atasan dan termotivasi untuk melakukan sesuatu melebihi dari apa yang diharapkan. Kepemimpinan transformatif pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Kemudian Bass (dalam Maulana, 2013) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan bagaimana cara seorang pemimpin membangun semangat dan motivasi para pengikutnya dan harus mampu memahami dan mengkomunikasikan visi secara jelas, untuk memperkuat visi atau membangun komitmen yang akan dicapai oleh organisasi agar bawahan mampu memahami tujuan, sasaran, dan prioritas organisasi.

Menurut Welah (dalam Maulana, 2013) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin di mana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan visi dan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan.

Burns (dalam Rahmi, 2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Artinya, pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan, sehingga parameter yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan ini adalah dengan melihat dari tingkat kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat para pengikutnya. Hal ini bertujuan untuk memotivasi para bawahan agar terus melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi.

Sejalan dengan beberapa pengertian di atas, Burns (dalam Ratnawati, (2007) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang lebih dari sekedar kepatuhan sederhana dari para pengikutnya, namun juga dapat mengubah keyakinan dasar, nilai dan kebutuhan pengikutnya untuk mendapatkan pencapaian dan hasil yang lebih baik dan melibatkan kepercayaan, komitmen, dan penghormatan.

Menurut Suharsaputra (dalam Setiawan, 2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mentransformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan, yaitu pemimpin dapat merubah bawahan atau organisasi dengan berkomunikasi dan menciptakan visi untuk organisasi atau tim kerja dan menginspirasi bawahan untuk mencapai visi tersebut. Selanjutnya, Anderson (dalam Wukir, 2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah visi, perencanaan, komunikasi dan tindakan kreatif yang mempunyai efek positif pemersatu pada sekelompok orang dalam sebuah susunan nilai dan kepercayaan yang jelas, untuk mencapai tujuan yang jelas dan terukur.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mentransformasikan visi, tujuan atau cita-cita organisasi pada bawahannya serta bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan motivasi kepada bawahan dengan cara memberikan stimulis berupa artikulasi visi organisasi yang menarik, sehingga dapat membangun kesadaran para bawahan untuk mencapai tujuan tersebut.

## 2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (dalam Maulana, 2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi. Adapun dimensi-dimensi tersebut ialah:

### a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, sekaligus memercayainya. Hal ini dikarenakan pemimpin mempunyai kharisma yang besar dan kharisma ini merupakan komponen yang penting dalam konsep kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang kharismatik pada umumnya memperoleh perasaan cinta dari anak buah, bahkan bawahan merasa percaya diri dan saling memercayai. Bawahan menerima pemimpinnya sebagai model yang diingini setiap saat, tumbuh antusiasme kerja anak buah, mampu membuat anak buah bekerja lebih lama dengan senang hati.

### b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi)

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengkomunikasikan penghargaan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh organisasi, dan mampu menimbulkan semangat dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme. Dalam dimensi ini pemimpin memberikan tantangan bagi pengikut dengan maksud untuk menaikkan semangat dan harapan, menyebarkan visi, dan komitmen pada

tujuan dan dukungan kepada bawahan. Pemimpin dalam hal ini berperilaku dengan tujuan untuk memberi motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang di sekitarnya.

c. *Individual Consideration* (Perhatian Individual)

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir. Pemimpin dalam hal ini akan memperhatikan faktor-faktor individual sebagaimana tidak bisa disamaratakan karena adanya perbedaan, kepentingan, dan pengembangan diri yang berbeda. Hal ini diartikan sebagai perilaku yang mencerminkan suatu kepekaan terhadap keanekaragaman, keunikan minat dan bakat serta mengembangkan diri. Pemimpin dalam dimensi ini adalah seseorang yang bersahabat, saling memiliki kepercayaan, saling menghormati, dan memiliki hubungan yang sangat hangat di dalam kerja sama antara bawahan dan pemimpin.

d. *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual)

Dalam dimensi ini, pemimpin harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas organisasi. Jadi, melalui stimulasi intelektual, bawahan didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, kepercayaan, harapan, dan didorong

untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri.

Menurut Bass dan Avolio (dalam Wirawan, 2013), terdapat beberapa

indikator yang mengacu pada kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a. Mempunyai visi, tujuan, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, harapan, dan tujuan di hari depan yang menyatu dengan yang diimpikan pengikut.
- b. Memiliki motivasi, kekuasaan, keterampilan untuk merealisasikan visi yang lebih tinggi daripada pengikut, akan tetapi berusaha mengangkat motivasi pengikut agar sama tinggi.
- c. Menstimulasi dan mentransformasi para pengikut untuk setingkat dengan pemimpin.
- d. Menggunakan kekuasaan, keahlian, dan kharisma.

Dari uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dimensi dari kepemimpinan transformasional, yaitu: *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi), *Individual Consideration* (Perhatian Individual), *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual) dan indikator-indikator seperti motivasi, keterampilan kharisma, aspirasi dari pemimpin merupakan bagian-bagian dari indikator kepemimpinan transformasional.

### 3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Tichy dan Devanna (dalam Wirawan, 2013) mengemukakan beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu:

a. Mengidentifikasi diri sebagai agen perubahan

Seorang pemimpin dalam hal ini dapat mengartikulasikan dirinya sebagai mengambil peran sebagai agen perubahan dengan konsep diri yang menarik.

b. Individu pemberani

Dalam hal ini pemimpin mampu mengambil resiko penuh hati-hati dan berani menghadapi tantangan. Dalam perilaku keberanian ada komponen intelektual dan emosional.

c. Percaya pada orang

Para pemimpin transformasional menggunakan prinsip-prinsip motivasi, emosi, kesakitan, kepercayaan, dan loyalitas. Pemimpin menggunakan humor, simbolisme, imbalan, ataupun hukuman dalam memimpin.

d. Menarik nilai

Model kepemimpinan transformasional mampu menguraikan nilai-nilai dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan posisinya.

e. Belajar sepanjang hayat

Semua pemimpin transformasional mampu berbicara mengenai kesalahan-kesalah yang mereka lakukan. Akan tetapi, pemimpin transformasional tak memandang kegagalan tersebut sebagai suatu kegagalan, melainkan sebagai pengalaman untuk belajar.

f. Mampu berurusan dengan kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.

Hal ini berarti mampu untuk menghadapi dan meringkai masalah dalam dunia yang kompleks dan berubah.

g. Visioner

Para pemimpin dalam hal ini dapat bermimpi, mampu menjabarkan impian dan citra sehingga orang memiliki ketertarikan untuk berbagi dengan mereka.

Dari uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional adalah seseorang yang dapat menjadi agen perubahan, berani, percaya, menarik nilai, selalu belajar, mampu berurusan dengan kompleksitas dan visioner.

### **E. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja**

Menurut Setiawan (2013), dalam mengembangkan dan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai sekolah, guru dan kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan dua komponen yang sangat penting. Kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai peranan yang amat penting untuk membina, mengelola, menjadi teladan, dan untuk menggerakkan segala hal yang ada di sekolah, sedangkan guru menjadi orang yang paling penting dan bertanggung jawab dalam membina dan membimbing para muridnya.

Dalam menjalankan tugasnya, guru harus menerapkan kedisiplinan kerja pada dirinya sehingga dapat bekerja dengan optimal. Menurut Kamsean (dalam Sulistiyani 2011), disiplin merupakan tindakan organisasi yang dibuat untuk

anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Namun masih banyak ditemukannya kasus-kasus ketidak-disiplinan guru yang membuat kegiatan belajar mengajar menjadi tidak efektif.

Menurut Hasibuan (2008), salah satu faktor yang menjadi penyebab kedisiplinan ini adalah faktor kepemimpinan. Agar dapat menerapkan disiplin kerja, pemimpin hendaknya harus menerapkan kepemimpinan yang tepat. Wirawan (2014) berpendapat bahwa Pemimpin yang mampu mentransformasi tujuan, visi dan misi ataupun cita-cita bersama yang ditujukan untuk memajukan sekolah adalah seorang pemimpin yang dinilai efektif untuk mengoptimalkan kinerja para bawahannya. Kepemimpinan ini disebut juga dengan kepemimpinan transformasional.

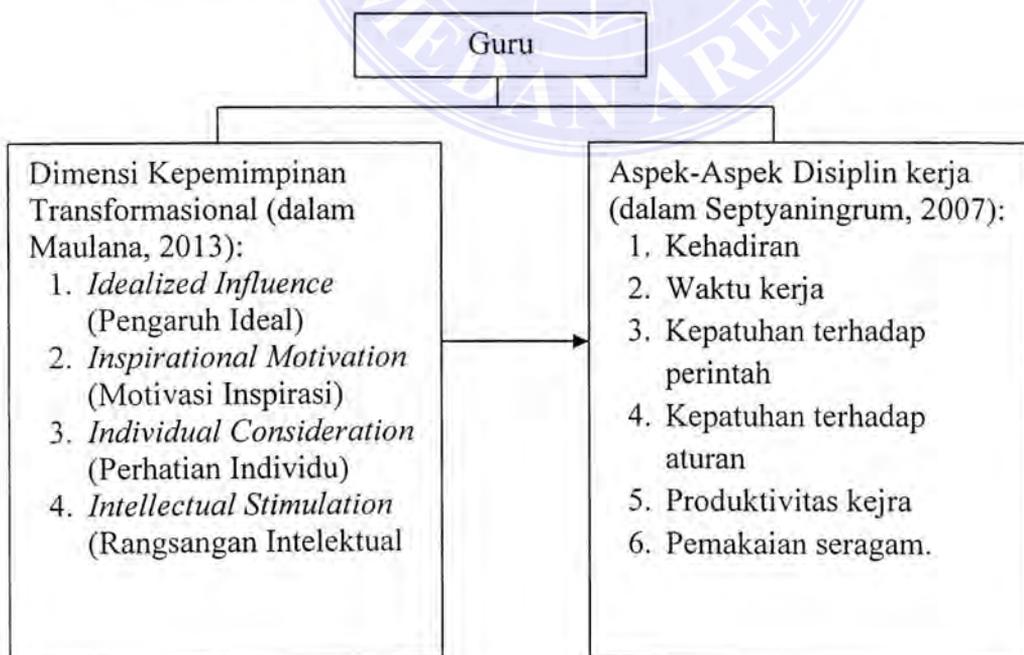
Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan berusaha meyakinkan, meneladani, menyemangati, menggali potensi, menstimulasi, menghargagai, memperhatikan bawahan, serta menyamakan persepsinya dengan persepsi para bawahan demi terbentuknya sikap kerja yang optimal yang meningkatkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja harus dikembangkan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar tercapai tujuan organisasi. Agar disiplin kerja berjalan dengan optimal, pemimpin juga harus menerapkan dan dapat menjadi contoh yang baik bagi para bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan di PT. Borneo Alam Semesta. Dalam hal ini

kedisiplinan juga begitu penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Fazril (2014) dalam penelitiannya juga mengemukakan hal yang sama, yaitu ada hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja dengan asumsi bahwa semakin transformasional kepemimpinan seseorang maka semakin meningkatkan disiplin kerja pada bawahan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Borril dan Dowson (dalam Fazril, 2014) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Dari beberapa uraian dari beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja para bawahannya dan sebaliknya.

## F. Kerangka Konseptual



## G. Hipotesis

Dari uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesa bahwa ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja, dengan asumsi bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin tinggi disiplin kerja para guru dan sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin rendah pula disiplin kerja yang dimiliki para guru di MAN Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

Dalam setiap penelitian, penggunaan metode penelitian sangat menentukan berhasil tidaknya penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, peranan metode yang digunakan sangat penting dalam suatu penelitian. Apabila terjadi kesalahan pada metode, maka akan terjadi pula kesalahan pada pengambilan data dan pengambilan kesimpulan. Maka dari itu, jenis metode yang dilakukan dalam suatu penelitian haruslah diperhatikan. Bab ini akan menguraikan mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur dan analisis data.

### A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003). Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling* dan pengumpulan data menggunakan skala penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2007).

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya

pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian *inferensial* (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil (Azwar, 2007).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi. Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu (Arikunto, 1996).

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut atau sifat yang mempunyai variasi atau macam-macam nilai. Suatu atribut bisa manusia namun bisa juga objek. Atribut dari manusia, misalnya, berat badan, tinggi, motivasi, dan lain-lain. Atribut dari objek, misalnya warna, ukuran, bentuk, dan lain-lain (Nisfiannoor, 2009). Variabel adalah fenomena yang bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, mutu dan struktur. Dengan pengertian ini, maka variabel adalah sebuah fenomena (yang berubah-ubah) maka bisa jadi tidak ada satu peristiwa di alam ini yang tidak dapat disebut variabel, tinggal tergantung bagaimana kualitas variabelnya, yaitu bagaimana bentuk variasi fenomena tersebut (Bungin, 2005).

Variabel penelitian terdiri dari dua jenis yang disebut juga variabel bebas (variabel X) dan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitian yang digunakan terdiri atas:

1. Variabel Tergantung (Y), yaitu: Disiplin Kerja
2. variabel Bebas (X), yaitu: Kepemimpinan Transformasional

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel ini dimaksudkan agar pengukuran variabel dalam penelitian lebih terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Hal ini dilakukan untuk menghindari timbulnya pengertian dan peninjauan yang terlalu luas terhadap istilah yang digunakan. Berdasarkan teori yang telah digunakan atau dipaparkan maka peneliti akan merumuskan definisi operasional yang merupakan pengertian secara operasional mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Definisi operasional dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

#### 1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kondisi atau sikap patuh yang ada dalam diri pegawai terhadap peraturan-peraturan atau ketetapan suatu organisasi. Pengukuran disiplin kerja ini mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Amryani (dalam Septyaningrum, 2007) dengan memodifikasi beberapa aitem yang diperlukan.

#### 2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan cara pemimpin dalam menyalurkan perubahan-perubahan dan mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Pengukuran kepemimpinan transformasional ini mengacu pada dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio, (dalam Maulana, 2013), yaitu *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi), *Individual Consideration* (Perhatian Individu), *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual).

## D. Subjek Penelitian

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2007). Populasi pada penelitian ini adalah para guru di MAN Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 36 guru.

### b. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiono, 2006). Dengan demikian, maka peneliti mengambil jumlah sampel dari seluruh guru di MAN Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 36 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui.

### a. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Amriany (dalam Septianingrum, 2007) yaitu kehadiran, waktu kerja,

kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam.

#### b. Skala Kepemimpinan Transformasional

Skala kepemimpinan transformasional disusun berdasarkan dimensi-dimensi Bass dan Avolio, (dalam Maulana, 2013), yaitu *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi), *Individual Consideration* (Perhatian Individu), *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *Likert*, yaitu skala yang menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subyek pada setiap pertanyaan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 5, Setuju (S) mendapat nilai 4, Netral (N) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1, sedangkan untuk pertanyaan yang *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Netral (N) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 5.

## F. Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut:

## 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 1996).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *Product Moment* dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisiensi dari Pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut:

$$r = \frac{\Sigma xy - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{n}}{\sqrt{\left(\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}\right)\left(\Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{n}\right)}}$$

### Keterangan:

- r : Koefisiensi korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel x
- $\Sigma_{xy}$  : jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y.
- $\Sigma X$  : Jumlah skor seluruh tiap item x.
- $\Sigma Y$  : Jumlah skor seluruh tiap item y.
- N : Jumlah subjek

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena

instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Analisis reliabilitas skala pola asuh dan perkembangan moral dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

**Keterangan :**

- $r_{11}$  : Reliabilitas instrumen  
 $k$  : banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma$  : Jumlah varian butir  
 $\sigma_1^2$  : varian total

**G. Analisis Data**

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left( \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n} \right) \left( \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \right)}}$$

**Keterangan:**

- $R$  : Koefisiensi korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel x  
 $\sum x$  : jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y.  
 $\sum X$  : Jumlah skor seluruh tiap item x.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

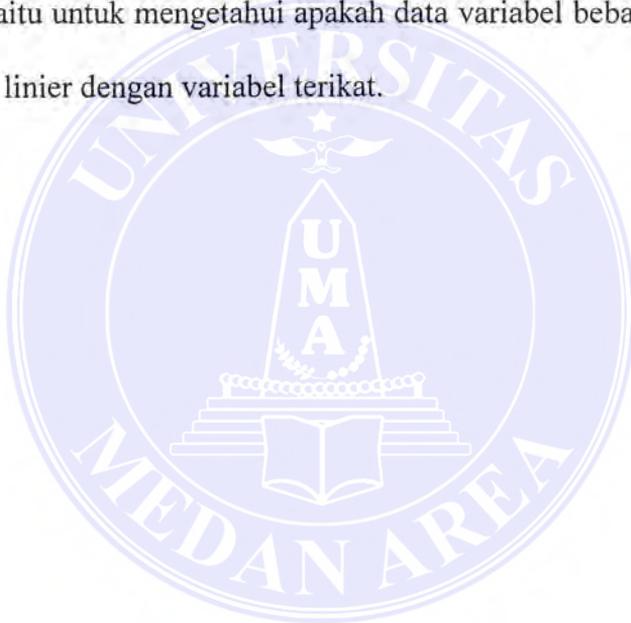
Access From (repository.uma.ac.id)30/5/24

- $\Sigma Y$  : Jumlah skor seluruh tiap item y.  
 $\Sigma x^2$  : Jumlah kuadrat skor x.  
 $\Sigma y^2$  : Jumlah kuadrat skor y.  
N : Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis data

Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu:

1. Uji normalitas yaitu, untuk mengetahui apakah distribusi data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada guru di MAN Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,607$  dengan  $p = 0,000$  ( $p = < 0,05$ ) yang artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja para guru, dan sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin rendah pula disiplin kerja.

2. Sumbangan yang diberikan oleh variabel kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja sebesar 36,9% terhadap disiplin kerja pada guru di MAN Aek Natas dan sisanya 63,1% ditentukan oleh faktor lain-faktor lain. Menurut Hasibuan (2008) pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan para pegawai dalam suatu organisasi, yaitu: tujuan dan kemampuan, balas jasa, waskat (pengawasan ketat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

3. Berdasarkan hasil perbandingan nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan kepemimpinan transformasional di MAN Aek Natas berada pada kategori Sedang dengan hasil perhitungan mean hipotetik  $<$  mean empirik dan melebihi satu bilangan SD/SB dan hasil perhitungan yang

didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa SD/SBnya sebesar 12,487 dengan mean hipotetik sebesar 122,00 dan mean empirik sebesar 134,27 dan Disiplin Kerja pada guru di MAN Aek Natas berada pada kategori Sedang dengan SD/Sbnya sebesar 14,493 dengan mean hopotetiknya 126,00 dan mean empiriknya sebesar 137,31.

## B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Sebagai seorang tenaga pendidik, yaitu seorang guru hendaknya lebih meningkatkan kesadaran akan pentingnya sikap disiplin kerja, bertanggung jawab dan memberi contoh kepada siswa dan memiliki kesadaran untuk tidak melanggar disiplin dan menjunjung tinggi visi dan misi sekolah dengan memiliki sikap yang loyal kepada pemimpin.

### 2. Saran Kepada Kepala Sekolah

Kepada kepala sekolah diharapkan dapat mentransformasikan dan menggunakan gaya kepemimpinannya agar bawahan dapat merasakan kenyamanan, kepercayaan, dengan menaruh hormat melalui tindakan yang adil dengan contoh tindakan yang tegas sesuai dengan aturan yang ada dengan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi agar dapat menjadikan para bawahannya dapat mencontoh sikap-sikap kepala sekolah yang baik.

## 2. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang berkeinginan dan tertarik untuk meneliti tentang kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sebaiknya mengkaitkan beberapa variabel yang lain, seperti pemberian kompensasi, pengawasan pimpinan, perhatian kepada para pegawai, dan lain-lain yang dapat berpengaruh dan mungkin bisa dilakukan ditempat yang lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin, 2013. *Penyusun Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bungin, Burhan, 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fazri, Danar, 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Kembar Abadi Utama. *Jurnal*. Tidak Diterbitkan. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Hartatik, Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Maulana, Eko, 2013. *Kepemimpinan Integratif Dalam Konteks Good Governance*. Jakarta: PT. Multicerdas Publishing.
- Nisfiannoor, Muhammad, 2009. *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ramli, Alfred, 2013. Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan di PT. Borneo Alam Semesta. *Jurnal*. Tidak Diterbitkan. Samarinda: Universitas Samarinda
- Rahmi, Sri, 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Rivai, Veithzel, 2013. *Manajemen Sumber Daya Alam untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen, 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Septyaningrum, 2007. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Semarang: Universitas Soegijarpranata

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/24

Setiawan, Bahar, 2013. *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar, 2011. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media

Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Wirawan, 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers

Wukir, H, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo

Wursanto, 1989. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius

(<http://id.wikipedia.org/wiki/Guru>)

(<http://www.bimakini.com/diisiplinguru>)

