



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu di Pondok Aren - Tangerang Selatan

The Influence Of School Principals' Transformational Leadership And School Organizational Climate On The Work Discipline Of Integrated Islamic School Teachers In Pondok Aren - South Tangerang

¹⁾* **EE. Junaedi Sastradiharja**, ²⁾ **Saifuddin Zuhri**, ³⁾ **Slamet Maudin**

^{1,2,3} Universitas PTIQ Jakarta.

*Email: ¹⁾ edyjs1706@ptiq.ac.id, ²⁾ dzuhrie7393@ptiq.ac.id, ³⁾ s.maudin@gmail.com

*Correspondence: ¹⁾ *EE. Junaedi Sastradiharja*

DOI:

10.59141/comserva.v4i1.1324

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan alat pengumpul data menggunakan angket. Sedangkan, analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk melihat sebaran sampel, uji prasyarat analisis statistik, dan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dalam analisis regresi linier berganda untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Sampel pada penelitian ini adalah guru SIT di Pondok Aren - Tangerang Selatan, dengan jumlah sampel 93 orang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dengan besarnya pengaruh 26,6% sisanya yaitu 73,4% ditentukan oleh faktor lain dan arah pengaruhnya menunjukkan persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 47,486 + 0,603 X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor disiplin kerja guru sebesar 48,089

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Sekolah, dan Disiplin Kerja Guru

ABSTRACT

This study used a survey method with a data collection tool using a questionnaire. Meanwhile, data analysis uses descriptive analysis to see the distribution of samples, statistical analysis prerequisite tests, and the t test (partial) and F test (simultaneous) in multiple linear regression analysis to prove the proposed hypothesis. The sample in this study were SIT teachers at Pondok Aren - South Tangerang, with a total sample of 93 people. There is a positive and significant influence of the principal's transformational leadership on teacher work discipline with the magnitude of the influence of 26.6%, the remaining 73.4% being determined by other factors and the direction of the influence shows a simple linear regression equation $\hat{Y} = 47.486 + 0.603 X_1$, which means that Every one unit increase in the principal's leadership score will have an influence on increasing the teacher's work discipline score by 48.089.

Keywords: Transformational Leadership, School Organizational Climate, and Teacher Work Discipline.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, tantangan yang sedang dihadapi bangsa Indonesia adalah tuntutan akan kualitas sumber daya manusia yang lebih kompetitif, agar bisa bersaing dengan negara-negara lain

(Mustari & Rahman, 2014). Hal tersebut dapat diwujudkan dengan peningkatan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan, mengingat bahwa pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Dimana melalui pendidikan maka seseorang akan menjadi pribadi yang kaya akan pengetahuan, sehingga mampu bersaing dengan bangsa lain. Dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga pemerintah Indonesia membentuk berbagai program.

Sumber daya manusia yang unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju dimana pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul (Syamsurijal, 2023). Khususnya pada lembaga pendidikan sekolah. Demi pencapaian visi dan misi memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Khususnya guru sebagai tenaga pendidik di sekolah. Kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik disebut dengan kinerja guru. Guru sebagai aspek pengampu program tahfizh untuk peserta didik, mulai dari perencanaan, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi program. Setelah kegiatan selesai dilaksanakan, pasti guru akan melaksanakan evaluasi (Sutisna, 2023).

Berbicara tentang kualitas pendidikan tidak bisa lepas dari peran seorang guru sebagai pangkalnya. Keberhasilan proses pembelajaran siswa banyak dipengaruhi oleh peran guru dalam menyiapkan dan melaksanakan proses belajar mengajar. Oleh karenanya seorang guru harus memiliki sikap tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin. Dalam pelaksanaan kegiatan atau aktivitas harian, disiplin diartikan dengan tepat, baik dalam hal waktu ataupun tempatnya (Rivai & Sagala, 2009).

Sesuai dengan anjuran pemerintah yang selalu digaungkan yaitu tentang pendidikan nasional dimana disiplin kerja bagi guru adalah hal yang mesti terus dilakukan dan terus ditingkatkan. Bagi kehidupan manusia, arti disiplin sangatlah penting. Untuk itulah harus ditanamkan dan dilakukan secara terus menerus agar disiplin menjadi suatu budaya dan kebiasaan sehari-hari. Menegakkan disiplin tidak identik dengan kekerasan. Banyak orang yang mengira bahwa ketika mereka mendengar kata penegakkan disiplin, yang terlintas dalam pikiran tidak lain adalah kasar, keras, penuh dengan paksaan padahal tidaklah seperti itu pengertiannya (Mappaompo, 2023). Mungkin dalam dunia militer penegakkan disiplin sering kali dimaknai dengan pengertian-pengertian tersebut. Namun dalam dunia pendidikan tidaklah seperti itu. Kedisiplinan dapat dilaksanakan secara fleksibel, namun bermakna.

Realita yang ada di lapangan, iklim dan sistem organisasi masih belum optimal di Sekolah Islam Terpadu BINTANG, Matahari dan Baitul Maal. Hal ini ditandai dengan Baru 70% guru yang disiplin hadir tepat waktu, 65% guru yang disiplin mengumpulkan administrasi pembelajaran, 68% guru yang disiplin masuk kelas tanpa terlambat, 73% guru yang disiplin menggunakan seragam lengkap sesuai aturan sekolah, 70% guru yang mampu menggunakan sarana prasarana di sekolah, dan 70% guru yang terbiasa disiplin mengikuti kegiatan-kegiatan sekolah (Maudin, 2020).

Wirawan (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi sekolah akan berkembang menjadi lebih efektif jika seorang pemimpin didalamnya yakni kepala sekolah memiliki Manajerial yang baik, yang mampu mengelola segala yang ada disekolahnya untuk dapat berubah kearah yang lebih baik, karena peran kepala sekolah sangat diperlukan dan diharapkan mampu mengembangkan dan mengendalikan organisasi yang dipimpinnya. Suasana yang

konduktivitas mampu mewujudkan dan mempertahankan motivasi kerja semua warga sekolah, oleh karena itu iklim organisasi harus dibentuk sedemikian rupa agar seluruh warga sekolah merasakan kenyamanan dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Suasana yang kondusif akan mampu mendorong seluruh warga sekolah ikut berperan aktif secara maksimal dalam mengembangkan dan memajukan sekolah.

Kepala sekolah didefinisikan sebagai: “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Memimpin dalam definisi tersebut mempunyai makna seseorang yang berada pada posisi terdepan yang membina, membimbing atau mengarahkan, menggerakkan serta memberikan dorongan dan bantuan serta memberikan teladan (Wahjosumidjo & Teoritik, 2002). Kepala sekolah dalam menjalankan tanggung jawabnya harus memperhatikan iklim organisasi yang terjadi di sekolah, Iklim organisasi menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah karena ia dapat menjadi sarana dalam meningkatkan mutu dan produktivitas sumber daya manusia. Perubahan iklim yang terjadi di sekolah pada akhirnya akan dapat mempengaruhi produktivitas seluruh warga sekolah dalam mencapai target yang akan dicapai.

Dalam menjalankan tugas sebagai seorang kepala sekolah harus memiliki beberapa cara salah satunya adalah dengan menggunakan banyak gaya kepemimpinan dalam memimpin sebuah sekolah. Seorang kepala sekolah perlu mengadopsi beberapa jenis kepemimpinan diantaranya adalah kepemimpinan transformasional, agar semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal. Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang di dalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformasional*). Kepemimpinan adalah alat untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan cara mengkoordinasi dan memberi arah pada individu atau kelompok yang lain yang tergabung dalam wadah tertentu (Danim, 2003). Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka kedalam tujuan yang ditegaskan dengan menjelaskan peran dan tuntutan tugas. Pemimpin ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki karisma (Rivai, 2013).

Proses pendidikan akan berjalan dengan baik apabila telah direncanakan sebaik mungkin, mendapat dukungan dari guru sebagai pendidik dan mendapat dukungan dari semua tenaga kependidikan. Tugas guru adalah membimbing peserta didik untuk dapat berperilaku baik menuju pencapaian tujuan pendidikan. Sedangkan tugas kepala sekolah adalah mengubah perilaku guru dan staf tenaga kependidikannya kearah pencapaian pendidikan dengan menciptakan dan menghidupkan budaya sekolah yang harmonis.

METODE

Metode penelitian merupakan cara atau usaha untuk menemukan, mengembangkan serta melakukan verifikasi terhadap kebenaran suatu peristiwa atau suatu pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *metode survey*. Metode survei adalah menyelidiki. Secara etimologis, kata *survey* berasal dari bahasa latin dan terdiri dari dua suku kata. Artinya, *sur* berasal dari kata super yang artinya di atas atau di atas. Suku kata *vey* yang artinya melihat. Dengan kata lain, menyelidiki berarti melihat ke atas atau ke luar (Soehartono, 2008).

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Islam Terpadu di Pondok Aren kota Tangerang Selatan. Sedangkan alat pengumpul data menggunakan angket (*Questioner*). Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana metode penelitian dan metode analisis yang digunakan dalam pembahasan artikel. Metode penelitian kuantitatif perlu menuliskan populasi dan sample, teknik serta pengembangan instrument dengan spesifik. Untuk jenis penelitian kualitatif perlu menuliskan kehadiran peneliti, subjek penelitian serta informan kunci yang berperan dalam pengambilan data penelitian serta uraian mengenai pengecekan keabsahan hasil penelitian . untuk penelitian dengan kajian pustaka menghadirkan sumber rujukan utama disertai litelatur yang terbaru untuk mendukung hasil temuan dalam penelitian.

Pengujian data pada penelitian kuantitatif pada dasarnya merupakan proses pengujian generalisasi hasil penelitian yang didasarkan pada sampel. Kesimpulan yang di hasilkan nanti adalah apakah hipotesis yang diuji dapat diterima atau ditolak, bila H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti dapat di generalisasikan. Terdapat beberapa macam teknik statistik yang dapat di pakai untuk menganalisis data hasil penelitian antara lain: uji data deskriptif untuk menguji sebaran data dan tingkat perkembangan variable penelitian. Sedangkan uji prasarat untuk: (a) uji linearitas persamaan regresi menggunakan uji F, (b) uji normalitas distribusi galat taksiran menggunakan uji Z (*Uji Colmogorof Smirnov*), dan uji homogenitas varian menggunakan uji heteroskedastisitas.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian ke-1 dan 2 menggunakan uji t (parsial) dan untuk hipotesis ke-3 menggunakan uji F (simultan) dalam analisis regresi linier berganda. Jika peluang kesalahan 5% maka taraf kepercayaan 95%, bila peluang kesa-lahan 1%, maka taraf kepercayaan-nya 99%. Peluang kesalahan dan keper-cayaan ini disebut dengan taraf signifikansi. Pengujian taraf signifi-kansi dari hasil suatu analisis mengacu pada tabel sesuai teknik analisis yang digunakan. Misalnya uji F digunakan tabel F, uji t akan digunakan table T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja Guru

Tabel 1
Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja Guru

No	Aspek dan Indikator	No. Butir Soal		JUMLAH		
		+	-	+	-	Jml
1	A. Ketepatan waktu					
	Ketepatan datang	1	2	1	1	2
2	Ketepatan pulang	3,	4	1	1	2
3.	B. Ketaatan aturan tata tertib					
	Mentaati peraturan sekolah	5, 6, 7	-	3	-	3
4.	Melaksanakan tugas	8, 9	-	2	-	2
5.	Menghormati peraturan	10	11	1	1	2
6.	C. Ketepatan menyelesaikan tugas					
	Kesesuaian waktu penyelesaian	12, 13	14	2	1	3
7.	Pemahaman tugas yang diberikan	15, 16	17	2	1	3
8.	D. Kehati-hatian dalam bekerja					
	Menerima pembinaan	18, 19	20	2	1	3
9.	Mengikuti prosedur	21, 22	23	2	1	3

10.	Pemanfaatan fasilitas	24, 25,	26	2	1	3
11.	E. Keteladanan tanggungjawab dalam bekerja					
	Menciptakan keteraturan	27, 28,	29	2	1	3
12.	Saling menghargai	30, 31	32	2	1	4
13.	Menerima sanksi	33, 34	-	2	-	3
14.	F. Penegakkan hukum					
	Mengindahkan peringatan	35, 36	37	2	1	3
15.	Mendapatkan keadilan	38, 39	40	2	1	2
				29	11	40

Kisi-kisi Instrumen kepemimpinan transformasional kepala sekolah

Tabel 2

Kisi-kisi Instrumen kepemimpinan transformasional kepala sekolah

No.	Aspek dan Indikator	No. Butir Soal		Jumlah		Jml.
		+	-	+	-	
A. Charisma (kharisma):						
1.	Sosialisasi visi dan misi	1, 2	3	2	1	3
2.	Rasa bangga	4, 5	6	2	1	3
3.	Kepercayaan	7, 8	-	2	-	2
No.	Aspek dan Indikator	No. Butir Soal		Jumlah		Jml.
		+	-	+	-	
4.	Rasa kagum	9, 10	-	2	-	2
B. Inspirational motivation (motivasi inspirasi)						
5.	Sosialisasi harapan	11	-	1	-	1
6.	Perumusan tantangan kerja yang jelas	12	13	1	1	2
7.	Pembangkitan semangat kerja	14, 15	-	2	-	2
8.	Ekspresi terhadap tujuan	17, 18	16	2	1	3
C. Intellectual stimulation (rangsangan intelektual)						
9.	Penumbuhan ide baru	19, 20	21	2	1	3
10.	Memberikan solusi yang kreatif dalam pemecahan masalah	22	-	1	-	1
11.	Pengembangan rasionalitas dan kreativitas bawahan	23, 24	25	2	1	3
12.	Pelibatan bawahan dalam pemecahan masal	26, 27	-	2	-	2
13.	Menghargai kecerdasan	28	-	1	-	1
14.	Mengambil keputusan secara hati-hati	29	30	1	1	2
D. Individualized consideration (perhatian terhadap individu)						
		31	32	1	1	2

15.	Mendengarkan masukan-masukan bawahan					
16.	Perhatian terhadap keluhan bawahan	33, 34	-	2	-	2
17.	Memberikan dukungan terhadap bawahan	35, 36	-	2	-	2
No.	Aspek dan Indikator	No. Butir Soal		Jumlah		
		+	-	+	-	Jml.
18.	Memberikan bimbingan dan arahan	38	37	1	1	2
19.	Menghargai perbedaan individu (perbedaan kemampuan, perbedaan kebiasaan, perbedaan tabiat/ karakter)	39, 40	-	2	-	2
				31	9	40

Kisi-kisi Instrumen iklim organisasi sekolah

Tabel 3
Kisi-kisi Instrumen iklim organisasi sekolah

No	Aspek dan Indikator	No. Butir Soal		JUMLAH		
		+	-	+	-	Jml
1.	A. Keadaan lingkungan fisik sekolah					
	Suasana kerja	1, 2	1	2	1	3
2.	Peralatan dan fasilitas sekolah	4, 5,	6	2	1	3
3.	Fasilitas kesehatan kerja	7, 8	9	2	1	3
4.	B. Keadaan lingkungan sosial sekolah					
	Hubungan antara guru dengan siswa	10, 11	12	2	1	3
5.	Hubungan antar teman sejawat	13, 14	15	2	1	3
6.	Hubungan guru dengan kepala sekolah	16, 17	18	2	1	3
7.	C. Kondisi fisik dan mental anggota organisasi					
	Menjaga kesehatan dan kebugaran	19, 20	21	2	1	3
8.	Pembinaan mental	22, 23,	24	2	1	3
9.	Memiliki rasa tanggungjawab atas hasil pekerjaan	25, 26, 27	-	3	-	3
10.	Bekerja secara tim	28, 29	30	2	1	3
11.	D. Kondisi akademik sekolah					
	Peningkatan kompetensi guru	31	32	1	1	2
12.	Koordinasi dan sosialisasi kebijakan	33, 34	-	2	-	2
13.	Supervise	35, 36	-	2	-	2

14.	Motivasi	37, 38	-	2	-	2
15.	Komitmen	39,	40	1	1	2
				29	11	40

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan bahwa t hasil perhitungan (t_{hitung}) adalah 2,962 dan t pada tabel (t_{tabel}) adalah 1,986 ($t_{hitung} = 2,962 > t_{tabel} = 1,986$) dan nilai signifikansi $0,004 <$ dari probabilitas $0,05/5\%$.

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,266, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja guru sebesar 26,6% dan sisanya yaitu 73,4% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linear sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 47,486 + 0,603 X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor disiplin kerja guru sebesar 48,089.

Berdasarkan hasil di atas, sesuai teori Singodimedjo sebagaimana dikutip (Soetrisno, 2016), menyatakan peran penting pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai (dalam hal ini adalah guru), yaitu adanya keteladanan pimpinan (dalam hal ini adalah kepala sekolah). Seorang pimpinan haruslah menjadi contoh atau teladan dari penegakan kedisiplinan, disiplin dirinya terhadap ucapan, perbuatan dan juga sikap, adanya pengawasan dari pimpinan; pengawasan dalam setiap kegiatan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai prosedur yang ditetapkan, adanya keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin dan berani menetapkan sanksi yang ada, adanya aturan pasti yang ditetapkan pimpinan; adanya aturan jelas yang ditetapkan oleh pimpinan dan dikomunikasikan pada pegawai dan pembiasaan yang mendukung tegaknya suatu kedisiplinan; pembiasaan positif seperti pembiasaan hadir tepat waktu, pembiasaan ketepatan penyelesaian tugas. Peran kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan pembiasaan positif ini.

Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi sekolah terhadap disiplin kerja guru berdasarkan hasil uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan bahwa t hasil perhitungan (t_{hitung}) adalah 3,126 dan t pada tabel (t_{tabel}) adalah 1,986 ($t_{hitung} = 3,126 > t_{tabel} = 1,986$) dan nilai signifikansi $0,002 <$ dari probabilitas $0,05/5\%$.

Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,273, yang berarti bahwa iklim organisasi sekolah memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja guru sebesar 27,3% dan sisanya yaitu 72,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan arah pengaruh dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana, yang menunjukkan persamaan regresi linear sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 64,929 + 0,407X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor iklim organisasi sekolah, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor disiplin kerja guru sebesar 65,336.

Dari hasil penelitian di atas diketahui bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh pada disiplin kerja guru. Iklim berarti kondisi lingkungan dimana seseorang yang berada di suatu tempat dapat memberikan informasi terhadap perasaannya tentang keadaan lingkungan tersebut, bisa perasaan nyaman atau tidak nyaman. Iklim juga berarti sifat lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung dan mempengaruhi kualitas. Organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini organisasi yang dimaksud adalah sekolah. Disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah kondisi lingkungan sekolah atau suasana lingkungan sekolah.

Menurut Wirawan bahwa iklim organisasi sebagai pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Kondisi atau suasana lingkungan sekolah dapat mempengaruhi disiplin kerja guru. Dimensi iklim organisasi antara lain keadaan lingkungan fisik, lingkungan fisik yang dimaksud berhubungan dengan tempat, peralatan dan proses kerja. Lingkungan fisik yang baik dapat menciptakan iklim yang positif. Keadaan lingkungan sosial, interaksi antara anggota organisasi yang baik akan menciptakan iklim organisasi yang positif, pelaksanaan sistem manajemen atau pola proses pelaksanaan organisasi bisa mempengaruhi iklim organisasi, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi bisa mempengaruhi iklim organisasi seperti kondisi fisik kesehatan, kebugaran dan ketangkasan, kondisi kejiwaan misalnya moral, kebersamaan dan keseriusan anggota dapat mempengaruhi iklim organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi terhadap teori sebagaimana diungkapkan Mulyasa, (Mulyasa, 2004) yang mengatakan bahwa kepala sekolah harus menciptakan iklim organisasi sekolah dengan kriteria yaitu: (1) keadaan lingkungan fisik sekolah yang memadai, (2) keadaan lingkungan sosial sekolah yang kondusif, (3) kondisi fisik dan mental warga sekolah yang baik yang salah satunya adalah disiplin kerja guru, (4) kondisi mutu akademik sekolah yang ditunjang oleh kompetensi guru yang baik.

Iklim organisasi sekolah yang kondusif dapat mendorong dan mempertahankan motivasi para guru dalam meningkatkan disiplin kerjanya. Oleh karena itu iklim organisasi sekolah harus diciptakan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Iklim organisasi sekolah yang kondusif akan mendorong guru untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Iklim organisasi sekolah yang kondusif mutlak harus ciptakan oleh seluruh warga sekolah, agar dapat meningkatkan disiplin kerja guru. Peranan guru dalam pendidikan amatlah penting, yaitu untuk membantu peningkatan hasil belajar siswa. Dengan demikian sasaran dan tujuan operasional dari penciptaan iklim organisasi sekolah adalah untuk memperkaya, mendukung, memberikan kekuatan dan mengupayakan penerapan disiplin kerja guru.

Ada keterkaitan hasil penelitian ini dengan teori yang ada khususnya tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah berarti permasalahan yang diteliti masih memiliki tingkat kemanfaatan yang nyata.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian, dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dengan besarnya pengaruh 26,6% sisanya yaitu 73,4% ditentukan oleh faktor lain dan arah pengaruhnya menunjukkan persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 47,486 + 0,603 X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor disiplin kerja guru sebesar 48,089. B. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi sekolah terhadap disiplin kerja guru dengan besarnya pengaruh 27,3% sisanya yaitu 72,7% ditentukan oleh faktor lain dan arah pengaruhnya menunjukkan persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 64,929 + 0,407X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor iklim organisasi sekolah, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan skor disiplin kerja guru sebesar 45,124. C. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara simultan atau bersama-sama terhadap disiplin kerja guru dengan besarnya pengaruh 33,7% sisanya yaitu 66,3% ditentukan oleh faktor lain dan arah pengaruhnya menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 43,771 + 0,370 X_1 + 0,260 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan skor kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama atau simultan, akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja guru, sebesar 44,401.

1)* **EE. Junaedi Sastradiharja,** ²⁾ **Saifuddin Zuhri,** ³⁾ **Slamet Maudin**

The Influence Of School Principals' Transformational Leadership And School Organizational Climate On The Work Discipline Of Integrated Islamic School Teachers In Pondok Aren - South Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. (2003). *Menjadi komunitas pembelajar: kepemimpinan transformasional dalam komunitas organisasi pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Mappaompo, M. A. (2023). *Pengaruh Gaya Mengajar dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Menggiring Bola pada Permainan Sepakbola*. Penerbit NEM.
- Maudin, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu Di Pondok Aren-Tangerang Selatan*. Institut PTIQ Jakarta.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen berbasis sekolah: konsep, strategi dan implementasi*.
- Mustari, M., & Rahman, M. T. (2014). *Manajemen pendidikan*. RajaGrafiika Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. (Pertama). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua*. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Soehartono, I. (2008). *Metode penelitian sosial*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian* (dua sembil). Alfabeta.
- Sutisna, E. (2023). *Evaluasi program tahfiz Al-Qur'an*. Publica Indonesia Utama.
- Syamsurijal, S. (2023). Titik Temu Pendidikan dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Berdaya Saing. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 3(03), 545–553.
- Wahjosumidjo, K. K. S. T. T., & Teoritik, T. (2002). *Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, N. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).