



## Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Karismatik dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di Sekolah Tugu Ibu Depok

Sifah Fauziah<sup>1</sup>, Lindiawatie<sup>2\*</sup>

<sup>1 2</sup> Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

### Info Artikel

Sejarah Artikel:

diterima : 23 Agustus 2023

direvisi : 04 November 2023

disetujui : 11 November 2023

*Kata-kata Kunci:*

*Kepemimpinan Karismatik,  
Motivasi, Disiplin Kerja*

\*Corresponding Author

[lindiawatie@gmail.com](mailto:lindiawatie@gmail.com)

Lindiawatie

### Abstract

*Through field observations, problems were found related to the decline in teacher work discipline. Based on these facts, this research was carried out with the aim of finding out whether the decline in teacher work discipline was influenced by the variables of perception of charismatic leadership and motivation of school principals. The data collection method was by distributing questionnaires to 60 teacher respondents randomly. The results of the research show that the perception of charismatic leadership does not have a significant effect on teacher work discipline, the principal's motivation has a significant effect on teacher work discipline. Meanwhile, simultaneously the perception of charismatic leadership and the principal's motivation have a significant effect on teacher work discipline. The novelty obtained from this research is that if charismatic leadership is only a perception of subordinates, it will not encourage teacher work discipline. However, teacher discipline will be influenced by the motivation of the principal who is able to carry out true charismatic leadership.*

### Abstrak

Melalui observasi di lapangan, ditemukan permasalahan terkait penurunan disiplin kerja guru. Berdasarkan fakta tersebut penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui penurunan disiplin kerja guru adakah dipengaruhi oleh variabel persepsi kepemimpinan karismatik dan motivasi kepala sekolah. Metode pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden guru secara random. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan karismatik tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru, motivasi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Sedangkan secara simultan persepsi kepemimpinan karismatik dan motivasi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Kebaruan yang diperoleh dari riset ini adalah apabila kepemimpinan karismatik hanya sekedar persepsi dari bawahan maka tidak akan mendorong disiplin kerja guru. Namun kedisiplinan guru akan dapat dipengaruhi oleh motivasi kepala sekolah yang mampu menjalankan kepemimpinan karismatik yang sebenarnya.

### Cara mengutip :

Fauziah, S. Lindiawatie. (2023). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Karismatik dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di Sekolah Tugu Ibu Depok. Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi, 10 (2). 147-155. <https://doi.org/10.36706/jp.v10i2.22403>

## PENDAHULUAN

Pemimpin adalah tonggak keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi yang dikelola, tanpa seorang pemimpin, sebuah lembaga atau organisasi, seperti kapal kehilangan kaptenya, yang bertanggung jawab untuk mengarahkan kapal ke tempat yang diinginkannya. Setiap orang dilahirkan sebagai pemimpin, baik dia pemimpin dunia, kepala organisasi atau lembaga, kepala keluarga dan pemimpin terkecil itu sendiri. Seorang pemimpin harus mampu melindungi, membela dan menjadi teladan bagi orang-orang yang dipimpinnya atau bagi para pengikutnya (Dwapastety, Gistituati, & Rusdinal, 2021). Menurut Setiawan (2014). Kepemimpinan karismatik adalah kepemimpinan yang menganggap bahwa karisma merupakan ciri unik seorang pemimpin yang membedakannya dengan pemimpin lainnya, terutama dalam hal menginspirasi, menerima dan mendukung bawahan. Fokus kepemimpinan karismatik adalah pada karisma pemimpin. Karisma adalah kata Yunani yang berarti "berkah yang sangat diilhami", seperti kemampuan untuk melakukan keajaiban atau memprediksi kejadian di masa depan. Kata karisma menggambarkan suatu bentuk pengaruh yang tidak didasarkan oleh tradisi, melainkan persepsi seorang bawahan terhadap pemimpin yang memiliki kemampuan yang luar biasa Menurut Fahmi (2020) kepemimpinan karismatik merupakan hakikat seorang pemimpin, yang berarti unsur-unsur yang dimiliki seorang pemimpin untuk menunaikan tugas dan tanggung jawabnya serta mewujudkan visi dan misinya dengan cara memimpin bawahan, masyarakat dalam lingkungan sosial, organisasi atau negara. Kepemimpinan karismatik adalah kualitas yang terlihat dari seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi para pengikutnya dengan menggunakan karunia supernatural dan kekuatan para pengikutnya

Guru harus memiliki motivasi yang tinggi untuk mengajar karena selain bisa meningkatkan kualitas siswa, guru yang bermotivasi tinggi tentu dapat menjadi motivator bagi siswanya. Tidak dapat dipungkiri bahwa guru merupakan fasilitator pembelajaran, meskipun guru bukanlah satu-satunya alat peraga, namun guru memiliki peran penting dalam proses pembelajaran. Menurut Tahir (2014) kata motivasi pada dasarnya adalah motif yang berarti dorongan. Motivasi berarti suatu keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan/aktivitas yang dilakukan secara sadar. Dengan demikian diperlukan motivasi dari kepala sekolah untuk para guru agar dapat meningkatkan kualitas siswa. Motivasi yang baik dari kepala sekolah berperan sangat besar dalam mendorong kinerja para guru. Mengingat tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, sudah sepatutnya seorang guru memiliki dorongan yang dapat membangkitkan semangat untuk bekerja. Hal ini penting karena seorang guru akan berkinerja baik jika ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mendorong peningkatan motivasi para guru dalam mengajar.

Selain motivasi yang baik dan benar dari kepala sekolah diperlukan juga kedisiplinan para guru. Disiplin kerja, menurut Hafidulloh, Iradawaty & Mochklas (2021), yaitu suatu sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan taat dalam segala peraturan-peraturan yang ada dalam lingkungan sekitar. Guru adalah panutan dan teladan bagi para siswa dalam belajar. Hakikat disiplin adalah proses pendidikan untuk mengubah pikiran, sikap dan perilaku individu untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif yang pada intinya disiplin kerja merupakan gambaran keuntungan dan nilai tambah dalam suatu organisasi. Menurut Dewi & Khotimah (2020). disiplin kerja memiliki arti penting bagi institusi atau lembaga. Setiap pegawai yang memiliki disiplin kerja akan membuat lembaga lebih maju karena pegawai yang disiplin dalam pelaksanaannya pekerjaan dapat menyelesaikan tugas yang ada, meskipun tidak secara langsung seperti pekerjaan yang sempurna. Jika mengharapkan kedisiplinan yang baik dari pegawai, maka pemimpin juga harus memberikan kepemimpinan yang baik.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel kepemimpinan karismatik dengan variabel motivasi, variabel disiplin kerja dan kinerja guru. Riset oleh Saipuddin (2016) tentang pengaruh kepemimpinan karismatik, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru menunjukkan variabel kepemimpinan karismatik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Riset lain oleh Holilah, Fatmasari, & Rosita (2021) tentang pengaruh kepemimpinan karismatik dan kompetensi kepribadian guru terhadap disiplin kerja guru memperlihatkan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru, kompetensi kepribadian guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan riset oleh Dwapastety, Gistituati, & Rusdinal (2021) tentang hubungan gaya kepemimpinan karismatik terhadap

motivasi kerja guru memperlihatkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan karismatik terhadap motivasi kerja guru. Perbedaan riset ini dengan riset-riset itu adalah riset ini fokus pada variabel persepsi kepemimpinan karismatik dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Sedangkan riset-riset tersebut fokus pada gaya kepemimpinan karismatik kepala sekolah bukan persepsi kepemimpinan karismatik dan motivasi para guru bukan motivasi kepala sekolah.

Permasalahan terkait penurunan kinerja guru yang berefek pada disiplin kerjanya ditemukan di sekolah yang bernaung di bawah Yayasan Pendidikan Tugu Ibu Depok. Permasalahan tersebut antara lain banyaknya guru dan pegawai yang tidak masuk kerja tepat waktu, meninggalkan sekolah pada jam sekolah, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas sekolah. Guru juga mengeluhkan pekerjaan yang membosankan dan lingkungan yang tidak kondusif. Menurunnya disiplin kerja para guru tersebut diduga akibat kepemimpinan dan kinerja kepala sekolah yang diduga kurang memuaskan antara lain kurang memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya, kurang dapat mengungkapkan visi sekolah yang berwawasan global, kurang menginspirasi guru, kurang memberikan keyakinan yang kuat terhadap keberhasilan pekerjaan guru. Berdasarkan apa yang terjadi di Yayasan Pendidikan Tugu Ibu Depok tersebut diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki persepsi kepemimpinan karismatik dan perlunya motivasi dari kepala sekolah agar mampu mendorong para guru memiliki kinerja dan disiplin tinggi dalam mengajar. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh persepsi kepemimpinan karismatik dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru baik secara parsial ataupun secara bersama-sama. Untuk bisa menjawab tujuan penelitian dibangunlah hipotesis penelitian berdasarkan teori kepemimpinan karismatik, motivasi, disiplin kerja dan riset-riset terdahulu. Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga persepsi kepemimpinan karismatik mempengaruhi disiplin kerja guru,

H2 : Diduga motivasi kepala sekolah mempengaruhi disiplin kerja guru,

H3 : Diduga persepsi kepemimpinan karismatik dan motivasi kepala sekolah secara bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja guru di Sekolah Tugu Ibu Depok.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif yang bermaksud meneliti adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang diteliti adalah persepsi kepemimpinan karismatik (variabel  $X_1$ ) dan motivasi kepala sekolah (variabel  $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah Disiplin kerja guru (variabel  $Y$ ). Total populasi guru di Yayasan Pendidikan Tugu Ibu berjumlah 149 guru. Metode pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 guru yang menjadi sampel secara random. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Skala yang dipakai adalah skala Likert. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  (Tabel 1). Indikator-indikator tersebut dikembangkan menjadi item pernyataan-pernyataan yang berjumlah masing-masing variabel sebanyak 15 pernyataan. Dengan demikian total terdapat 45 item pernyataan dalam kuesioner.

Setiap variabel adalah instrumen yang menjadi acuan dalam pembuatan kuesioner. Jenis instrumen yang dijadikan alat untuk memperoleh data primer pada riset ini adalah kuesioner. Dalam menjabarkan setiap variabel menjadi instrumen kuesioner dimulai dengan menjelaskan definisi dan indikator setiap variabel. Instrumen yang pertama yaitu variabel persepsi kepemimpinan karismatik ( $X_1$ ) didefinisikan menurut Rizkianto (2020) kepemimpinan karismatik bergantung pada hal-hal yang diberikan (anugerah) dan kompetensi atau kualitas diri yang diperoleh melalui latihan dan pembelajaran. Artinya kepemimpinan karismatik bukan tidak mungkin untuk dipelajari dan ditiru. Indikator persepsi kepemimpinan karismatik dikutip dari Conger dan Kanungo dalam Hutahean (2021). Instrumen berikutnya motivasi, menurut Tahir (2014) kata motivasi pada dasarnya adalah motif yang berarti dorongan. Motivasi berarti suatu keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan/aktivitas yang dilakukan secara sadar. Indikator motivasi bersumber dari teori motivasi Abraham H. Maslow (teori kebutuhan) yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan yaitu: a) kebutuhan fisiologis seperti lapar, haus, istirahat dan seks; b) keamanan dibutuhkan tidak hanya dalam arti fisik, tetapi juga dalam arti spiritual, psikologis dan intelektual; c) kebutuhan akan atas rasa cinta; d) kebutuhan penghargaan, biasanya tercermin dalam berbagai simbol status; e) aktualisasi diri dalam arti diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang

ada dalam diri sehingga menjadi kemampuan yang sebenarnya. Instrumen terakhir adalah disiplin kerja, menurut Hafidulloh, Iradawaty & Mochklas (2021), yaitu suatu sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan taat dalam segala peraturan-peraturan yang ada dalam lingkungan sekitar. Sedangkan indikator disiplin kerja dikutip dari Fauzia, Agustini (2019) sebagai berikut: jumlah kehadiran, prosedur kerja, taat kepada atasan, kesadaran kerja dan tanggung jawab.

Tabel 1. Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Jumlah
1	Persepsi Kepemimpinan Karismatik (X1) dikutip dari Hutahean (2021)	Memiliki visi dan artikulasi Resiko yang tinggi Kepekaan pada lingkungan Sensitif dengan kebutuhan bawahan Perilaku yang tidak konvensional	15
2	Motivasi Kepala Sekolah (X2) dikutip dari Tahir (2014)	Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan akan rasa aman Kebutuhan sosial Kebutuhan penghargaan Kebutuhan Aktualisasi Diri	15
3	Disiplin Kerja Guru (Y) dikutip dari Fauzia (2019)	Jumlah kehadiran Prosedur kerja Taah kepada atasan Kesadaran kerja Tanggung jawab	15
<b>Total</b>			<b>45</b>

Sumber: Penelitian (2023)

Pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya agar diketahui kuesioner yang digunakan adalah valid dan dapat diandalkan. Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dinyatakan bahwa 45 pernyataan dalam kuesioner valid dan reliabel. Formula yang digunakan untuk penghitungan validitas kuesioner adalah korelasi *product moment*. Pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel. Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Jika *Alpha Cronbach* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan *Alpha Cronbach* positif, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Selanjutnya dilakukan uji persyaratan analisis yang meliputi uji heteroskedastisitas dan multikolinieritas dengan tujuan agar persamaan regresi menghasilkan persamaan yang tidak bias. Selanjutnya data dianalisa dengan menggunakan regresi berganda. Untuk menjawab tujuan penelitian melalui uji hipotesis uji  $t$  dan uji  $F$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Data-data responden yang dicantumkan dalam kuesioner meliputi data-data jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia responden dan lama bekerja. Deskripsi responden ada pada Tabel 2. Data-data yang telah diolah selanjutnya diuji untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan tidak adanya suatu pola tertentu dan teratur dari titik-titik yang ada atau dengan kata lain data menyebar secara acak. Dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model persamaan regresi tersebut telah memenuhi asumsi klasik. Uji selanjutnya adalah multikolinieritas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas diperlihatkan pada Tabel 3. Mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas melalui kriteria nilai (VIF) dan *tolerance value* dengan ketentuan ; *Tolerance Value*  $\geq 0,10$  dan dengan nilai  $VIF \leq 10$ . Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai VIF variabel Persepsi Kepemimpinan Karismatik ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kepala Sekolah ( $X_2$ ) adalah *Tolerance Value*  $0,553 > 0,1$  sedangkan nilai  $VIF 1,808 < 10$ , maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Setelah

terpenuhi uji persyaratan analisis, dilakukan pengolahan data menggunakan regresi berganda. Hasilnya diperlihatkan pada Tabel 4.

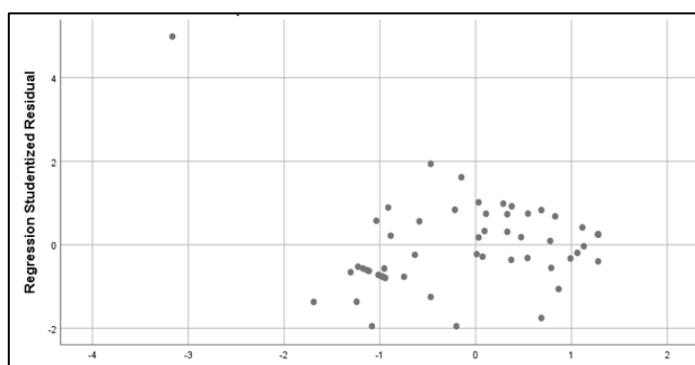
Pada Tabel 4 diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 22,734 + 0,047X_1 + 0,634X_2 + e$ , nilai *adjust R square* sebesar 0,465. Hasil uji t menunjukkan variabel  $X_1$  tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95% atau derajat 5% ( $0,65 > 0,05$ ) sedangkan variabel  $X_2$  bernilai signifikan ( $0,00 < 0,05$ ). Hasil uji F menunjukkan kedua variabel secara bersama-sama bernilai signifikan ( $0,00 < 0,05$ ). Interpretasi persamaan regresi berganda dalam Tabel 4 dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang terdapat pada persamaan regresi 22,734. Artinya apabila variabel independen (Persepsi Kepemimpinan Karismatik dan Motivasi Kepala Sekolah) bernilai nol (0), maka nilai variabel Disiplin Kerja Guru (Y) yaitu sebesar 22,734
- Nilai koefisien regresi variabel Persepsi Kepemimpinan Karismatik ( $X_1$ ) 0,047. Artinya apabila Persepsi Kepemimpinan Karismatik mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka Disiplin Kerja Guru akan meningkat sebesar 0,047 satuan dengan asumsi nilai variabel Motivasi Kepala Sekolah tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kepala Sekolah ( $X_2$ ) 0,634. Artinya apabila Motivasi Kepala Sekolah meningkat maka Disiplin Kerja Guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,634 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Tabel 2. Deskripsi Responden

No	Data	Jumlah	%	
1	Jenis kelamin	Laki-laki	19	31,67 %
		Perempuan	41	68,33 %
2	Pendidikan terakhir	S1	51	85,00 %
		D3	7	11,67 %
		Lain-lain	2	0,03 %
3	Usia	<25 th	6	0,10 %
		25– 40 th	41	0,68 %
		≥41 th	13	0,21 %
4	Lama bekerja:	0-5 th	30	0,50 %
		6-10 th	16	0,27 %
		11-15 th	9	0,15 %
		16-22 th	5	0,08 %
<b>Total</b>		60	100 %	

Sumber: Hasil Penelitian (2023)



Gambar 1. Hasil Uji Heterskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Persepsi Kepemimpinan Karismatik ( $X_1$ )	1,808	0,553	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi Kepala Sekolah ( $X_2$ )	1,808	0,553	

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Tabel 4. Hasil Analisa Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Uji t	Sig	Adjust R Square	Uji F	Sig
Konstanta	22,734	3,628	0,001			
X1	0,047	0,450	0,655	0,465	26,627	0,000
X2	0,634	5,117	0,000			

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,465 atau artinya variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 46,5%, sedangkan 0,535 atau 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Interpretasi uji t dapat dijelaskan berikut ini::

- a. Pengaruh persepsi kepemimpinan karismatik terhadap disiplin kerja guru  
Variabel Persepsi Kepemimpinan Karismatik ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  0,450 lebih kecil (<) dari  $t_{tabel}$  2,002 dengan tingkat signifikan 0,655 lebih besar (>) dari  $\alpha$  0,05, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian Hipotesis 1 (H1) terjawab, bahwa secara parsial persepsi kepemimpinan karismatik tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru.
- b. Pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru  
Variabel Motivasi Kepala Sekolah ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  5,117 lebih besar (>) dari pada  $t_{tabel}$  2,002 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil (<) dari pada  $\alpha$  0,05, artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian Hipotesis 2 (H2) terjawab, bahwa secara parsial motivasi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Selanjutnya menjawab hipotesis ketiga dengan menggunakan uji F. Uji F berguna untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada Tabel 4 nilai  $F_{hitung}$  variabel Persepsi Kepemimpinan Karismatik ( $X_1$ ) dan Motivasi Kepala Sekolah ( $X_2$ ), sebesar 26,627 lebih besar (>) daripada  $F_{tabel}$  3,156 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil (<) dari  $\alpha$  0,05. Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Persepsi Kepemimpinan Karismatik ( $X_1$ ) dan Motivasi Kepala Sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru (Y) di Sekolah Tugu Ibu Depok.

## Pembahasan

### Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Karismatik terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian ini pada dasarnya ingin memberikan penegasan tentang pentingnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin guru agar proses belajar-mengajar menjadi efektif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lukman Nasution dan Nurul Ichsan (2020). Mereka menyatakan sebesar 59,6% gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ada banyak gaya kepemimpinan antara lain, demokratis, partisipatif, karismatik, transformatif dan lain sebagainya. Kepala sekolah yang memimpin dengan tipe kepemimpinan karismatik diharapkan dapat menyelesaikan persoalan penurunan disiplin kerja guru di sekolah Tugu Ibu Depok, Jawa Barat. Beberapa ciri pemimpin yang bertipe karismatik adalah peka terhadap lingkungan dan sensitif terhadap kebutuhan bawahannya. Tetapi kenyataannya persepsi kepemimpinan karismatik kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Tugu Ibu, Depok. Artinya tipe kepemimpinan karismatik relatif kurang mampu mempengaruhi disiplin kerja guru di Sekolah Tugu Ibu Depok. Hasil riset ini sejalan dengan riset oleh Saipuddin (2016) yang memperlihatkan bahwa kepemimpinan karismatik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung riset Talib, Fitriana, Anou, Maisyaroh, & Sumarsono (2019) yang menyatakan dalam persepsi seorang bawahan terhadap kepemimpinan karismatik dapat dipengaruhi oleh aspek fisik dan psikis. Aspek fisik menunjukkan kepemimpinan dapat dipersepsikan berkarisma apabila ditinjau dari gender dan usia. Sedangkan aspek psikis menunjukkan kepemimpinan dapat dipersepsikan berkarisma apabila mampu menciptakan rasa kepercayaan, kepuasan dan perasaan diberdayakan dari bawahannya. Dalam kasus Sekolah Tugu Ibu Depok, dapat dinilai bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak menimbulkan rasa

kepercayaan, kepuasan dan perasaan diberdayakan oleh bawahannya. Dengan demikian tidaklah mengherankan jika persepsi kepemimpinan karismatik tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja guru pada Sekolah Tugu Ibu Depok.

Deskripsi tipe kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga pendidik diungkapkan dalam riset Octavia & Savira (2016). Mereka menyatakan terdapat 8 aspek gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu : (a) perilaku keseharian kepala sekolah yang menunjukkan sikap perhatian, terbuka, periang, tegas, bijaksana, disiplin dan komitmen serta memiliki emosi yang stabil; (b) pendelegasian tugas dilakukan dengan adil dan pemberian pengarahan; (c) pengambilan keputusan dilakukan dengan bersama/mufakat; (d) pengawasan yang dilakukan dengan memantau progress secara langsung; (e) pengembangan sekolah meliputi pengembangan sarana dan prasarana sekolah, ekstrakurikuler, pembelajaran dan guru dan tenaga kependidikan; (f) komunikasi yang terbuka dan dua arah dengan menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami; (g) motivasi dengan pemberian dorongan/semangat dan memenuhi kebutuhan seluruh personil sekolah dan (h) penghargaan berupa pujian dan ucapan terimakasih. Sedangkan kepemimpinan karismatik belum memenuhi secara utuh kedelapan aspek kepemimpinan tersebut, oleh sebab itu kepemimpinan karismatik secara parsial belum dapat menyelesaikan persoalan penurunan disiplin kerja guru di Yayasan sekolah Tugu Ibu Depok.

### **Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru**

Peran kepala sekolah sebagaimana dikutip dari Stoop dan Johnson dalam Samino (2014) memiliki 14 peran yaitu sebagai: 1) *business manager*, 2) pengelola kantor, 3) administrator, 4) pemimpin profesional, 5) organisator, (6) motivator atau penggerak staf, 7) supervisor, 8) konsultan kurikulum, 9) pendidik, 10) psikolog, 11) penguasa sekolah, 12) eksekutif yang baik, 13) petugas hubungan sekolah dengan masyarakat, dan 14) pemimpin masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Stoop dan Johnson dalam Samino (2014) yang menjabarkan peran kepala sekolah, yaitu peran kepala sekolah sebagai motivator atau penggerak para guru sehingga mempengaruhi disiplin kerja mereka di Sekolah Tugu Depok.

Peran kepala sekolah sebagai motivator harus jelas, sebagaimana tertulis dalam riset oleh Minsih, Rusnilawati & Mujahid (2019) bahwa program tersebut harus terukur. Contohnya program guru belajar merupakan bentuk apresiasi yang harus dibanggakan. Pelaksanaan workshop dan pelatihan yang dilaksanakan secara terprogram misalnya dilaksanakan setiap 2x sebulan. Memberikan motivasi setiap apel pagi dan mengirim guru studi banding ke sekolah-sekolah yang lebih maju yaitu untuk memberikan motivasi kepada para guru.

### **Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Karismatik dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru**

Variabel Persepsi Kepemimpinan Karismatik secara parsial tidak mempengaruhi disiplin kerja guru di sekolah Tugu Ibu Depok, akan tetapi apabila kepemimpinan karismatik bersama-sama dengan motivasi kepala sekolah justru akan mempengaruhi disiplin kerja guru. Artinya kepala sekolah di Sekolah Dasar Tugu Ibu Depok dapat menjalankan karakteristik kepemimpinan karismatik seraya memotivasi. Pada intinya karakteristik kepemimpinan karismatik yaitu pimpinan yang memiliki daya tarik dan keanggunan yang berbeda dari yang lainnya. Pemimpin yang memiliki rasa percaya diri tinggi agar dapat meyakinkan ke orang lain. Menurut Minsih, Rusnilawati & Mujahid (2019). Karakter kuat yang dimiliki pemimpin akan ikut memberikan pengaruh positif terhadap gaya dan keberhasilan kepemimpinannya. Untuk itulah peran kepala sekolah sebagai motivator yang memiliki karakter yang kuat seperti kepercayaan diri yang tinggi yang mampu menjadi daya tarik dan meyakinkan para guru. Artinya kepemimpinan karismatik akan dapat menjadi pengaruh bagi disiplin kerja guru jika apa yang disampaikan oleh kepala sekolah tidak hanya sekedar ucapan tetapi juga menjadi teladan bagi para guru sehingga diikuti oleh bawahannya. Dengan demikian ucapan kepala sekolah harus selaras dengan tindakannya.

Contoh kuatnya karakter seorang kepala sekolah terdapat pada riset oleh Minsih, Rusnilawati & Mujahid (2019). Mereka mewawancarai kepala sekolah dalam membangun sekolah dasar berkualitas, yaitu MI Muhammadiyah Surakarta. Pada aspek kedisiplinan guru, kepala sekolah bersikap tegas. Aspek kedisiplinan tidak bisa dimusyawarahkan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk aspek kedisiplinan merupakan gaya

kepemimpinan monarki. Kepemimpinan bertipe monarki ini membutuhkan karakter kuat, percaya diri tinggi agar dapat meyakinkan orang lain. Dengan demikian untuk aspek kedisiplinan, tipe kepemimpinan karismatik yang berisikan percaya diri tinggi dan keyakinan kuat dapat mempengaruhi disiplin kerja guru jika kepala sekolah merupakan individu yang tegas terhadap aspek kedisiplinan.

Apabila para guru mengikuti arahan kepala sekolah, maka kepala sekolah telah menjalankan peran yang sangat baik sebagai motivator efektif. Keefektifan penyampaian motivasi kepala sekolah itu berasal dari karakter kepemimpinan yang kuat yang muncul dari pribadi kepala sekolah. Dengan demikian para guru pun akan termotivasi untuk disiplin dalam bekerja. Terdapatnya pengaruh kepemimpinan dengan motivasi guru diperkuat oleh riset dari Handayani & Rasyid (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Wonosobo. Artinya gaya kepemimpinan dapat menjadi efektif mempengaruhi kinerja guru apabila para guru termotivasi. Sedangkan termotivasinya para guru, salah satunya berasal dari peran kepala sekolah sebagai motivator efektif, yaitu motivator yang mampu menggerakkan para guru sehingga menjadi para guru yang berdisiplin tinggi dalam bekerja.

Kepemimpinan kepala sekolah dikutip dari Minsih, Rusnilawati & Mujahid (2019) sangat berpengaruh terhadap kemajuan sekolah yakni sebesar 75%. Kepemimpinan sekolah sangat penting dalam menentukan visi dan misi sekolah, mau diarahkan seperti apa, kemana dan bagaimana kualitasnya, desainnya dan kebijakannya. Kepemimpinan bisa merubah kebijakan di sekolah tersebut menjadi lebih berkembang, merosot, dan bisa saja tetap tidak berubah. Oleh sebab itu penting dalam menentukan tipe dan karakter pemimpin yang harus diobservasi dan diasesmen dengan baik. Menurut Praire (2015), keberhasilan dan kegagalan pemimpin dipengaruhi oleh 4 faktor yaitu moral, disiplin, jiwa *corasa* dan kecakapan diri:

1. Moral meliputi keadaan jiwa dan emosi pemimpin dalam mempengaruhi pelaksanaan tugas organisasi,
2. Disiplin meliputi ketaatan tanpa ragu, tulus ikhlas yang muncul dari pribadi individu,
3. Jiwa *corasa* meliputi loyalitas, kebanggaan baik anggota dan pimpinan terhadap organisasinya,
4. Kecakapan meliputi kemampuan melaksanakan tugas dengan hasil yang baik dengan waktu seefisien..

## **SIMPULAN**

Persepsi kepemimpinan karismatik secara parsial tidak mempengaruhi disiplin kerja guru pada Sekolah Dasar Tugu Ibu Depok. Sedangkan variabel Motivasi Kepala Sekolah mempengaruhi disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Tugu Ibu, Depok. Namun persepsi kepemimpinan karismatik dapat mempengaruhi disiplin kerja para guru di sekolah Dasar Tugu Ibu Depok jika kepala sekolah mampu menjadi motivator efektif atau penggerak para guru. Artinya karakteristik kepemimpinan karismatik yang percaya diri, keyakinan tinggi juga memiliki daya tarik akan mampu mempengaruhi disiplin para guru apabila segala ucapan yang disampaikan sebagai bentuk motivasi para guru bukan hanya sekedar lisan semata tetapi harus selaras antara perkataan dan perbuatan. Dengan demikian maka para guru akan mengikuti kepala sekolah. Untuk aspek kedisiplinan kepala sekolah harus menunjukkan ketegasan.

Kepala sekolah hendaknya menjadi motivator yang efektif bagi para guru agar mereka mengikuti arahan dari kepala sekolah. Caranya dengan menyelaraskan antara ucapan dengan tindakan. Kepala sekolah dapat menjalankan tipe kepemimpinan karismatik apabila tipe kepribadian kepala sekolah tergolong tipe kepribadian yang bercirikan kuat secara mental dan emosi, bersikap tegas terhadap aspek kedisiplinan, memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan memegang teguh prinsip. Namun setiap kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Karena kepemimpinan karismatik muncul dari karakter yang kuat secara pribadi maka perlu dicari gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya organisasi Yayasan Pendidikan Sekolah Tugu Ibu Depok. Karena kepemimpinan sekolah sangat mempengaruhi mutu sekolah maka kepemimpinan sekolah perlu ditinjau kembali agar menjadi sekolah dasar unggulan yang baik dan terpercaya di mata masyarakat

## **DAFTAR PUSTAKA**

Dewi, R., & Khotimah, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY, Islamic Teacher Journal*, Vol 8 No 2, 279-293.



- Dwapastety, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif, Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol 3, No 5, 3000-3006.
- Fahmi, A. (2020). Efektifitas Kerja Kepala Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Kharismatik. *VISIONARY*, Vol 10 No 2, 32-36.
- Fauzia, A. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Penerbit Bintang Pustaka Madani.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol 3, NO 2, 264-277.
- Holilah, L., Fatmasari, R., & Rosita, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Dan Kompetensi Kepribadian Guru terhadap Disiplin Kerja Guru. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan NonFormal*, Vol 7 (2), 563-576.
- Hutahean, W. S. (2021). *Pengantar Kepemimpinan*. Malang: Penerbit Ahlimedia Press.
- Minsih, Rusnilawati, & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Sekolah Berkualitas di Sekolah Dasar. *Jurnal Profesi Pendidikan Dasar*, Vol 6 No 1, 29-40.
- Nasution, L., & Ichsan., R. N. (2020, Vol 5 No 2). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 78-86.
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* Vol. 1 No. 1, 7-14.
- Praire, P. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Afabeta Press.
- Rizkiyanto, A. (2020). Kepemimpinan Karismatik H.O.S Tjokroaminoto di Sarekat Islam. *Inteleksia, Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah*, Vol 2, No 1, 55-80.
- Saipuddin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK TI Al-Madani Pontianak. *Jurnal Manajemen Update*, Vol 5, No 4.
- Samino. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan*. Surakarta: UMS Press.
- Setiawan, R. (2014). Hubungan Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Dengan Kinerja Bawahan. *JEBA, Jurnal ekonomi dan Bisnis Airlangga*, Vol 24, No 3, 198-205.
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Talib, D., Fitriana, D., Anou, E., Maisyaroh, & Sumarsono, R. B. (2019). Atribusi Bawahan terhadap Pemimpin Berkarisma. *TARBAWI*, Vol 5, No 2, 205-2016.