BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, tantangan yang saat ini sedang dihadapi bangsa Indonesia adalah tuntutan akan kualitas sumber daya manusia yang lebih kompetitif, agar bisa bersaing dengan negara-negara lain. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan peningkatan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. Mengingat bahwa pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukkan pribadi manusia. Melalui pendidikan maka seseorang akan menjadi pribadi yang kaya akan pengetahuan. Dengan kekayaan tersebut maka seseorang akan mampu membawa suatu bangsa untuk bersaing dengan bangsa lain.

Menyadari hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik, diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal 3 yang menyebutkan bahwa:

> Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha untuk membentuk dan mengembangkan kemampuan manusia atau individu, dalam hal ini ialah peserta didik. Pendidikan bisa didapat secara formal atau informal. Salah satu lembaga atau wadah penyelenggara pendidikan adalah sekolah. Sekolah sebagai organisasi pendidikan formal tersusun dari unsur-unsur yang melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Unsur-unsur tersebut adalah sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta didik atau siswa, serta orang tua siswa. Tanpa mengesampingkan peran dari unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, kepala sekolah dan guru merupakan unsur intern yang berperan sangat penting dalam keberhasilan pendidikan di sekolah.

SMK Pasundan 3 Bandung yang merupakan objek dari penelitian ini memiliki beberapa guru PNS atau DPK (Guru yang Dipekerjakan), GTY (Guru Tetap Yayasan) serta GTT (Guru Tidak Tetap). Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data guru di SMK Pasundan 3 Bandung dari tahun ajaran 2010/2011 hingga tahun 2013/2014.

Tabel 1.1
Data Jumlah Guru
Tahun Ajaran 2010/2011-2013/2014

No	Tahun Ajaran	Jumlah guru			Jumlah Keseluruhan	Keterangan
		PNS	GTY	GTT		
1	2010/2011	5	9	31	45	3 Turun
2	2011/2012	4	8	30	42	
3	2012/2013	4	8	30	42	Tetap
4	2013/2014	4	8	33	45	3 Naik

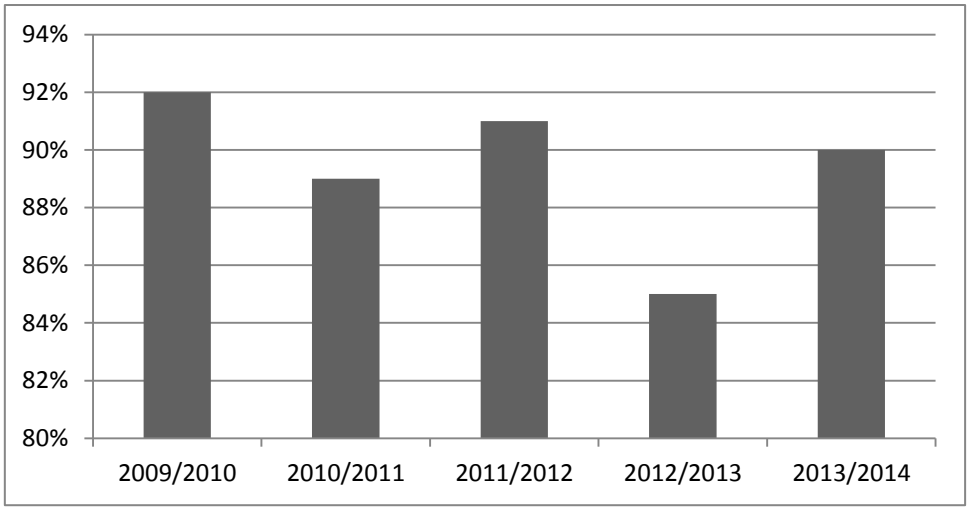
Sumber: Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung.

Berdasarkan data jumlah guru SMK Pasundan 3 Bandung dapat dilihat bahwa pada tahun ajaran 2010/2011 jumlah guru PNS sebanyak 5 orang, sedangkan Guru Tetap Yayasan (GTY) sebanyak 9 orang, serta jumlah Guru Tidak Tetap (GTT) sebanyak 31 orang. Tahun ajaran 2011/2011 jumlah guru PNS mengalami penurunan sebanyak 1 orang menjadi 4 orang guru PNS, begitu pula untuk jumlah Guru Tetap Yayasan (GTY) mengalami penurunan sebanyak 1 orang menjadi 8 orang, serta jumlah Guru Tidak Tetap (GTT) mengalami penurunan sebanyak 1 orang menjadi 30 orang. Penurunan jumlah guru ini terjadi disebabkan guru yang bersangkutan sudah tidak lagi produktif untuk bekerja. Di tahun ajaran 2012/2013, jumlah guru baik PNS, GTY dan GTT tidak mengalami perubahan yang berarti. Serta tahun ajaran 2013/2014 hanya mengalami Kenaikan pada jumlah guru GTT saja sebanyak 3 orang yakni jumlah keseluruhan guru GTT menjadi 33 orang. Kenaikan jumlah Guru Tidak Tetap di tahun ajaran 2013/2014 terjadi karena SMK Pasundan 3 Bandung membutuhkan tenaga kerja tambahan setelah sebelumnya beberapa guru sudah dipensiunkan dan juga telah diangkat menjadi guru tetap di sekolah induknya.

Salah satu penunjang keberhasilan kinerja guru adalah disiplin. Disiplin merupakan aspek yang cukup penting dalam kegiatan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien ditentukan oleh tingkat disiplin sumber daya manusianya. Begitu pula dalam ruang lingkup organisasi pendidikan atau sekolah,

kedisiplinan sangatlah penting, karena dengan kedisiplinan yang baik maka tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Maka dari itu, kedisiplinan dalam organisasi pendidikan atau sekolah harus mendapat perhatian secara serius, terutama kedisiplinan dari seorang guru.

Fenomena yang terjadi di SMK Pasundan 3 Bandung adalah masih belum optimalnya tingkat disiplin kerja para guru. Hal ini diperkuat oleh data yang telah penulis peroleh di SMK Pasundan 3 Bandung yang dapat dilihat dari persentase data absen guru selama kurun waktu lima tahun terakhir dari jumlah guru sebanyak 45 orang yaitu sebagai berikut:



Sumber: Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung (Data sudah diolah)

Gambar 1.1
Data Kehadiran Guru SMK Pasundan 3 Bandung
Tahun Ajaran 2009/2010-2013/2014

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa kehadiran guru pada tahun ajaran 2009/2010 sebesar 92% sehingga jumlah ketidakhadiran guru pada tahun ajaran 2009/2010 sebesar 8%. Sedangkan pada tahun ajaran 2010/2011 persentase kehadiran guru menurun sebesar 3% menjadi 89% dan jumlah ketidakhadiran meningkat menjadi 11%. Pada tahun ajaran 2011/2012 jumlah kehadiran mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 2% sehingga persentase kehadiran guru pada tahun ajaran 2011/2012 ini sebesar 91% dan jumlah ketidakhadiran guru menjadi 9%. Tahun 2012/2013 jumlah kehadiran mengalami penurunan kembali dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 6% sehingga persentase kehadiran menjadi 85% dan ketidakhadiran menjadi sebesar 15%. Serta pada tahun ajaran 2013/2014 jumlah kehadiran guru meningkat sebesar 5% dari tahun sebelumnya menjadi 90%, sehingga presentase ketidakhadiran guru menjadi sebesar 10%.

Sehingga berdasarkan analisis data kehadiran guru di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah kehadiran yang paling tinggi terdapat pada tahun ajaran 2009/2010 yaitu sebanyak 92% sedangkan data kehadiran guru paling rendah berada pada tahun ajaran 2012/2013 yaitu hanya 85%. Ketidakhadiran guru di sekolah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang kurang optimal. Selain itu, disiplin kerja guru dikatakan masih belum optimal dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung

No.	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%)				
			2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014
1.	PERENCANAAN TUGAS						
	a. Pembuatan RPP	100	93	90	87	90	100
	b. Penyelesaian RPP	100	85	87	87	90	85
	c. Evaluasi RPP	100	85	82	80	75	65
2.	DISIPLIN KERJA						
	a. Kehadiran	100	92	89	91	85	90
	b. Presensi Piket	100	85	80	80	75	75
	c. Ikut Serta Rapat	100	85	80	80	70	65
3.	TANGGUNG JAWAB	100	75	80	70	70	75
4.	PRAKARSA	100	80	75	70	70	80
5.	KEPEMIMPINAN	100	80	85	90	90	85

Sumber: Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung. (Data sudah diolah)

Dari data penilaian kinerjadiatas, dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja guru dalam realisasinya belum sesuai dengan target yang direncanakan. Seperti dalam "Pembuatan RPP" pada tahun ajaran 2009/2010 realisasi pencapaiannya sebesar 93% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 7%, kemudian mengalami penurunan sebesar 3% pada tahun ajaran 2010/2011 menjadi 90% sehingga presentase ketidaktercapaian menjadi 10%, mengalami penurunan kembali sebesar 3% pada tahun ajaran 2011/2012 menjadi 87% sehingga presentase ketidaktercapaian menjadi sebesar 13%, kemudian mengalami kenaikan sebesar 3% pada tahun ajaran 2012/2013 menjadi 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 10%, dan mengalami kenaikan lagi sebesar 10% pada tahun ajaran 2013/2014 menjadi 100%. Jadi, dalam aspek "Pembuatan RPP" presentase paling tinggi terjadi pada tahun ajaran 2013/2014 yaitu sebesar 100% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2011/2012 yaitu sebesar 87% dengan presentase ketidaktercapaiannya sebesar 13%. Kemudian dalam "Penyelesaian RPP" pada tahun ajaran 2009/2010 presentase pencapaiannya sebesar 85%

dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%, kemudian mengalami kenaikan sebesar 2% pada tahun 2010/2011 menjadi 87% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 13%, pada tahun 2011/2012 presentase pencapaian tetap sebesar 87% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar13%, selanjutnya mengalami kenaikan sebesar 3% pada tahun 2012/2013 menjadi 90% sehingga presentase ketidaktercapaian sebesar 10%, dan mengalami penurunan sebesar 5% pada tahun 2013/2014 menjadi 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%. Jadi, dalam aspek "Penyelesaian RPP" presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2012/2013 yaitu sebesar 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 10%, dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2009/2010 dan 2013/2014 yaitu sebesar 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%.

Dalam aspek "Evaluasi RPP" pada tahun 2009/2010 mencapai presentase 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%, kemudian mengalami penurunan sebesar 3% pada tahun 2010/2011 menjadi 82% sehingga presentase ketidaktercapaian menjadi sebesar 18%, mengalami penurunan kembali sebesar 2% pada tahun 2011/2012 menjadi 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%, mengalami penurunan lagi sebesar 5% pada tahun 2012/2013 menjadi 75% sehingga presentase ketidaktercapaian sebesar 25%, dan mengalami penurunan lagi sebesar 10% pada tahun 2013/2014 menjadi 65% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 35%. Jadi, dalam aspek "Evaluasi RPP" presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2009/2010 yaitu sebesar 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2013/2014 yaitu sebesar 65% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 35%.

Dalam aspek "Kehadiran" pada tahun 2009/2010 mencapai presentase 92% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 8%, kemudian mengalami penurunan sebesar 3% pada tahun 2010/2011 menjadi 89% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 11%, mengalami kenaikan sebesar 2% pada tahun 2011/2012 menjadi 91% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 9%, mengalami penurunan sebesar 6% pada tahun 2012/2013 menjadi 85% sehingga presentase ketidaktercapaian sebesar 15%, kemudian mengalami kenaikan sebesar 5% pada tahun 2013/2014 menjadi 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 10%. Jadi, dalam aspek "Kehadiran" presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2009/2010 yaitu sebesar 92% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 8% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2012/2013 yaitu sebesar 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%.

Dalam aspek "Presensi Piket" pada tahun 2009/2010 mencapai presentase 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%, kemudian mengalami penurunan sebesar

5% pada tahun 2010/2011 menjadi 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%. Kemudian pada tahun 2011/2012 presentase tetap 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%, mengalami penurunan lagi sebesar 5% pada tahun 2012/2013 menjadi 75% sehingga presentase ketidaktercapaian sebesar 25%, dan pada tahun 2013/2014 presentase tetap 75% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 25%. Jadi, dalam aspek "Presensi Piket" presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2009/2010 yaitu sebesar 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2012/2013 dan 2013/2014 yaitu sebesar 75% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 25%.

Pada aspek "Ikut Serta Rapat" pada tahun 2009/2010 mencapai presentase 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%, kemudian mengalami penurunan sebesar 5% pada tahun 2010/2011 menjadi 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%. Kemudian pada tahun 2011/2012 presentase tetap 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%, mengalami penurunan lagi sebesar 10% pada tahun 2012/2013 menjadi 70% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%, dan mengalami penurunan lagi sebesar 5% pada tahun 2013/2014 menjadi 65% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 35%. Jadi, dalam aspek "Ikut Serta Rapat" presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2009/2010 yaitu sebesar 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2013/2014 yaitu sebesar 65% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 35%.

Kemudian dalam aspek "Tanggung Jawab" pada tahun 2009/2010 mencapai presentase 75% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 25%, mengalami kenaikan sebesar 5% pada tahun 2010/2011 menjadi 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%. Pada tahun 2011/2012 presentase menurun sebesar 10% menjadi 70% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%, tahun 2012/2013 presentase tetap 70% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%, dan mengalami kenaikan lagi sebesar 5% pada tahun 2013/2014 menjadi 75% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 25%. Jadi, dalam aspek "Tanggung Jawab" presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2010/2011 yaitu sebesar 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2011/2012 dan 2012/2013 yaitu sebesar 70% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%.

Dalam aspek "Prakarsa" pada tahun 2009/2010 mencapai presentase 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%, mengalami penurunan sebesar 5% pada tahun 2010/2011 menjadi 75% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 25%. Pada tahun

2011/2012 presentase menurun sebesar 5% menjadi 70% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%, tahun 2012/2013 presentase tetap 70% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%, dan mengalami kenaikan lagi sebesar 10% pada tahun 2013/2014 menjadi 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%. Jadi, dalam aspek "Prakarsa" presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2009/2010 dan 2013/2014 yaitu sebesar 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2011/2012 dan 2012/2013 yaitu sebesar 70% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%.

Dalam aspek "Kepemimpinan" pada tahun 2009/2010 mencapai presentase 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%, mengalami kenaikan sebesar 5% pada tahun 2010/2011 menjadi 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%. Pada tahun 2011/2012 presentase mengalami kenaikan sebesar 5% menjadi 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 10%, tahun 2012/2013 presentase tetap 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 10%, dan mengalami penurunan lagi sebesar 5% pada tahun 2013/2014 menjadi 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%. Jadi, dalam aspek "Kepemimpinan" presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2011/2012 dan 2012/2013 yaitu sebesar 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 10% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2009/2010 yaitu sebesar 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%. Dari data tersebut, disiplin kerja pegawai terhadap organisasi masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dari adanya pencapaian kerja yang hanya mencapai presentase 65% dari perencanaan target sebesar 100%.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010, hlm. 89), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

(1) Besar kecilnya pemberian kompensasi;
(2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi;
(3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
(4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
(5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
(6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan;
(7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai salah satunya adalah ada tidaknya keteladanan pimpinan. Keteladanan pimpinan disini adalah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Dalam penelitian ini, diduga salah satu faktor dominan yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di

SMK Pasundan 3 Bandung adalah efektif tidaknya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang di terapkan.

Gaya kepemimpinan transformasionalkepala sekolah di SMK Pasundan 3 Bandungbelum sepenuhnya optimal. Mengingat bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap aktivitas dan keberlangsungan sekolah, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional harus memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran tentang bagaimana sekolah di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai. Fokus kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah komitmen dan kapasitas sumberdaya manusia di sekolah. Komitmen dan kapasitas yang semakin bertambah, dapat menghasilkan usaha dan produktivitas yang lebih besar, sehingga akan menjadi *outcome* yang diharapkan bagi sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah melibatkan usaha untuk melampaui kepentingan dirinya sendiri menuju usaha bersama demi tujuan kemajuan sekolah. Sehingga apabila kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat berjalan dengan efektif, maka dapat berdampak baik juga terhadap disiplin kerja guru.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, yang menjadi kajian utama penelitian adalah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung, dengan asumsi bahwa tingkat disiplin kerja guru di SMK Pasundan 3 ini masih belum optimal.

Lingkungan sosial yang baik dapat memberikan pengaruh positif bagi kedua belah pihak, karena dapat memberikan kepuasan bagi guru untuk merangsang semangat kerja berprestasi dan bagi sekolah tercapainya visi dan misi yang telah dirancang oleh sekolah. Salah satu aspek didalam lingkungan sosial kerja adalah gaya manajemen yang diterapkan oleh organisasi. Dalam hal ini peran seorang pemimpin dirasa sangat penting dalam menerapkan gaya manajemen yang baik dan hal tersebut dapat dimulai dari gaya kepemimpinan yang diterapkan sehingga dapat menjadi teladan bagi anggota organisasi tersebut. Apabila gaya kepemimpinan dari sebuah organisasi kurang optimal, maka guru tersebut akan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mempengaruhi kinerja guruyang menunjukkan pula bahwa disiplin terhadap lembaga pendidikan yang menaunginya masih belum sesuai harapan.

Berdasarkan pemaparan diatas, permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini dapat dirumuskan kedalam pertanyaansebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaranmengenai efektivitas gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah di SMK Pasundan 3 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh efektivitas gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap tingkat disiplin kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung?

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dengan mengadakan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung.**

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang gaya kepemipinan transformasional Kepala Sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai efektivitasgaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah di SMK Pasundan 3 Bandung.
2. Untuk memperoleh gambaran tingkat disiplin kerja gurudi SMK Pasundan 3 Bandung.
3. Memperoleh gambaran seberapa besar pengaruh efektivitasgaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolahterhadap tingkatdisiplin kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun beberapa kegunaan apabila tujuan yang telah di jelaskan di atas dapat tercapai, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan penelitian lanjutan bagi pihak yang berkepentingan serta sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penenlitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui analisa efektif tidaknya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan.

3. Memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak sekolah SMK Pasundan 3 Bandung tentang bagaimana cara meningkatkan disiplin kerja guru.
4. Menambah pengetahuan dan informasi khususnya bagi penulis dan bagi pihak – pihak lainnya.