



Research Article

Peran Kepemimpinan Otentik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di SMK Yasiska

Firda Zahraningtyas¹, Hasyim Asy'ari², Jejen Musfah³

1. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
E-mail: firdazahraningtyas24@mhs.uinjkt.ac.id 
2. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
E-mail: hasyim.asyari@uinjkt.ac.id
3. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
E-mail: jejen.musfah@uinjkt.ac.id



Copyright © 2026 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : October 25, 2025
Accepted : December 12, 2025

Revised : November 27, 2025
Available online : January 5, 2026

How to Cite: Firda Zahraningtyas, Hasyim Asy'ari and Jejen Musfah (2025) " The Role of Authentic Leadership in Improving Teacher Work Discipline at Yasiska Vocational School", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(1), pp. 149–160. doi: 10.31943/afkarjournal.v9i1.1913.

The Role of Authentic Leadership in Improving Teacher Work Discipline at Yasiska Vocational School

Abstract. The purpose of this study is to explain the concept of authentic leadership. Authentic leadership includes something that has growing rapidly in the last two decades, and it is interesting to discuss. Authentic leadership as a pattern of leader behavior that utilize and enhances positive

psychological capacity and a positive ethical climate, to foster greater self-awareness, internalized moral perspective, balanced information processing, and relational transparency from leaders who work with followers, encourage positive self-development. In its implementation authentic leadership is a leader who is able to be honest with himself and followers. Authentic leaders must be aware of themselves and be able to foster self-awareness of their employees to work optimally in the organization.

Keywords: Authentic Leadership, Teacher Work Discipline.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan konsep kepemimpinan otentik. Kepemimpinan otentik mencakup sesuatu yang berkembang pesat dalam dua dekade terakhir, dan menarik untuk dibahas. Kepemimpinan otentik sebagai pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etika positif, untuk menumbuhkan kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang terinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari pemimpin yang bekerja dengan pengikut, mendorong penilaian diri yang positif. perkembangan. Dalam implementasinya kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang mampu jujur terhadap diri sendiri dan pengikutnya. Pemimpin yang autentik harus sadar akan dirinya sendiri dan mampu menumbuhkan kesadaran diri para pegawainya agar bisa bekerja maksimal dalam organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan Otentik, Disiplin Kerja Guru.

PENDAHULUAN

Istilah pemimpin adalah hal yang sangat sering didengungkan, hal ini dikarenakan hampir semua di dunia ini bersinggungan dengan pemimpin dan memerlukan pemimpin. Sehingga dapat dikatakan pemimpin adalah hal yang sangat vital dalam kehidupan manusia. Seorang pemimpin memastikan suatu kegiatan atau program berjalan dengan baik karena pemimpin yang mengendalikan, mendorong serta menggerakkan untuk Bersama-sama melaksanakan program itu.

Mengutip dari Andiyasari & Pitaloka (2017) kepemimpinan otentik muncul sebagai perspektif alternatif kepemimpinan dalam berbagai organisasi termasuk lingkungan Pendidikan (Bhindi & Duignan, 1997 dalam Smith, Bhind,, Hansen, Riley, dan & Rall, Johan, 2008). Tipe kepemimpinan ini diyakini dapat memberikan perbedaan fundamental dalam organisasi untuk membantu individu menemukan makna dalam bekerja melalui self-awareness. Sebuah kesadaran yang bersumber dari keyakinan dan harapan, mengutamakan keterbukaan dalam interaksi dan proses pengambilan keputusan yang berujung pada pembentukan rasa percaya, komitmen dan persepsi etika di antara pengikut (Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, 2004 dalam Lagan, 2007). Teori kepemimpinan otentik mengandung kapasitas psikologi positif berupa keyakinan diri, optimisme, harapan dan resiliensi sebagai kekuatan utama seorang pemimpin. Kapasitas inilah yang akan memprediksi tingkat self-awareness dan self-regulatory pada Tindakan pemimpin (Lagan, 2007). Tidak hanya kapasitas psikologis, teori kepemimpinan otentik juga melibatkan konteks organisasi sebagai fasilitator hubungan antara kepemimpinan otentik dan performa

yang muncul (Avolio & Gardner, 2005). Kapasitas psikologis tersebut akan tercapai dalam konteks organisasi yang positif (Lagan, 2007).

Berdasarkan hasil kajian-kajian peneliti yang telah dilakukan selama dua dekade ini, memperlihatkan hasil bahwa kepemimpinan otentik diketahui memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Di antaranya memperlihatkan pengaruh positif, kepemimpinan otentik juga diketahui dalam meningkatkan perilaku positif, menurunkan perilaku negatif pemimpin dan pengikut sebagai individu maupun kelompok dalam organisasi. Juga dapat meningkatkan perilaku positif dalam organisasi, karena terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan dalam bekerja, perilaku kewargaan, keterpikatan kerja, komitmen, serta kebahagiaan. Selain itu juga dapat dimaknai menurunkan perilaku negative dalam organisasi, seperti burn out, emotional exhaustion, cynicism, organizational deviance, absence frequency, dan turnover intentions.

Dalam suatu organisasi salah satunya organisasi Lembaga Pendidikan, disiplin kerja guru adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan dan keberhasilan. Disiplin kerja guru tidak hanya berarti melaksanakan tugas dengan baik, tetapi juga berarti mematuhi aturan, peraturan, dan standar yang telah ditetapkan. Disiplin kerja guru juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam menjaga kinerja dan produktivitas di lingkungan sekolah. Disiplin kerja guru yang tinggi akan membantu meningkatkan kinerja guru dan produktivitas guru serta organisasi. Guru yang memiliki disiplin tinggi walaupun tidak ada yang mengawasi akan tetap bekerja dengan baik. Menciptakan budaya disiplin pada guru bukanlah hal yang mudah. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya secara professional. Masalah disiplin kerja erat kaitannya dengan sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya.

Disiplin kerja dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban. Pemimpin mempunyai andil yang cukup besar dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pemimpin bisa mengarahkan dan memberikan teladan kepada pegawainya dengan melakukan disiplin kerja pada diri sendiri. Seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan pegawai disiplin dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi, sebab mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kedisiplinan kerja para pegawainya. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Bahkan, kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan nyata terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Siswanto dalam Fadhilah, G. A., Komariah, A., & Herawan, E. (2018). Yang mengatakan ada lima aspek yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, yaitu: 1) Frekuensi kehadiran; 2) Teladan pimpinan; 3) Ketaatan dalam standar kerja; 4) Ketaatan pada

peraturan kerja; dan 5) Etika kerja. Salah satu kepemimpinan yang bisa meningkatkan kedisiplinan adalah kepemimpinan otentik. Kepemimpinan otentik adalah pemimpin yang memiliki keinginan untuk melayani orang lain dengan tulus dan sepenuh hati. Kepemimpinan dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Pentingnya aspek sumber daya manusia bagi organisasi, maka peran seorang pemimpin pun tidak kalah pentingnya. Pemimpin berfungsi untuk menggerakkan para pengikut (follower) agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan dan dikehendaki pemimpin.

Para pemimpin otentik memimpin dengan penuh tujuan, mereka membangun hubungan dengan orang, konsisten dan disiplin, berdedikasi yang tinggi dan senantiasa mengembangkan diri karena pemimpin adalah sebuah pengabdian seumur hidup. Menurut Avolio, Luthans dan Walumbwa dalam Pilot, P. Imron, A. & Taswiyah (2023) kepemimpinan otentik merupakan gaya kepemimpinan yang sadar diri dalam berpikir, bertindak, dan nilai-nilai moral, berwawasan luas, optimis, Tangguh, transparan, berorientasi masa depan dan memberikan prioritas untuk mengembangkan pengikutnya untuk menjadi pemimpin. Selanjutnya Yukl dalam pilot, P. Imron, A. & Taswiyah (2023) menyatakan bahwa inti dari kepemimpinan otentik yaitu memotivasi diri mereka sendiri untuk melakukan apa yang benar dan adil bagi pengikutnya, dan menciptakan hubungan dengan bawahan dengan rasa saling percaya, komunikasi yang terbuka, jujur, serta memiliki tujuan Bersama yang positif. Sejalan dengan itu Mohammad dalam Rorimpandey (2013) mengatakan kepemimpinan otentik merupakan gabungan dari kepemimpinan positif dan komitmen untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pembahasan mengenai kepemimpinan otentik sering dikaitkan dengan pendekatan psikologi. Kepemimpinan otentik adalah gaya kepemimpinan yang terkonsep secara tujuan dalam memimpin organisasi sehingga dalam pelaksanaannya seorang pemimpin dapat konsisten dalam membangun Kerjasama, menerima saran dan masukan, mengembangkan diri dan karyawannya yang menyebabkan adanya rasa kepercayaan dari pengikutnya yang berdampak pada terwujudnya kepuasan dan komitmen karyawan. Pemimpin yang otentik memiliki sifat yang positif, transparansi dan juga memahami nilai-nilai moral sehingga kepemimpinan otentik dapat dijadikan solusi dalam menghadapi berbagai tantangan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Peran kepemimpinan otentik sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru, karena kepemimpinan otentik merupakan pemimpin yang percaya diri, penuh harapan, optimis, Tangguh, bermoral, berorientasi pada masa depan dan mengembangkan orang lain menjadi pemimpin. Pemimpin yang otentik mempengaruhi dan mendorong pengikutnya untuk berkinerja tinggi. Kepemimpinan otentik ini dibutuhkan untuk membantu pertumbuhan organisasi melalui karyawan yang ada di organisasi tersebut. Hal ini berdasarkan dampak yang diberikan kepemimpinan otentik ini terhadap tingkat emosional karyawan. Perlu dicatat bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi karyawan, organisasi dan pengikutnya. Oleh karena itu penerapan gaya kepemimpinan otentik dapat membantu keberhasilan organisasi dan peningkatan disiplin kerja setiap pegawainya.

Dengan dilaksanakannya gaya kepemimpinan otentik, maka organisasi juga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Adapun, tujuan dilakukannya penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui peranan dan pentingnya kepemimpinan otentik dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMK yasiska.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian observasional deskriptif. Metode penelitian deskriptif merupakan suatu pendekatan yang bertujuan untuk menciptakan gambaran atau deskripsi objektif terhadap suatu keadaan. Proses penelitian ini meliputi Langkah-langkah pengumpulan data, klasifikasi, pengolahan/analisis data, penarikan kesimpulan dan penyusunan laporan. Sedangkan penelitian observasional dilakukan dengan mengamati atau mengukur berbagai variabel yang menjadi subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan otentik adalah gaya kepemimpinan yang menekankan keaslian, transparansi, etika, dan hubungan yang mendalam antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin otentik bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan mereka sendiri, menunjukkan integritas yang tinggi, dan menciptakan lingkungan yang mendorong kepercayaan, loyalitas, dan komitmen dari para pegawai. Malik & Mahmood (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan otentik adalah suatu gaya manajerial yang membangun validitas pemimpin melalui perilaku etis, hubungan yang jujur, dan penghargaan terhadap bawahan serta usaha yang telah dilakukan bawahan. Pemimpin otentik dapat mempengaruhi anggotanya dengan cara berkomunikasi yang efektif dan empatik tentang visi dan program-programnya, serta dalam upayanya menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan hubungan manusia. Komariah, Sudarsyah, & Achmad (2018). Hubungan antara seorang pemimpin dan bawahannya secara langsung berdampak pada keamanan psikologis yang dirasakan bawahan dalam organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin otentik yang dapat menampilkan kejujuran dan integritas dari perilakunya akan memberikan rasa aman secara psikologis pada karyawan di tempat kerja. S & Narasimhan (2022).

George dalam Henviana, R. C., & Sutisna, M. (2017) mengemukakan bahwa pemimpin otentik menggunakan kemampuan alami mereka, tetapi mereka juga mengakui kekurangan mereka, dan bekerja keras untuk mengatasinya. Mereka memimpin dengan tujuan, makna, dan nilai-nilai. Mereka membangun hubungan yang berkelanjutan dengan orang-orang lainnya mengikuti mereka karena mereka tahu di mana mereka berdiri. Mereka konsisten dan disiplin. Ketika prinsip-prinsip mereka diuji, mereka menolak untuk berkompromi. Pemimpin otentik berdedikasi untuk mengembangkan diri mereka sendiri karena mereka tahu bahwa menjadi seorang pemimpin membutuhkan pengembangan seumur hidup. Walumbwa et al. dalam Henviana, R. C., & Sutisna, M. (2017) mengidentifikasi empat komponen untuk menjelaskan authentic leadership, antara lain:

1. Self-awareness, menunjukkan pemahaman tentang bagaimana seseorang memperoleh dan membuat tujuan hidupnya dan bagaimana proses pembuatan tujuan ini mempengaruhi cara seseorang memandang dirinya sendiri dari waktu ke waktu.

Ini juga mengacu pada menunjukkan pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan seseorang dan sifat diri yang beragam, termasuk mendapatkan wawasan tentang diri melalui pandangan terhadap orang lain, dan menyadari dampak perbuatannya terhadap orang lain.

2. Relational Transparency, mengacu pada memperlihatkan dirinya yang sejati kepada orang lain. Perilaku seperti itu mendorong kepercayaan melalui pengungkapan yang melibatkan keterbukaan informasi. Ungkapan pikiran dan perasaan seseorang saat mencoba meminimalkan tampilan emosi yang tidak tepat.
3. Balanced Processing, mengacu pada pemimpin yang menunjukkan bahwa mereka secara objektif menganalisis semua data yang relevan sebelum mengambil keputusan termasuk juga pendapat atau pandangan dari orang yang mungkin bertentangan.
4. Internalized Moral Perspective, aspek ini memberikan fondasi moral untuk Authentic Leadership, pemimpin dalam hal ini mampu menunjukkan kepada orang lain konsistensinya akan nilai atau keyakinan dasar yang dianut dan dapat terlihat melalui Tindakan, sikap dan perilaku pemimpin sehari-hari. Lebih lanjut lagi, konsep ini mengacu pada bentuk nilai yang dianut dan diintegrasikan dari pengaturan diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Herlina, Komariah, & Abubakar (2016), menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah, G. A., Komariah, A., & Herawan, E. (2018). Yang menyatakan bahwa kepemimpinan otentik memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 46%. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan dalam Henviana, R, C., & Sutisna, M. (2017). Bahwa disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan instansi dan norma-norma sosial.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di instansi dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah disesuaikan di organisasi tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat, sehingga pegawai akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Apakah tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan atau tidak. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental pegawai

yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan.

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di organisasi. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam organisasi agar para pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi. Dengan begitu, kehidupan organisasi akan aman, tertib, lancar dan tujuan organisasi tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja pegawai tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu pegawai juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah bahkan dari pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui Bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan pegawai. Tujuannya yaitu menekankan perubahan pegawai dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di organisasi. Jika ketetapan organisasi diabaikan, pegawai memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika pegawai menaati peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka pegawai menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik.

Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin.

Berdasarkan pada teori di atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan menaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja. Siswanto

(2010) mengemukakan bahwa tujuan dari disiplin secara umum adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Tujuan khusus dari disiplin kerja yaitu:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi.

Untuk mengontrol disiplin kerja diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan feedback terhadap kedisiplinan pegawai yaitu memberikan reward (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil Langkah perbaikan dan Tindakan seperlunya. Sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil Tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang.

Disiplin dalam konteks pendidikan adalah salah satu pilar utama yang mendukung keberhasilan proses belajar-mengajar. Disiplin tidak hanya mencakup ketaatan terhadap aturan dan tata tertib sekolah, tetapi juga mencakup pengembangan karakter dan tanggung jawab individu. Disiplin membantu individu untuk mengatur waktu, memprioritaskan tugas, dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Dalam konteks sekolah, disiplin tidak hanya penting bagi siswa tetapi juga bagi guru dan tenaga pendidik. Guru dan tenaga pendidik yang disiplin akan menjadi teladan bagi siswa mereka dan membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Artikel ini akan membahas

pentingnya disiplin di kalangan guru dan tenaga pendidik serta bagaimana hal ini dapat meningkatkan disiplin siswa.

Guru adalah panutan bagi siswa. Tindakan dan sikap guru akan sangat mempengaruhi perilaku siswa. Ketika guru menunjukkan disiplin dalam berbagai aspek, seperti ketepatan waktu, penyelesaian tugas, dan mematuhi aturan sekolah, siswa akan lebih cenderung meniru perilaku tersebut. Guru yang disiplin akan hadir tepat waktu di kelas, mempersiapkan materi dengan baik, dan menjaga ketertiban selama proses belajar mengajar. Hal ini memberikan contoh nyata bagi siswa tentang pentingnya disiplin dalam kehidupan sehari-hari. Guru dan tenaga pendidik harus menjadi contoh dalam menerapkan disiplin. Sikap dan perilaku mereka sehari-hari di sekolah menjadi cerminan bagi siswa. Ketika guru menunjukkan kedisiplinan dalam hal waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan, siswa cenderung meniru perilaku tersebut. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dari pihak guru dapat memberikan contoh negatif yang diikuti oleh siswa. Melalui penerapan disiplin, guru mengajarkan nilai-nilai penting seperti tanggung jawab, kejujuran, dan kerja keras. Nilai-nilai ini sangat penting untuk perkembangan pribadi siswa dan akan membantu mereka menjadi individu yang sukses di masa depan. Disiplin yang diajarkan oleh guru tidak hanya berlaku dalam konteks akademik, tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari siswa.

Tidak hanya guru, tenaga pendidik lainnya seperti kepala sekolah, staf administrasi, dan petugas kebersihan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang disiplin. Ketika seluruh komponen sekolah menunjukkan sikap disiplin, hal ini akan menciptakan budaya sekolah yang positif. Sebagai contoh, tenaga administrasi yang disiplin dalam mengelola data siswa dan jadwal pelajaran akan memastikan bahwa kegiatan belajar mengajar berjalan dengan lancar tanpa hambatan administratif. Petugas kebersihan yang menjaga kebersihan sekolah dengan disiplin akan membuat lingkungan belajar menjadi nyaman dan sehat bagi siswa.

Disiplin yang diterapkan oleh guru dan tenaga pendidik akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran. Guru yang disiplin akan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan baik, sehingga siswa dapat belajar secara efektif. Pembelajaran yang terstruktur dan konsisten membantu siswa memahami materi dengan lebih baik dan mengembangkan kebiasaan belajar yang positif. Selain itu, disiplin dalam pengelolaan kelas akan membantu mengurangi gangguan selama proses belajar mengajar, sehingga waktu belajar dapat dimanfaatkan secara optimal. Penerapan disiplin di sekolah tidak hanya terbatas pada contoh yang diberikan oleh guru dan tenaga pendidik. Penting juga untuk menetapkan aturan yang jelas dan konsekuensi yang konsisten bagi siswa. Guru dan tenaga pendidik harus berkolaborasi dalam menyusun dan menerapkan aturan sekolah. Aturan yang jelas dan ditegakkan secara konsisten akan membantu siswa memahami batasan-batasan yang ada dan belajar untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka. Konsekuensi yang diterapkan dengan adil dan tegas juga akan memperkuat pentingnya disiplin dalam kehidupan siswa.

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja guru. Kepemimpinan otentik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kesadaran pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada di dalam lingkungan sekolah. Disiplin kerja yang tinggi berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai. Kepemimpinan otentik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab guru dengan cara adanya keteladanan pimpinan, pengawasan secara langsung oleh pimpinan. Kepemimpinan otentik dapat meningkatkan kesadaran guru untuk berperilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada di dalam organisasi. Kesadaran ini dapat meningkatkan disiplin kerja guru dengan cara meningkatkan kesadaran guru untuk berperilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada di dalam organisasi.

Kepemimpinan otentik adalah gaya kepemimpinan yang menekankan kejujuran, transparansi, dan integritas. Pemimpin otentik cenderung menunjukkan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai mereka, berbicara secara terbuka, dan berusaha membangun hubungan yang otentik dengan anggota tim mereka. Kepemimpinan otentik mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur. Ketika pegawai merasa mereka bisa mempercayai pemimpin mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan menjaga disiplin dalam bekerja. Pemimpin otentik menunjukkan komitmen mereka terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini dapat menginspirasi pegawai untuk juga berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka dan menunjukkan disiplin yang kuat dalam mencapai target. Pemimpin otentik sering kali mendorong pengembangan pribadi dan profesional pegawai. Dengan memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja mereka. Pemimpin otentik bertindak sebagai panutan dengan menunjukkan integritas dan etika kerja yang tinggi. Pegawai cenderung mengikuti contoh yang diberikan oleh pemimpin mereka, sehingga meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan. Pemimpin otentik cenderung mengambil keputusan yang adil dan transparan. Ketika pegawai merasa bahwa kebijakan dan keputusan diambil dengan cara yang adil, mereka lebih cenderung menghormati aturan dan prosedur yang ditetapkan, yang meningkatkan disiplin kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik berhubungan dengan berbagai hasil positif di tempat kerja, termasuk peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan disiplin kerja di antara pegawai mereka mungkin akan mendapatkan manfaat dengan mendorong gaya kepemimpinan otentik di antara para manajer dan pemimpin mereka.

KESIMPULAN

Kepemimpinan otentik memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Kepemimpinan otentik adalah suatu gaya pemimpin yang percaya diri, penuh harapan, optimis, tangguh, dan berorientasi pada masa depan. Pemimpin otentik tidak hanya mengembangkan diri sendiri, tetapi juga mengembangkan orang lain menjadi pemimpin yang lebih baik. Dengan demikian, mereka dapat mempengaruhi dan mendorong pengikutnya untuk berkinerja tinggi. Secara keseluruhan, kepemimpinan otentik membawa berbagai manfaat yang berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja guru, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Organisasi yang mendorong gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat melihat peningkatan signifikan dalam kinerja dan disiplin kerja pegawai mereka. Kepemimpinan otentik memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Pemimpin otentik, yang menekankan kejujuran,

transparansi, dan integritas, mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih disiplin.

Dukungan dan umpan balik yang konstruktif dari pemimpin otentik membantu guru untuk terus berkembang dan memperbaiki disiplin kerja mereka. Pemimpin otentik yang menunjukkan integritas dan etika kerja yang tinggi menjadi contoh bagi guru, yang cenderung mengikuti jejak mereka dalam menjaga disiplin kerja. Hubungan yang baik dan mendukung antara pemimpin dan pegawai meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas, yang berdampak positif pada disiplin kerja. Keputusan yang adil dan transparan dari pemimpin otentik menciptakan rasa keadilan di antara pegawai, yang memotivasi mereka untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ada. Kepemimpinan otentik memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Kepemimpinan otentik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, kesadaran, dan kinerja guru. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan otentik sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiyasari, A., Pitaloka, A. "Persepsi Kepemimpinan Otentik dan Work Engagement Pada Generasi X dan Y di Indonesia", 2017
- Auzar. "Pentingnya Disiplin Guru dan Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Disiplin Para Siswa di SMAN 1 Tambusai Utara". 2022.
- Fadhilah, G. A., Komariah, A., & Herawan, E. "Kepemimpinan Autentik dan Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Disiplin Kerja Pegawai", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25 (2), 2018: 169-179
- Hasibuan. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- Henviana, R. C., & Sutisna, M. "Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional", *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3 (3), 2017: 99-110
- Herlina, Komariah, A., & Abubakar. "Authentic Leadership Principals and Teachers Commitment to Improve Work Dicipline", *Advances in Economics, Business and Management Research*, 14, 2016: 186-188
- Komariah, A., Sudarsyah, A., & Achmad, D. "Kepemimpinan Autentik", *Riset Implementasi Manajemen Perubahan*. Alfabeta, 2018
- Malik, H., & Mahmood, M. "Impact of Authentic Leadership, Sustainable Leadership on Sustainable Growth With Mediating Role of Organizational Learning", *Academic Journal of Social Sciences (AJSS)*, 6 (1), 2022: 48-69. <https://doi.org/10.54692/ajss.2022.06011681>
- Pilot, P., Imron, A., & Taswiyah, T. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otentik Terhadap Kepuasan Kerja Guru" (Kajian Empiris Prototype Kepemimpinan Otentik), 2023
- Rorimpandey, L. "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado", *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1 (4), 2013
- S, C. C., & Narasimhan, N. "Authentic Leadership and Affective Organizational

Commitment”, The Mediating Role of Workplace Psychological Safety, 18 (1), 2022: 12-26

Siswanto, Bejo. “Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja”, Bandung: Sinar Baru, 2010

Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S & Peterson, S.J. “Authentic Leadership: Development and Validation of A Theory-Based Measure”, Journal of Management, 34 (1), 2008: 89-126. doi:10.1177/0149206307308913