

PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH, DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN GURU SEKOLAH DASAR

Mugiyem^{1*}, Nurkolis², Widya Kusumaningsih³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Pascasarjana UPGRIS

Email : mugiyem2017@gmail.com*, nurkolis@upgris.ac.id, widyakusumaningsih@upgris.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh peran kepala sekolah terhadap Disiplin Guru, (2) pengaruh Budaya Sekolah terhadap Disiplin Guru, (3) Komitmen Kerja terhadap Disiplin Guru, dan (4) pengaruh peran kepala sekolah, Budaya Sekolah dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap Disiplin Guru. Populasi 231 orang, sampel sebanyak 146 orang. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji F (ANOVA) dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Peran kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Guru. Hal ini berdasar hasil Uji t positif, terbukti hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $8,015 \geq 1,9765$; (2) Peran Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Guru. Hal ini berdasar hasil Uji T positif, terbukti hasil $t_2 \geq 1,9765$; (3) Komitmen Kerja sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Guru. Hal ini berdasar hasil Uji T positif, terbukti hasil $t_3 \geq 1,9765$, (4) Pengaruh Peran kepala sekolah dan Komitmen Kerja sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Guru. Hal ini berdasar hasil Uji F positif, terbukti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($61,149 > 12,67$).

Kata Kunci: peran kepala sekolah; budaya sekolah; komitmen kerja; disiplin guru

Abstract

This study aims to test and analyze: (1) the influence of the principal's role on Teacher Discipline, (2) the influence of School Culture on Teacher Discipline, (3) Work Commitment on Teacher Discipline, and (4) the influence of the principal's role, School Culture and Work Commitment simultaneously on Teacher Discipline. Population 231 people, sample of 146 people. The instrument test used is the validity and reliability test. The classical assumption test uses the normality test, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Data analysis uses multiple linear regression test, F test (ANOVA) and t test. Based on the results of the study, the following conclusions can be drawn: (1) The role of the principal has a positive and significant effect on Teacher Discipline. This is based on the results of the positive t test, proven by the results of $t_{hitung} \geq t_{table}$ $8.015 \geq 1.9765$; (2) The Role of School Culture has a positive and significant effect on Teacher Discipline. This is based on the positive T-test results, proven by the calculated t_2 results of $7.817 \geq 1.9765$; (3) School Work Commitment has a positive and significant effect on Teacher Discipline. This is based on the positive T-test results, proven by the calculated t_3 results of $10.817 \geq 1.9765$, (4) The influence of the Principal's Role and School Work Commitment simultaneously have a positive and significant effect on Teacher Discipline. This is based on the positive F-test results, proven by the calculated F value $> F_{table}$ ($61.149 > 12.67$).

Keywords: principal's role; school culture; work commitment; teacher discipline

A. PENDAHULUAN

Disiplin guru tidak hanya dilihat dari kehadiran, namun juga dilihat dari seragam yang dipakai dalam bertugas sehari-hari. Berdasarkan peraturan Bupati Kabupaten Kendal No. 66 tahun 2022, tentang tata cara penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal. Peraturan tersebut selain mengatur penggunaan pakaian seragam, disertai pula dengan aturan tentang penggunaan atribut seperti tanda pengenalan, lencana korpri dan juga papan nama. Hasil pengamatan dari peneliti di sekolah-sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal masih dijumpai adanya guru yang tidak memakai tanda pengenalan dan atribut sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga hal tersebut termasuk pelanggaran disiplin.

Rivai (2019:445) menyatakan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti motivasi kerja, semangat kerja dan inisiatif kerja. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan gabungan dari kata disiplin yang dikaitkan dengan tugas seorang individu dalam pekerjaannya.

Pengaruh faktor-faktor terhadap disiplin kerja menurut Neustrom dalam Nitisemitro (2015:90) menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: (1) tingkat komitmen kerja, (2) adanya pemberian imbalan yang adil, (3) motivasi kerja, (4) kepuasan kerja, (5) kepemimpinan kepala sekolah. Disiplin kerja yang baik sangat bergantung kepada dukungan dari komitmen kerja dan motivasi kerja agar semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Komitmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat berdampak positif terhadap Disiplin Guru. Sebagaimana teori Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017: 89), di antara faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru diantaranya adalah: pertama, adanya keteladanan pemimpin. Disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah budaya sekolah. Budaya sekolah memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan pendidikan yang efektif dan produktif (Mukhibat, 2017: 3). Hasil penelitian, Fitri (2021), membuktikan terdapat kontribusi yang signifikan komitmen kerja terhadap disiplin kerja guru. Menurut Robbins (2021: 170) komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada organisasinya dan tujuan-tujuannya dan berniat tetap menjadi anggota menurut organisasi tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Peran kepala sekolah, Budaya Sekolah dan Komitmen Kerja terhadap Disiplin Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan penelitian diskriptif korelasional. Tanzeh (2021:99) menyatakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, dan membangun fakta, menunjukkan gabungan antarvariabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *ex post facto* (noneksperimen). Menurut Sugiyono dalam Akdon dan Riduwan (2013:50) penelitian *ex post facto* merupakan suatu

penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 199). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal sebanyak 231 guru yang berasal dari 32 sekolah dasar negeri di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 118). Penentuan sampel untuk guru dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sejumlah 146 responden. Pengambilan sampel kepada responden akan digunakan teknik proportional random sampling.

Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji F (ANOVA) dan uji t.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Peran kepala sekolah berpengaruh terhadap Disiplin Guru, variabel Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Disiplin Guru, variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Guru, variabel Peran kepala sekolah, Budaya Sekolah, dan Komitmen Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Guru. Pembahasan terkait dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Peran kepala sekolah terhadap Disiplin Guru SD Negeri di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal

Persepsi responden terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa persepsi dari 146 responden terhadap variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 36 orang (24,7%), baik sebanyak 40 orang (27,4%), cukup baik sebanyak 38 orang (26,0%), kurang baik sebanyak 23 orang (15,8%), dan tidak baik sebanyak 9 orang (6,2%). Dengan nilai rata-rata skor 126,02 (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 126 – 131 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri Kecamatan Patean Kabupaten Kendal termasuk kategori **baik**.

Berdasarkan uji korelasi X1 dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,555 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan r_{tabel} untuk N= 146 adalah 0,1614. Berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} , r_{hitung} 0,555 > r_{tabel} 0,1614 maka terdapat korelasi signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Guru, yaitu pada interval 0,400 – 0,599 pada kategori cukup kuat.

Hasil output Uji Determinasi X1 terhadap Y pada tabel di atas, $R - Squared$ sebesar 0,309. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 30,9% yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) memberikan pengaruh sebesar 30,9% terhadap variabel (Y).

Berdasarkan Uji t, hasil t_{hitung} 8,015 > t_{tabel} 1,9765 (2-tail) dan tingkat

signifikansi t_1 hitung $0,000 < 0,05$ dengan arah positif membuktikan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Guru. Dengan demikian H1 diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadeak (2022) bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah dan kegiatan supervisi akademik dilakukan secara bersama-sama akan memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Namun hasil penelitiannya menunjukkan jika hanya variabel kepemimpinan Kepala Sekolah saja tidak signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Demikian pula penelitian Khosiin (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja.

Penelitian Rafiqah, Nasution (2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru. Demikian pula Nuzulina, Azhar, Dudung (2022) membuktikan terdapat pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru. Aswan (2021) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Supardi (2014) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru.

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Letak perbedaan secara umum dengan penelitian di atas diantaranya yaitu: (1) waktu pelaksanaan penelitian, (2) objek penelitian, dan (3) tempat pelaksanaan penelitian. Sedangkan persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti secara umum terletak pada (1) variabel Y (Disiplin Guru) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (2) pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat berdampak positif terhadap Disiplin Guru. Sebagaimana teori Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017: 89), di antara faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru diantaranya adalah: pertama, adanya keteladanan pemimpin. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memberikan contoh disiplin agar kedisiplinan dapat diikuti oleh para guru dan warga sekolah. Kedua, adanya keberanian pimpinan mengambil tindakan. Kepala sekolah harus mempunyai keberanian memberikan tindakan bagi guru yang melanggar disiplin. Ketiga, adanya pengawasan. Kepala sekolah harus mampu mengawasi guru dalam berbagai kegiatan yang menyangkut tugas guru. Keempat, adanya perhatian terhadap guru. Kepala sekolah memperhatikan prestasi yang diraih oleh guru.

Kepala sekolah perlu meningkatkan disiplin guru. Ini sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, merupakan pedoman dasar pelaksanaan rambu-rambu dan penegakan disiplin guru. Peraturan pemerintah tersebut mengatur tentang ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, serta hukuman disiplin. Peraturan pemerintah tersebut juga mengatur tentang kewenangan-kewenangan pejabat yang memberi hukuman, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Peraturan pemerintah tersebut juga secara tegas menyebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap pegawai yang melanggar disiplin. Tujuan pemerintah menerbitkan peraturan ini adalah untuk menjamin kedisiplinan dan kelancaran tugas pegawai

termasuk guru, sehingga guru dalam menjalankan kewajiban, tugas pokok dan fungsinya dapat berjalan semestinya sesuai tujuan pendidikan nasional.

Menurut Bernard (dalam Riski, H., Rusdinal, Gistituati, N. 2021: 3531) pemimpin memberdayakan pengikutnya dan memperhatikan kebutuhan individu dan pengembangan pribadi mereka, membantu pengikut untuk mengembangkan potensi kepemimpinan mereka sendiri Verawati Wote & Patalatu, (2019: 11). Kepemimpinan dalam penelitian ini sebagai unsur menanamkan dan mendorong seorang guru untuk bersikap kritis terhadap pendapat, merangsang guru untuk lebih kreatif, inovatif, serta lebih meningkatkan harapan dan meingkatkan diri pada visi serta mengatasi tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan (Kurniawati et al., 2017: 12). Kepala sekolah selalu memperhatikan guru secara personal sehingga kepala sekolah memahami kondisi dan karakter masing-masing guru yang ada di sekolah yang berperan sebagai motivator dan berperan sebagai pelatih, dan bertanggung jawab terhadap perkembangan kompetensi guru dengan mengikut sertakan guru mengikuti pelatihan-pelatihan terutama dalam peningkatan kompetensi profesionalisme guru dan menyiapkan sarana dan prasarana pembelajaran sehingga suasana belajar lebih menyenangkan dan pembagian kerja terhadap bawahan sesuai dengan bidang keahlian dan kompetensi yang dimiliki dan tidak merasa segan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi baik dari segi akademik maupun non akademik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Husnawati, 2019: 2), (Ju et al., 2020: 3) kepala sekolah mampu menghargai dan membimbing guru mencapai kompetensi dalam peningkatan mutu pembelajaran selalu berusaha menginspirasi warga sekolah sekolah termasuk guru agar lebih meningkatkan profesionalisme dan memberikan contoh disiplin waktu, kepala sekolah menjadi teladan dengan datang kesekolah tepat waktu hal ini secara tidak langsung kepala sekolah membangun budaya disiplin di lingkungan sekolah dan membangun budaya peduli lingkungan sebelum siswa memasuki kelas diminta dulu membersihkan halaman sekolah jika ada sampah yang berserakan di halaman sekolah, diambil dan dimasukkan kedalam tempat sampah yang sudah disediakan.

2. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Disiplin Guru SD Negeri di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal

Persepsi responden terhadap variabel Budaya Sekolah menunjukkan bahwa persepsi dari 146 responden terhadap variabel Budaya Sekolah menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 7 orang (4,8%), baik sebanyak 27 orang (18,5%), cukup baik sebanyak 48 orang (32,9%), kurang baik sebanyak 53 orang (36,3%), dan tidak baik sebanyak 11 orang (7,5%). Dengan nilai rata-rata skor 127,42 (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 126 – 133 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya Sekolah di SD Negeri Kecamatan Patean Kabupaten Kendal termasuk kategori cukup baik.

Berdasarkan uji korelasi X² dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,546 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan r tabel untuk N= 146 adalah 0,1614. Berdasarkan perbandingan r hitung dan r tabel, $r_{hitung} 0,546 > r_{tabel} 0,1614$ maka ada korelasi signifikan antara Budaya Sekolah Sekolah dengan Disiplin Guru, yaitu pada interval 0,400 – 0,600 pada kategori

cukup kuat.

Hasil output Uji Determinasi X^2 terhadap Y pada table di atas, $R - Squared$ sebesar 0,298. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 29,8% yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) memberikan pengaruh sebesar 29,8% terhadap variabel (Y).

Berdasarkan Uji t , hasil t_2 hitung 7,817 > t tabel 1,9765 (2-tile) dan tingkat signifikansi t_2 hitung $0,000 < 0,05$ dengan arah positif membuktikan bahwa Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Guru. Dengan demikian H_2 diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khosiin (2021), yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nuzulina, Azhar, Dudung (2022) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin guru. Nilai positif yang ditunjukkan dari hasil data tersebut menunjukkan arti bahwa ketika semakin baik budaya organisasi sekolah akan mempengaruhi semakin baik pula disiplin guru di sekolah. Penelitian Aswan (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja guru terhadap disiplin kerja guru. Semakin baik penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan peran dan tugasnya, serta selalu meningkatkan perhatian dalam budaya kerja guru di sekolah dalam bekerja akan meningkatkan disiplin kerja guru.

Penelitian Supardi (2014) membuktikan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap disiplin kerja guru sebesar 30,91%. Kurniaty (2021) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru sebesar 32,5%. Demikian pula penelitian Riyani (2018) membuktikan terdapat hubungan positif, cukup kuat dan signifikan antara kompetensi budaya kerja di sekolah dengan disiplin guru. Widiawati (2016) juga membuktikan bahwa ada korelasi parsial antara budaya organisasi di sekolah dengan tingkat disiplin kerja.

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Letak perbedaan secara umum dengan penelitian di atas diantaranya yaitu: (1) waktu pelaksanaan penelitian, (2) objek penelitian, dan (3) tempat pelaksanaan penelitian. Sedangkan persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti secara umum terletak pada (1) variabel Y (Disiplin Guru) dan Budaya Sekolah, (2) pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kualitatif.

Budaya sekolah dapat berpengaruh terhadap disiplin guru. Disiplin guru dapat diartikan sebagai aspek mental yang tercermin dalam tindakan dan perilaku seorang guru, yang didasarkan pada peraturan yang telah ditetapkan, kode etik, serta norma dan aturan yang berlaku dalam lingkungan sekolah. Menurut Hasibuan (2018: 24) indikator disiplin yaitu selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah budaya sekolah. Budaya sekolah memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan pendidikan

yang efektif dan produktif (Mukhibat, 2017: 3). Sebagai salah satu komponen kunci dalam operasional pendidikan, budaya sekolah mencakup nilai-nilai, norma, serta ekspektasi yang berlaku dalam komunitas sekolah. Berkaitan dengan hal ini, disiplin kerja guru merupakan faktor esensial yang menentukan efektivitas proses pembelajaran dan pengajaran di sekolah. Oleh karena itu, memahami pengaruh budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru menjadi sangat penting. Budaya sekolah yang positif, yang ditandai dengan inovasi, perhatian pada rencana kerja, orientasi hasil kerja, orientasi tim, dan agresivitas dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru (Robbins, 2018: 103). Dalam lingkungan seperti ini, guru dapat merasa lebih termotivasi, dihargai, dan memiliki kebebasan untuk berinovasi dalam pengajaran. Sebaliknya, budaya sekolah yang negatif, yang mungkin ditandai oleh ketidakpercayaan, konflik, atau kurangnya dukungan, dapat berdampak negatif pada motivasi kerja dan disiplin guru.

Budaya sekolah mampu menghasilkan lingkungan yang baik sebagai motivasi dalam mengajar dan mendidik siswa di sekolah (Stiawati & Maisaroh, 2022: 952). Penelitian lain menyimpulkan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru (Rosita dkk., 2023: 2232; Rosmayni dkk., 2023: 3924).

3. Pengaruh Komitmen Kerja sekolah terhadap disiplin guru SD Negeri di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal;

Persepsi responden terhadap variabel Komitmen Kerja menunjukkan bahwa persepsi dari 146 responden terhadap variabel Komitmen Kerja menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 12 orang (8,2%), baik sebanyak 20 orang (13,7%), cukup baik sebanyak 44 orang (30,1%), kurang baik sebanyak 46 orang (31,5%), dan tidak baik sebanyak 24 orang (16,4%). Dengan nilai rata-rata skor 143,02 (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 142 – 148 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja di SD Negeri Kecamatan Patean Kabupaten Kendal termasuk kategori cukup baik.

Berdasarkan uji korelasi X3 dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,670 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan r tabel untuk $N=146$ adalah 0,1614. Berdasarkan perbandingan r hitung dan r tabel, $r_{hitung} 0,670 > r_{tabel} 0,1614$ maka ada korelasi signifikan antara Komitmen Kerja Sekolah dengan Disiplin Guru, yaitu pada interval 0,600 – 0,799 pada kategori kuat.

Hasil output Uji Determinasi X3 terhadap Y pada tabel di atas, $R - Squared$ sebesar 0,448. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 44,8% yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) memberikan pengaruh sebesar 44,8% terhadap variabel (Y).

Berdasarkan Uji t, hasil t_3 hitung 10,817 > t tabel 1,9765 (2-tile) dan tingkat signifikansi t_3 hitung $0,000 < 0,05$ dengan arah positif membuktikan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Guru. Dengan demikian H_3 diterima.

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Letak perbedaan secara umum dengan penelitian di atas diantaranya yaitu: (1) waktu pelaksanaan penelitian, (2) objek penelitian, dan (3) tempat pelaksanaan penelitian. Sedangkan persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti secara

umum terletak pada (1) variabel Y (Disiplin Guru) dan Komitmen Kerja, (2) pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis kuantitatif dan jenis penelitian kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian, Komitmen Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Guru. Hal ini sesuai dengan penelitian Fitri (2021) yang membuktikan terdapat kontribusi yang signifikan dan berarti komitmen pada tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru. Demikian pula penelitian Nyoman, Riswanti, Dedi (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap disiplin kerja guru. Verawati (2015) dalam penelitiannya membuktikan bahwa komitmen kerja guru memberikan pengaruh yang berarti terhadap disiplin kerja guru. Fitriani (2015) dalam penelitiannya menemukan terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru.

Disiplin guru erat kaitannya dengan ketaatannya dalam melaksanakan tugas. Seorang guru dapat dikatakan mempunyai disiplin, jika ia memiliki kesadaran akan jam kerja dan punya komitmen terhadap pelaksanaan tugasnya. Seorang guru yang baik biasanya masuk kelas tepat pada waktunya, mengakhiri jam Pelajaran sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan banyak lain kegiatan-kegiatan atau perilaku-perilaku yang akan menunjukkan disiplin seorang guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Tu'u (2018:31) menyebutkan istilah disiplin kerap kali terkait dan menyatu dengan istilah tata tertib dan ketertiban. Ketertiban mempunyai arti kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong atau disebabkan oleh sesuatu yang datang dari luar dirinya.

Disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah komitmen kerja. Menurut Robbins (2021: 170) komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada organisasinya dan tujuan-tujuannya dan berniat tetap menjadi anggota menurut organisasi tersebut. Menurut Sehartian (2017:44) komitmen kerja merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab.

Kartono (2018:76) menerangkan komitmen kerja sebagai janji tanggung jawab dan keterikatan, Dimana keputusan yang diambil berdasarkan sikap-sikap dan perjanjian yang dianut pada saat itu dan cenderung mengkristalisasikan sikap-sikap. Nawawi (2015:160) menjelaskan keteguhan hati untuk melakukan suatu pekerjaan dianggap dan diyakini suatu komitmen kerja. Menurut Rivai (2018:284) komitmen kerja pada organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Pernyataan di atas sejalan dengan pendapat Sehartian (2017:44) yang menyatakan komitmen kerja merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan rasa penuh tanggung jawab. Pendapat Arikunto (2016: 165) komitmen kerja diartikan sebagai kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Dengan adanya komitmen kerja yang baik maka seorang guru cenderung memiliki motivasi kerja yang baik pula dan komitmen mampu mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan keteguhan hati dan memiliki pengorbanan dalam bekerja sehingga menimbulkan motivasi dan semangat

kerja yang tinggi. Artinya, komitmen seorang guru akan memberikan pengaruh yang berarti terhadap motivasi guru dalam menjalankan tugas mengajarnya.

Berdasarkan temuan di atas, peranan komitmen kerja kerja memiliki pengaruh yang berarti untuk disiplin kerja guru. Untuk mewujudkan disiplin kerja yang baik, maka diperlukan komitmen kerja yang baik pula. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka ia akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

4. Analisis Pengaruh Variabel X1 (Kepemimpinan Kepala Sekolah), Variabel X2 (Budaya Sekolah), dan Variabel X3 (Komitmen Kerja) terhadap Variabel Y (Disiplin Guru)

Persepsi responden terhadap variabel Disiplin Guru menunjukkan bahwa persepsi dari 146 responden terhadap variabel Disiplin Guru menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 21 orang (14,4 %), baik sebanyak 29 orang (19,9%), cukup baik sebanyak 52 orang (35,6%), kurang baik sebanyak 30 orang (20,5%), dan tidak baik sebanyak 14 orang (9,6%). Dengan nilai rata-rata skor 131,71 (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 129 – 133 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Guru SD Negeri Kecamatan Patean Kabupaten Kendal termasuk kategori cukup baik.

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,554 yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) dan variabel (X_2) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 55,4% terhadap variabel (Y). Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien variabel bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Sekolah (X_2) dan Komitmen Kerja (X_3) terhadap variabel terikat (Disiplin Guru) sebesar 0,696 ini menunjukkan bahwa korelasi ganda antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Sekolah (X_2) dan Komitmen Kerja (X_3) terhadap Disiplin Guru (Y) termasuk dalam kategori kuat pada interval 0,600 – 0,800.

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,474% yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) dan variabel (X_2) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 47,4% terhadap variabel (Y). Sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji ANOVA, diperoleh F Hitung adalah 44,889 dengan taraf signifikan 0.000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan (df) $v_1 = 146$ ($n(k-3)$) maka di dapat $F_{\text{tabel}} 2,67$. Dikarenakan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($44,889 > 2,67$) dan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima artinya variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Komitmen Kerja Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Guru.

Dalam penelitian yang dilakukan secara terpisah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Komitmen Kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap Disiplin Guru.

Hal ini sesuai teori Tu'u (2018:32) disiplin adalah upaya pengendalian diri dan sikap

mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dalam hatinya. Seorang guru yang baik tidak akan bisa menegakkan disiplin kepada siswanya, jika dirinya tidak disiplin. Artinya, agar guru dapat menanamkan kesadaran dan nilai-nilai akan arti penting disiplin kepada siswa, terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Disiplin guru erat kaitannya dengan ketaatannya dalam melaksanakan tugas. Seorang guru dapat dikatakan mempunyai disiplin, jika ia memiliki kesadaran akan jam kerja dan punya komitmen terhadap pelaksanaan tugasnya. Seorang guru yang baik biasanya masuk kelas tepat pada waktunya, mengakhiri jam pelajaran sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan banyak lain kegiatan-kegiatan atau perilaku-perilaku yang akan menunjukkan disiplin seorang guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Tu'u (2018:31) menyebutkan istilah disiplin kerap kali terkait dan menyatu dengan istilah tata tertib dan ketertiban. Ketertiban mempunyai arti kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong atau disebabkan oleh sesuatu yang datang dari luar dirinya.

Rivai (2019:445) menyatakan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti motivasi kerja, semangat kerja dan inisiatif kerja. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan gabungan dari kata disiplin yang dikaitkan dengan tugas seorang individu dalam pekerjaannya.

Pengaruh faktor-faktor terhadap disiplin kerja menurut Neustrom dalam Nitisemitro (2015:90) menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: 1) tingkat komitmen kerja, 2) adanya pemberian imbalan yang adil, 3) motivasi kerja, 5) kepuasan kerja, 5) kepemimpinan kepala sekolah. Disiplin kerja yang baik sangat bergantung kepada dukungan dari komitmen kerja dan motivasi kerja agar semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Komitmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

Disiplin kerja guru sangat berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan-peraturan yang ada. Sikap kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru dapat mendorong guru tersebut untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Selain itu, guru juga dapat memberikan contoh sikap dan teladan yang baik terhadap muridnya. Disiplin kerja juga merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Jika dihubungkan dengan disiplin kerja guru, maka tindakan manajemen itulah yang mendorong kesadaran dan kesediaan para guru untuk mentaati peraturan yang telah ditentukan oleh sekolah dan negara.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Guru. Hal ini berdasar hasil Uji t, terbukti hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

yaitu $8,015 \geq t$ tabel $1,9765$ (2-tailed), dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Guru. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap variabel Disiplin Guru adalah $30,9\%$; (2) Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Guru. Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti t_{hitung} sebesar $7,817 \geq 1,9765$ (2-tailed), dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini dinyatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Sekolah terhadap Disiplin Guru. Besarnya pengaruh Budaya Sekolah terhadap variabel Disiplin Guru adalah $29,8\%$; (3) Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Guru. Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti $t_{hitung} = 10,817 \geq 1,9765$ (2-tailed), dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Kerja terhadap Disiplin Guru. Besarnya pengaruh Komitmen Kerja terhadap variabel Disiplin Guru adalah $44,8\%$; (4) Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Disiplin Guru diperoleh IF_{hitung} sebesar $61,149 > 12,67$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima artinya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Guru. Besarnya pengaruh dari ketiga variabel bebas adalah sebesar $55,4\%$.

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2016. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harras, Hadyati. dkk. 2020. *Kajian Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnawati. 2019. Efektivitas Kepimpinan Transformasi Kepala Sekolah. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9): 1689–1699.
- Ju, J., dkk. 2020. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 43(1): 7728.
- Kartono. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Grafindo.
- Khosiin, A. 2021. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja”. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, Vol. 1 (1), (<https://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/cjotl/article/view/76> diakses 26 November 2022)
- Kurniaty, R. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Bengkulu. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 15(1): 1-11
- Kurniawati, S., Sukmawati, & Chiar, M. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 6(2): 1–12.
- Mukhibat. 2017. *Manajemen Berbasis Madrasah : Praktik dan Riset Pendidikan*. Pustaka Felicia. <http://repository.iainponorogo.ac.id/68/>.
- Nadeak, Mujur. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 3 Harian Kab. Samosir Sumatera Utara”. *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, Vol. 8, No 1. (<https://www.jurnal-umbuton.ac.id/index.php/> diakses 12 November 2022).
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nuzulina, Azhar, Dudung. 2022, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir”. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*. Vol. 7, No. 2. (<https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp>. diakses 28 November 2022)
- Nyoman, Riswanti, Dedi. 2017. Pengaruh Efektivitas Komunikasi Manajemen Konflik dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Guru. *JMMP*, 5(2): 11-22.
- Riski, H., Rusdinal, Gistituati, N. 2021. Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3 (6): 3531 – 3537.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyani, L. 2020. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Guru di SD Islam Al-Ikhlash Cipete Jakarta Selatan. *Bidayatuna Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 3(1): 17–46

- Sahertian. 2017. *Kemampuan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Setyaji, Rofi. 2021. “Pengaruh Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Kota Pekalongan”. Semarang: UPGRIS.
- Soegeng, A.Y. & Abdullah, Ghufro. 2018. *Kepala Sekolah Teacher, Leader dan Manager*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama
- Stiawati, T., & Maisaroh, I. 2022. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 1 Kota Cilegon. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6): 952–959.
- Supardi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Raudhotul Athfal dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru*. Vol. 1 No.1 Periode Januari-Juni 2014. <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/qathruna/article/view/253> diakses tanggal 28 November (2022)
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4): 465.
- Verawati, Rika. 2015. "Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Bidang Studi IPS Sman Kabupaten Padang Pariaman." *Economica: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, 3 (2): 207-218
- Widiawati K. 2016. “Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru Di SMKN 6 Kota Bekasi”. *Jurnal Administrasi Kantor*. Vol.4 No.(2): (<http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article> diakses tanggal 2 Januari 2023).