



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMAN KOTA BENGKULU

¹Rikha Kurniaty

¹SMAN 3 Kota Bengkulu

e-mail : rihakurniaty28@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri Kota Bengkulu. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah semua guru dengan status pegawai negeri sipil (PNS) di SMA Negeri Kota Bengkulu yang berjumlah 546 orang dan sampel sebanyak 85 orang dengan teknik *proporsional random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan model skala *Likert*. Data penelitian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru sebesar 29,7%, 2). terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru sebesar 32,5%, 3). terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru sebesar 46,8%.

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru

Abstract : This purpose of this study was to analyze the influence of school principal leadership and organizational culture to work discipline of the teacher of the Senior High School Bengkulu City. This study was quantitative reseach. The population was all teachers with civil servant status at Senior High Scool Bengkulu City totaling 564 people and sample are 85 people with proportional random sampling technique. The reseach instrument uses a Likert scale model. The reseach data were analyzed using simple linier regression and multiple linier regression. The result showed that : 1) there was a positive and significant influence between the principal's leadership to the work discipline of the teachers by 29,7%, 2) there was a positive and significant influence between organizational culture to discipline of the work of teachers by 32,5%, 3) There was a positive and significant influence between the principal's leadership and organizational culture together to the work discipline of the teachers by 46.8%.

Keyword : the principal's leadership, organizational culture, work discipline

PENDAHULUAN

Guru mempunyai peranan penting dalam dunia pendidikan karena guru merupakan komponen strategis dan terdepan dalam proses pembelajaran. Selain itu, guru dapat dijadikan sebagai indikator penentu apakah suatu pembelajaran yang dilaksanakan berkualitas atau tidak. Apabila mutu guru tinggi maka proses pembelajaran yang dilaksanakan juga akan baik. Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan. Menurut Djamarah (2010 : 34) guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan di sekolah, yang memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran kedalam otak anak



didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri.

Guru dalam kedudukannya sebagai Pegawai Negeri Sipil terikat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Dalam kaitannya dengan kerja guru, disiplin kerja merupakan 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. Seorang guru yang memiliki disiplin tinggi akan mengerjakan semua tugasnya dengan baik secara suka rela, tanpa adanya paksaan.

Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sikap disiplin akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru, dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Dengan kedisiplinan di dalam mengajar guru, proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien. Perlu diingat bahwa masyarakat umum melihat bahwa guru dijadikan tolak ukur atau idola dalam berperilaku terhadap tanggung jawab yang harus dilakukan sesuai dengan profesinya. Hal inilah yang perlu disadari oleh semua guru. Dengan demikian diharapkan bahwa tingkat pelanggaran terhadap berbagai peraturan tentang disiplin dapat ditekan sekecil mungkin atau bahkan perilaku kehidupan keseharian yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab di sekolah tidak pernah melanggar disiplin. Namun kenyataan di lapangan masih terdapat guru yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tujuan pendidikan yang dijalankan tidak dapat dicapai secara optimal, fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, di sekolah-sekolah masih banyak ditemukan : 1. Guru kurang disiplin, datang terlambat, tidak tepat waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya sering terlambat masuk ke dalam kelas dan keluar lebih awal dari kelas padahal jam belajar belum selesai dengan berbagai alasan, 2. Budaya kerja yang kurang kondusif yang menyebabkan iklim kerja pun menjadi kurang kondusif, 3. Guru yang mengajar terlihat kurang atau tidak bergairah, 4. Tidak memiliki rencana pengajaran pembelajaran (RPP), jika ada hanya mengganti tahun ajaran tanpa melakukan revisi yang mendalam. Seperti yang diungkapkan Mahmuda (2013 : 38) bahwa masih ditemukan guru datang ke sekolah tidak tepat waktu. Pendapat ini diperkuat oleh Suratno (2013: 34) yang mengatakan bahwa, beberapa “penyakit” guru yang akhirnya menjadi kebiasaan adalah kurang disiplin, masa bodoh, lemah inovasi, tidak terampil menggunakan komputer, dan pola mengajar yang masih konvensional.

Salah satu faktor yang diduga ikut mempengaruhi disiplin kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga disiplin kerja guru selalu terjaga.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan disiplin kerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan lainnya, dan pemberdayaan serta pemeliharaan aset sarana dan prasarana yang ada. (Mulyasa, 2004 :25). Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian



atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan yang mumpuni untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terlihat bahwa kurangnya kepedulian atau rasa peduli pemimpin terhadap bawahannya, kurangnya keteladanan yang dicontohkan oleh kepala sekolah, sehingga guru merasa kepala sekolah belum melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan baik, padahal seorang pemimpin memiliki pengaruh yang langsung pada sikap kebiasaan bawahannya. Jika pemimpin mengharapkan bawahannya memiliki disiplin yang baik maka pemimpin harus memberikan contoh atau keteladanan yang baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rochimah (2018), yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru.

Budaya atau kultur organisasi yang dimiliki setiap sekolah pastilah berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota sekolah atau organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh terhadap pembentukan perilaku anggota-anggotanya, yang kemudian akan menjadikan budaya dalam suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi yang tercipta juga tidak terlepas dari pengaruh seorang pemimpin yaitu kepala sekolah, karena seorang kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat besar dalam mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Menurut Pidarta Made (2010 : 162) dalam A. Kristanto (2018) selain itu budaya juga sangat berpengaruh dalam pembentukan sekolah yang efektif. Sekolah sebagai suatu bentuk organisasi punya budaya tersendiri yang membentuk corak dari sistem yang utuh dan khas. Kekhasan budaya sekolah tidak lepas dari visi dan proses pendidikan yang berlangsung yang menuntut keberadaan unsur-unsur atau komponen-komponen sekolah sebagai bidang garapan organisasi. Unsur-unsur tersebut saling berinteraksi dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain, dan adakalanya suatu budaya bisa dipakai terus, juga adakalanya harus diperbaiki dan juga adakalanya harus dibuang untuk diganti dengan budaya baru. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Supardi (2014), dalam penelitiannya ditemukan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh cukup signifikan terhadap disiplin kerja guru. Banyak hal yang dapat diperoleh dari budaya organisasi sekolah, dengan budaya organisasi sekolah yang baik dapat memotivasi guru untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran di sekolah dengan baik. Dengan dukungan budaya organisasi sekolah mengarahkan guru berdisiplin secara pribadi maupun secara organisasi.

Berdasarkan gambaran tersebut, peneliti ingin melihat apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri Kota Bengkulu.

METODE

Metode penelitian menggunakan studi korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru berstatus PNS di SMA Negeri Kota Bengkulu, berjumlah 546 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *proportionate random sampling*, sehingga diperoleh 85 orang sampel. Variabel data dalam penelitian ini meliputi dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) serta satu variabel terikat disiplin kerja guru (Y). Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan model skala *Likert*.

Sebelum dilaksanakan penelitian, instrumen dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada 30 responden. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* diperoleh disiplin kerja guru sebesar 0,924, kepemimpinan kepala sekolah 0,962, budaya organisasi sebesar 0,894. Ketiga instrumen dinyatakan reliabel. Data yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis menggunakan analisis statistik parametrik sehingga harus melakukan uji prasyarat analisis. Uji prasyarat yang dilakukan meliputi : (1). Uji normalitas, (2). Uji linieritas. Data hasil penelitian dianalisis dengan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, dengan memanfaatkan program *SPSS versi 23.00*.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu : Hipotesis pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri Kota



Bengkulu (Y). Hipotesis kedua terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X_2) terhadap disiplin kerja SMA Negeri Kota Bengkulu (Y) dan Hipotesis ketiga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri Kota Bengkulu (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

a. Variabel Disiplin Kerja Guru

Persentase skor setiap sub variabel pada instrumen disiplin kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Persentase Skor Variabel Disiplin Kerja Guru

No	Sub Variabel	Skor Ideal	Skor Hasil	%	Kategori
1	Dimensi ketepatan waktu	5100	4015	79	Tinggi
2	Dimensi tanggung jawab	5950	4514	76	Tinggi
	Jumlah	11050	8529		

Sumber : Data yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa skor ideal variabel dimensi ketepatan waktu adalah sebesar 5100, skor hasil 4015 (79%) berada dalam kategori tinggi, dan dimensi tanggung jawab skor ideal 5950, skor hasil 4514 (76%) berada dalam kategori tinggi.

b. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Persentase setiap sub variabel pada instrumen kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Persentase Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

No	Sub Variabel	Skor Ideal	Skor Hasil	%	Kategori
1	Kemampuan pendidikan	2550	2019	79	Tinggi
2	Kemampuan personal	2975	2217	75	Tinggi
3	Kemampuan relasional	2550	1883	74	Tinggi
4	Kemampuan intelektual	1275	977	77	Tinggi
5	Kemampuan organisasi	1275	1044	82	Tinggi
	Jumlah	10625	8140		

Sumber : Data yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa skor ideal variabel kemampuan pendidikan adalah sebesar 2550, skor hasil 2019 (79%), kemampuan personal skor ideal 2975, skor hasil 2217 (75%), kemampuan relasional skor ideal 2550, skor hasil 1883 (74%), kemampuan intelektual skor ideal 1275, skor hasil 977 (77%) dan kemampuan organisasi skor ideal 1275, skor hasil 1044 (82%).Selanjutnya, nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah terbesar terletak pada variabel kemampuan organisasi yaitu sebesar 82 dan



jika dalam bentuk persentase adalah 82% dari yang diharapkan, dan nilai kepemimpinan terendah terletak pada variabel personal dan relasional yaitu sebesar 74 %.

c. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Persentase skor setiap sub variabel pada instrumen budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Persentase Skor Variabel Budaya Organisasi (X_2)

No	Sub Variabel	Skor Ideal	Skor Hasil	%	Kategori
1	<i>Individual autonomy</i>	2125	1791	85	Sangat tinggi
2	<i>Structure</i>	1700	1320	78	Tinggi
3	<i>Support</i>	1700	1336	79	Tinggi
4	<i>Identify</i>	1700	1369	81	Tinggi
5	<i>Conflic tolerance</i>	1275	1369	80	Tinggi
6	<i>Risk tolerance</i>	1275	1015	80	Tinggi
Jumlah		9775	7852		

Pada tabel di atas terlihat bahwa ada satu nilai variabel yang memiliki kategori sangat tinggi yaitu pada variabel otonomi individual (*individual autonomy*) sebesar 85%, sedangkan struktur (*structure*) sebesar 78%, dukungan (*support*) sebesar 79%, identitas (*identify*) sebesar 81%, dan perilaku resiko (*risk tolerance*) sebesar 81%, dan keterbukaan atas saluran komunikasi yang ada (*conflic tolerance*) sebesar 80% masuk ke dalam kategori tinggi.

Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorof-Smirnov* dengan taraf signifikansi $>$ dari 0,05 yang berarti sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas ketiga variabel tersebut disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig.(p)	Sig. alpha	Ket
1	Disiplin Kerja Guru (Y)	0,545	0,05	Normal
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0,184		Normal
3	Budaya Organisasi (X_2)	0,09		Normal



b. Uji Linieritas

Hasil perhitungan uji linieritas didapatkan

untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru nilai signifikansi *deviation from linearity* : $0,376 > 0,05$ dan $F_{hit} < F_{tab}$ yaitu $1,096 < 1,75$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap disiplin kerja guru (Y) linier dan untuk variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru nilai signifikansi *deviation from linearity* : $0,209 > 0,05$ dan $F_{hit} < F_{tab}$ yaitu $1,306 < 1,75$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) terhadap disiplin kerja guru (Y) linier.

Uji Hipotesis 1

Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah :”terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru”. Persamaan regresi yang diperoleh : $Y = 92,171 + 0,244X_1$, ini berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah meningkat satu maka disiplin kerja guru juga meningkat sebesar 0,244 dengan konstanta 92,171. Sedangkan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti bahwa model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi tingkat disiplin kerja guru. Dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru.

Uji Hipotesis 2

Hipotesis yang kedua dalam penelitian ini adalah :”terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru”. Persamaan regresi yang diperoleh : $Y = 70,478 + 0,495X_2$ ini berarti bahwa variabel budaya organisasi meningkat satu maka disiplin kerja guru juga meningkat sebesar 0,495 dengan konstanta 70,478. Sedangkan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,00 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti bahwa model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi tingkat disiplin kerja guru. Dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru.

Uji Hipotesis 3

Hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini adalah :”terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru”. Persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = 64,331 + 0,117X_1 + 0,427X_2.$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa : 1). $a = 64,331$, artinya jika kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dianggap konstan maka disiplin kerja guru sebesar 64,331, 2). $b_1 = 0,117$ artinya jika variabel kepemimpinan kepala sekolah meningkat satu dan budaya organisasi konstan maka disiplin kerja guru meningkat sebesar 0,117, 3). $b_2 = 0,427$ artinya jika variabel budaya organisasi meningkat satu dan kepemimpinan kepala sekolah konstan maka disiplin kerja guru meningkat sebesar 0,427.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai signifikansi untuk kedua variabel X_1 dan X_2 dengan taraf signifikansi 95%, $\alpha = 0,05$ ($0,00 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini memperkuat hasil temuan Syafrin Ngiode (2016) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru sebesar 45,2%. Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2005 : 125) bahwa dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan juga akan ikut baik.



Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Menanamkan sikap disiplin merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja seorang guru. Disiplin dalam sikap seorang guru penting sekali diterapkan karena disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan, tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Melalui disiplin timbul pula keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun, tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan, tentunya dalam hal ini merupakan tugas kepala sekolah. Menurut Kartono (2004 : 65) bahwa kepemimpinan itu adalah masalah relasi antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan ini pada umumnya berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu. Hal tersebut menjadi *crucial faktor* (faktor krisis) yang dapat menentukan maju-mundurnya atau hidupnya suatu usaha dan kegiatan bersama. Senada dengan hal di atas Gondokusumo, (2012 : 141) mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai sebenarnya sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keberhasilan kepemimpinan. Jadi kunci dari tercapainya disiplin kerja adalah sejauh mana seorang pimpinan mampu menjalankan kepemimpinannya. Semakin berhasil seorang pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya maka semakin mudah pula terciptanya keadaan disiplin.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Supardi (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Raudahtul Atfal dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru”, dengan menemukan hasil bahwa pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ koefisien budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru $0,127 > 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja guru, dengan besar pengaruh 0,497 atau 49,7%. Adanya pengaruh ini juga telah sesuai dengan teori Mangkuprawira (2007:123) yang menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai suatu aspek budaya perusahaan atau organisasi. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan seseorang merupakan cerminan dari penerapan nilai-nilai yang menjadi budaya atau kebiasaan didalam organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi yang satu dengan lainnya. Pada penelitian ini variabel budaya organisasi yang diukur adalah : 1). Otonomi Individual (*individual outonomy*) dengan indikator mendorong kemandirian dan kesempatan berinisiatif, 2). Struktur (*Structure*) dengan indikator supervisi dan pengendalian guru, 3). Dukungan (*Support*) dengan indikator memberikan motivasi dan mengadakan komunikasi aktif, 4). Identitas (*Identity*) dengan indikator bangga terhadap organisasi dan bangga terhadap pekerjaan, 5). Keterbukaan atas saluran komunikasi yang ada (*Conflic tolerance*) dengan indikator terbuka terhadap konflik dan kritik 6). Perilaku resiko (*Risk tolerance*) dengan indikator inovatif dan berani mengambil resiko. Dengan skor tertinggi berada pada dimensi otonomi individual yaitu sebesar 85% dan skor terendah berada dimensi struktur sebesar 79% dengan indikator supervisi dan pengendalian guru. Berdasarkan temuan ini tampak bahwa kepala sekolah belum sepenuhnya melaksanakan perannya sebagai seorang supervisor. Menurut Nugraha, (2015:64) keberhasilan dari supervisi juga ditentukan oleh kemampuan supervisor yaitu kepala sekolah. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah merasa kesulitan dalam memabagi waktu untuk melakukan supervisi dan ditambah lagi peran kepala sekolah yang disibukkan dengan rutinitas administrasi dan regulasi-regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Budaya organisasi pada dasarnya memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Budaya organisasi yang menyenangkan akan memberikan rasa puas dan mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik. Budaya organisasi pada dasarnya tidak dapat dilihat tapi dirasakan, didalam organisasi budaya dapat memberikan pengalaman tersendiri terhadap anggota yang ada dalam sebuah organisasi,



jika iklim baik maka akan memberikan pengalaman anggota yang baik pula dalam organisasi begitupun sebaliknya.

Secara umum budaya organisasi yang ada di SMAN Kota Bengkulu hampir sama yaitu antara lain, memberikan salam sapa setiap bertemu. Setiap guru diwajibkan untuk dapat memahami atau mematuhi norma-norma, nilai-nilai dan aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para guru untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan sekolah tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan disiplin dan produktivitas kerja para guru untuk mencapai tujuan bersama organisasi yaitu sekolah.

Adanya faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama guru ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Banyak hal yang dapat diperoleh dari budaya organisasi sekolah, dengan budaya organisasi yang baik dapat memotivasi guru untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran di sekolah dengan baik. Dengan dukungan budaya organisasi dapat mengarahkan guru berdisiplin secara pribadi maupun organisasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kristianto (2018) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi Madrasah terhadap Disiplin Kerja Guru di MTs. Swasta Se-Kecamatan di Kabupaten Tanggamus". Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi madrasah sebesar 0,989 atau 98,9%.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel disiplin kerja guru SMAN Kota Bengkulu yang diukur dalam dua dimensi yaitu dimensi ketepatan waktu dan dimensi tanggung jawab berada dalam kategori tinggi yaitu 79% dan 78%. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi salah satu kunci terwujudnya suatu tujuan organisasi yang dipengaruhi pula oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Disiplin kerja sangat penting karena setiap guru mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada guru yang memiliki motif yang sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap guru. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap guru akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa guru, bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa guru, yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja. Untuk itulah peran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam mempengaruhi bawahannya dan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti, memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan motivasi, meminta pendapat atau saran dari bawahan, mengobar semangat, memberikan teladan, memberikan kesempatan berperan kepada bawahannya, memberikan tanggung jawab, mendorong kemajuan serta menegakkan kedisiplinan. Namun perlu diingat tanpa adanya budaya organisasi, maka tidak akan tercapai disiplin kerja yang baik yang sesuai dengan harapan organisasi yaitu sekolah. Dari beberapa argumen di atas, peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru, khususnya guru di SMAN Kota Bengkulu.



PENUTUP

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMAN Kota Bengkulu sebesar 29,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka disiplin guru juga semakin baik.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMAN Kota Bengkulu sebesar 32,5%. Hal ini menunjukkan semakin baik budaya organisasi di sekolah maka disiplin kerja guru semakin baik.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMAN Kota Bengkulu sebesar 46,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin baik budaya organisasi maka disiplin kerja guru semakin baik juga.

SARAN

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan faktor penentu dalam mengelola pendidikan di sekolahnya demi tercapai tujuan pendidikan, oleh karena itu kepala sekolah diharapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang memadai dan melakukan pembinaan berkelanjutan terhadap disiplin kerja guru SMAN Kota Bengkulu dan tetap menjalin kerjasama serta komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru karena hal ini akan memberikan dampak positif bagi kemajuan lembaga pendidikan yang dikelolanya.

2. Guru

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja guru di SMA N Kota Bengkulu sudah baik. Oleh karena itu disiplin yang sudah baik ini perlu dipertahankan dan kepada guru hendaknya meningkatkan disiplin kerjanya dengan tidak hanya ada pemimpin dari kepala sekolah saja melainkan dengan keinginan dari dalam diri sendiri.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya melakukan kajian lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Selanjutnya untuk masa mendatang perlu dilakukan penelitian di beberapa tempat dalam ruang lingkup yang lebih luas, sehingga diperoleh populasi besar dan sampel yang lebih representatif. Dengan demikian faktor-faktor penting yang memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja guru dapat diketahui untuk selanjutnya dijadikan rujukan dalam peningkatan mutu pendidikan di Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari, Kristanto. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada MTs Swasta Se-Kecamatan Sumberejo Kab. Tanggamus". *Jurnal Magister, UIN Raden Intan Lampung*.
- Djamarah, Syaiful Bahri . 2010. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta : Rineka Cipta,
- Daft, RichardL.2010. *Organizational Theory and Design. Tenth Edition*. Boston : Chengange Learning.
- Fahmi,Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan : Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Gondokusumo, Indryo dan Sudita. 2012 . *Perilaku Keorganisasian*.Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara



- Kartono, K, 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2003). *Organizational Behavior*. MC Graw-Hill.
- Mulyasa. 2001. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT. Remaja
- Mahmudah, S.Ida A.2013.“Melirik Guru Profesional”. *Derap Guru Jawa Tengah*.
Edisi 158/Th.XIII/Maret 2013.38-39.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disipli Pegawai Negeri Sipil.
- Pidarta, Made. 2000. *Landasan Kependidikan*. Jakarta : Reneka Cipta
- Rochimah, Heni, dkk. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Konsep Diri terhadap Disiplin Kerja PNS (Studi Kasus di SMP Negeri Se-Kota Cilacap, Jawa Tengah). *Jurnal Improvement UNJ.5(1)*, Desember 2018
- Suratno, Ringsung. 2013.“Kinerja Guru Pasca Sertifikasi.”*Derap Guru Jawa Tengah*, Edisi 162/Th.XIII/Juli 2013.
- Syafrin,Ngiode.2016.“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 4(2)*