

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KINERJA GURU DI SMP AL KHER BEJI

**MUHAMMAD RAFLY SYAHLAN NIZAMMUDDIN, MUFARRIHUL HAZIN,
MOCHAMAD NURSALIM**

Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: 24010845032@mhs.unesa.ac.id, mufarrihulhazin@unesa.ac.id,
mochamadnursalim@unesa.ac.id

Abstract: The Influence of Principal Leadership and Organizational Culture on Improving Teacher Performance Discipline at Al Kher Beji Middle School.

This study aims to analyze the influence of principal leadership and organizational culture on teacher performance discipline at SMP Al Kher Beji. This study uses a quantitative approach with a descriptive correlational method. Data were collected through questionnaires distributed to 14 respondents consisting of permanent teachers, non-permanent teachers, and principals. The variables studied include principal leadership, organizational culture, and teacher performance discipline. Data analysis was carried out using SPSS software version 20, including validity, reliability, Pearson correlation, and multiple regression tests. The results showed that principal leadership has a significant influence on teacher performance discipline with dimensions such as intellectual stimulation, inspirational motivation, individual consideration, and ideal influence. In addition, organizational culture based on Islamic boarding school values such as amanah, ihsan, and ta'awun also plays an important role in building teacher discipline. Multiple regression analysis shows that principal leadership and organizational culture simultaneously influence teacher performance discipline with a determination coefficient of R^2 of 65%, which means that 65% of the variation in teacher work discipline can be explained by these two variables. Principal leadership and organizational culture significantly influence the improvement of teacher performance discipline. The combination of effective leadership and the implementation of a strong organizational culture creates a conducive work environment, increasing teacher responsibility and discipline.

Keywords: Principal Leadership, Organizational Culture, Teacher Performance Discipline, Islamic Boarding Schools, Formal Schools.

Abstrak: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Disiplin Kinerja Guru di SMP Al Kher Beji.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kinerja guru di SMP Al Kher Beji. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 14 responden yang terdiri dari guru tetap, guru tidak tetap, dan kepala sekolah.

Variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan disiplin kinerja guru. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20, meliputi uji validitas, reliabilitas, korelasi Pearson, dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kinerja guru dengan dimensi-dimensi seperti stimulasi intelektual, motivasi inspiratif, pertimbangan individual, dan pengaruh ideal. Selain itu, budaya organisasi berbasis nilai-nilai pesantren seperti amanah, ihsan, dan ta'awun juga berperan penting dalam membangun kedisiplinan guru. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi disiplin kinerja guru dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 65%, yang berarti 65% variasi disiplin kerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi peningkatan disiplin kinerja guru. Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan penerapan budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan tanggung jawab, dan kedisiplinan guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Disiplin Kinerja Guru, Pesantren, Sekolah Formal.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu elemen kunci dalam pembangunan bangsa, di mana keberhasilan proses pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik. Guru memiliki peran sentral dalam menciptakan pembelajaran yang efektif serta membentuk karakter peserta didik. Di lingkungan sekolah formal yang berada di kawasan pesantren, peran guru menjadi lebih kompleks karena selain bertanggung jawab pada aspek akademik, mereka juga dituntut untuk menanamkan nilai-nilai agama dan moral sesuai dengan visi pesantren.

Dalam berbagai kajian tentang kualitas pendidikan di Indonesia, isu terkait kinerja guru menjadi salah satu topik utama yang mendapat perhatian khusus di tengah luas dan kompleksnya bidang ilmu pendidikan dan kependidikan (Hamalik, 2007: 33). Kinerja guru memiliki peran krusial dalam menentukan mutu hasil pendidikan, karena guru adalah pihak yang paling sering berinteraksi langsung dengan siswa selama proses pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan, termasuk madrasah (Suharsaputra, 2013: 166).

Pendapat dari kalimat tersebut menyoroti peran sentral guru dalam sistem pendidikan. Sebagai aktor utama yang berinteraksi langsung dengan siswa, kinerja guru menjadi salah satu faktor paling signifikan dalam menentukan kualitas hasil pendidikan. Artinya, meskipun faktor lain seperti kurikulum, fasilitas, atau kebijakan pendidikan memiliki kontribusi, peran guru tetap tidak tergantikan. Jika kinerja guru optimal baik dari segi kompetensi, dedikasi, maupun interaksi dengan siswa maka kemungkinan besar tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.

Hal ini juga mengimplikasikan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan, perhatian khusus harus diberikan pada peningkatan kinerja guru melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan budaya organisasi yang mendukung. Dengan begitu, sistem pendidikan secara keseluruhan akan lebih efektif dalam memberikan dampak positif pada siswa.

Budaya organisasi dalam hal ini budaya sekolah merupakan kebiasaan yang telah terbentuk sejak lama dan tidak mudah diubah dalam waktu singkat. Proses membangun budaya sekolah menjadi tantangan tersendiri, mengingat perlu adanya perubahan terhadap kebiasaan yang telah ada sebelumnya. Oleh karena itu, budaya sekolah harus dirancang dengan baik oleh semua pihak yang terlibat di lingkungan sekolah. Kepala sekolah, sebagai pemimpin dan pengelola, memainkan peran penting dalam menciptakan budaya baru yang selaras dengan perkembangan zaman guna meningkatkan kualitas pendidikan secara optimal.

Ketika kepala sekolah mampu memaksimalkan peran kepemimpinannya untuk menciptakan budaya sekolah yang kondusif dan suasana akademis yang positif, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan aspek-aspek lainnya (Astuti & Ardiwansyah, 2020; Dahlan et al., 2020) dalam (Sugianto, 2024). kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang sistemik untuk meningkatkan kinerja guru, dalam konteks budaya sekolah yang berada di lingkup pondok pesantren harus mampu memberikan arahan serta motivasi kepada guru agar menjalankan tugas secara profesional dengan landasan nilai-nilai keislaman yang dapat diintegrasikan dalam budaya kerja untuk menciptakan suasana kondusif dan produktif.

Guru yang berada dalam lingkungan budaya organisasi yang positif akan merasa lebih dihargai, didukung, dan terpacu untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, kelemahan dalam membangun budaya organisasi yang solid dapat menimbulkan masalah seperti rendahnya semangat kerja, lemahnya kedisiplinan, dan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Pada sekolah formal berbasis pesantren, nilai-nilai keislaman seperti amanah (tanggung jawab), ihsan (kerja optimal), dan ta'awun (kerja sama) dapat diintegrasikan secara mendalam ke dalam budaya kerja. Implementasi nilai-nilai ini tidak hanya membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis, tetapi juga membentuk karakter guru yang disiplin dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Misalnya, konsep amanah dapat mendorong guru untuk menjalankan kewajibannya dengan penuh kesungguhan, sementara prinsip ihsan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.

Membangun budaya organisasi yang kuat dan relevan dengan konteks pesantren menjadi sebuah keharusan. Hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga menjadi fondasi bagi peningkatan disiplin dan kinerja guru dalam jangka panjang. Kombinasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi yang mendukung diharapkan dapat menciptakan sekolah formal berbasis pesantren yang unggul dan kompetitif di tengah tantangan dunia pendidikan modern.

Penurunan kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang perlu ditangani untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Faktor-faktor tersebut meliputi aspek internal dan eksternal, seperti disiplin, kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, dan sebagainya (Gibson et al., 2006; Luthans, 2006; Wibowo, 2016; Yamin, 2010) dalam (Harahap et al., 2023). Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tidak mempertimbangkan semua aspek yang memengaruhi kinerja guru, melainkan hanya memusatkan perhatian pada dua aspek utama, yaitu pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi, khususnya di kepemimpinan Transformasional.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi dan memotivasi orang lain dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan bersama. Sementara itu, pemimpin adalah individu yang menjalankan fungsi kepemimpinan tersebut. Kepemimpinan menjadi elemen penting di setiap tingkat organisasi atau perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada pemimpinnya, karena pemimpin berperan dalam menjaga keberlanjutan organisasi dan memastikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Insan, 2019).

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan motivasi terhadap bawahan sehingga dapat berkinerja baik dan bisa berkontribusi kepada organisasi. Dalam hal ini pemimpin dapat memberikan motivasi terhadap bawahan untuk selalu bekerja untuk meningkatkan kinerja dan bisa menjalankan tugas sesuai dengan visi dan misi organisasi, karena kinerja organisasi bisa dinilai baik berdasarkan dengan model kepemimpinan dan cara kerja bawahannya sehingga bisa memberikan dampak positif pada organisasi tersebut.

Seiring dengan perkembangan zaman model kepemimpinan harus bisa menyesuaikan dengan karakteristik zaman tersebut. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model kepemimpinan yang tepat dan adaptif dalam menghadapi lingkungan dengan perubahan yang cepat. Salah satu teori yang menawarkan pendekatan menyeluruh terhadap peran agen perubahan adalah teori kepemimpinan transformasional. Teori ini pertama kali dirumuskan oleh Burns pada tahun 1978 dan kemudian disempurnakan oleh Bass pada tahun 1985.

Teori kepemimpinan transformasional menegaskan bahwa perubahan dapat diwujudkan melalui penerapan visi khas organisasi oleh seorang pemimpin yang memiliki karakter pribadi yang kuat, dengan tujuan mengubah norma budaya internal organisasi. Selain itu, seorang pemimpin transformasional harus bertindak berdasarkan prinsip moral yang tinggi, menerapkan praktik etis, dan memiliki pemahaman mendalam tentang berbagai faktor kompleks yang mendukung terwujudnya upaya kolektif dalam organisasi (Suseno, 2015) dalam (Mulianingsih, 2020)

Pemimpin yang mampu membuat perubahan tidak hanya memengaruhi struktur organisasinya akan tetapi juga budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja dari seorang bawahan sehingga pemimpin tersebut mempunyai kualitas dan pesona yang

inspirasi untuk mendorong adanya kolaborasi dan inovasi sehingga bisa meningkatkan organisasi tersebut.

Seperti yang dikemukakan oleh (Robbins, 2003) dalam (Insan, 2019) Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang mampu memberikan perhatian khusus dan rangsangan intelektual, serta memiliki daya tarik kharisma. Karisma tercermin dalam sikap pemimpin yang menunjukkan perhatian pribadi kepada bawahannya, memperlakukan mereka sebagai individu yang utuh, serta menghargai kepedulian mereka terhadap organisasi. Hal ini membuat bawahan merasa dihargai dan diperlakukan secara manusiawi oleh pemimpinnya.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mendorong para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi serta mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan luar biasa pada diri pengikutnya (Avelio, 1993; Bass, 1999) dalam (Insan, 2019). Pemimpin transformasional mampu mendorong pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi dan bekerja demi kebaikan organisasi, yang dapat menciptakan rasa memiliki dan komitmen lebih besar dari pengikut, sehingga pemimpin tersebut dapat memberi teladan akan memotivasi anggotanya untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, bukan hanya karena kewajiban, tetapi karena adanya hubungan emosional yang dibangun oleh pemimpin dengan pengikutnya. Hal ini memungkinkan terciptanya budaya kerja yang produktif, inovatif, dan penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama, yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu (Bass, 1985) dalam (Insan, 2019).

Pengaruh Ideal merujuk pada perilaku pemimpin yang mengutamakan kepentingan organisasi dan masyarakat di atas kepentingan pribadi, serta menghindari penyalahgunaan kekuasaan untuk keuntungan pribadi. Dengan sikap ini, pemimpin menjadi teladan yang dihormati, dipercaya, dan dibanggakan oleh bawahannya.

Motivasi Inspirasional mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan melibatkan mereka dalam menyatukan visi dan misi organisasi. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkontribusi secara optimal dengan menyampaikan ide-ide. Pemimpin juga memberikan gambaran tentang masa depan organisasi yang jelas dan transparan, menanamkan harapan yang penting dan bernilai bagi karyawan, serta mendorong komitmen tinggi untuk merealisasikan harapan tersebut.

Stimulasi Intelektual adalah perilaku pemimpin yang mendorong bawahan untuk mengembangkan kreativitas dan ide-ide baru yang sebelumnya terhambat oleh proses birokrasi. Pemimpin memberi kesempatan bawahan untuk berinovasi, memberikan apresiasi atas pekerjaan yang diselesaikan, serta memberdayakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pertimbangan Individu mencerminkan perhatian pemimpin terhadap kemampuan unik setiap individu dalam menangani tugasnya. Pemimpin berkomunikasi langsung dengan bawahan, mempercayakan tugas kepada mereka, dan berperan sebagai pelatih untuk membantu bawahan mencapai potensi terbaik mereka.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015) dalam (Bloom & Reenen, 2013), budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. Sementara itu, Sunyoto (2016) dalam (Bloom & Reenen, 2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kebiasaan, tradisi, dan pola umum dalam melaksanakan sesuatu, yang sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan semangat mendasar yang memengaruhi cara organisasi dikelola dan diatur. Nilai-nilai tersebut adalah keyakinan yang kuat, meskipun terkadang tidak secara eksplisit dinyatakan. Dengan demikian, nilai dan semangat ini menjadi dasar karakteristik organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai filosofi, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, ideologi, harapan, norma, dan sikap yang tercermin dalam perilaku, yang membedakannya dari kelompok lain (Abd hul, 2021) dalam (Rahman, 2022). Dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, keyakinan, asumsi, filosofi, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Elemen-elemen ini tidak hanya membentuk identitas organisasi, tetapi juga menjadi pedoman dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mendorong produktivitas, dan memastikan keberlanjutan organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang kuat mampu membedakan suatu organisasi dari kelompok lain serta menjadi dasar dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal. Oleh karena itu, membangun dan menjaga budaya organisasi yang positif adalah kunci untuk mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi.

Pemimpin sebuah organisasi memainkan peran krusial dalam membentuk budaya organisasi. Banyak pemimpin menerapkan teori-teori budaya organisasi yang relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Budaya organisasi yang terdiri dari nilai-nilai dan norma-norma memiliki enam fungsi utama:

- a) Budaya organisasi bertindak sebagai identitas yang memperkuat rasa kepemilikan dan loyalitas anggota. Sebagai contoh, organisasi yang menekankan kedisiplinan menciptakan identitas kolektif sebagai komunitas yang disiplin.
- b) Budaya organisasi membantu mengatur anggota menjadi satu kesatuan. Nilai dan norma organisasi berfungsi sebagai pedoman dan batasan yang harus dipahami serta dipatuhi oleh seluruh anggotanya, sehingga membedakan satu organisasi dari yang lain.

- c) Budaya organisasi memperkuat nilai-nilai inti yang membantu meningkatkan kualitas organisasi. Nilai-nilai ini menjadi pedoman perilaku yang menyatukan anggota organisasi, menciptakan standar yang jelas untuk bertutur kata dan bertindak.
- d) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pengendali perilaku anggota, baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi. Nilai dan norma yang terkandung membentuk sikap serta tindakan anggota, sehingga menciptakan harmoni dalam lingkungan kerja. Dengan mendorong anggota untuk lebih memprioritaskan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi, budaya organisasi membantu meningkatkan performa kerja, baik untuk tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi berfungsi untuk menetapkan arah organisasi, membantu menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Tujuan organisasi merupakan perwujudan dari visi dan misi yang ingin dicapai.

Kinerja, yang berasal dari kata *performance*, diartikan sebagai hasil atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini mencakup pelaksanaan tugas yang diukur berdasarkan berbagai tolok ukur, seperti standar hasil kerja, target, tujuan, atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu yang mencakup tiga aspek utama, yaitu: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu, kejelasan mengenai hasil yang diharapkan dari pekerjaan atau fungsi tersebut, serta kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang diinginkan dapat tercapai (Dale, 2002) dalam (Alhabsyi et al., 2021).

Menurut Triguna (1996) dalam (Alhabsyi et al., 2021), kinerja mencakup beberapa unsur berikut:

- a. *Quantity of Work*: jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu.
- b. *Quality of Work*: kualitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.
- c. *Job Knowledge*: pemahaman guru terhadap prosedur kerja serta informasi teknis yang berkaitan dengan pekerjaannya.
- d. *Creativeness*: kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi yang ada dan dapat diandalkan dalam menjalankan tugas.
- e. *Cooperation*: kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan.
- f. *Dependability*: kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain.
- g. *Initiative*: kemampuan menghasilkan ide-ide baru dalam pekerjaan.
- h. *Personal Qualities*: keahlian yang dimiliki dalam berbagai aspek pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil dari kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, pemahaman terhadap pekerjaan, kreativitas, kerja sama, kemandirian, inisiatif, dan kualitas pribadi. Semua aspek ini menunjukkan seberapa

efektif dan efisien individu dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator utama keberhasilan individu dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, baik secara individu maupun organisasi.

Masyarakat memiliki kepercayaan, pengakuan, serta penyerahan tanggung jawab kepada guru dalam mendidik dan mengembangkan potensi siswa. Kepercayaan ini mencerminkan penghargaan publik terhadap profesi guru, yang menuntut guru memiliki kualitas yang unggul. Kualitas tersebut tidak hanya pada aspek normatif, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengembangkan potensi pribadi, profesional, serta menerapkan kebijakan pendidikan yang ada. Dalam konteks ini, guru menjadi faktor kunci keberhasilan pendidikan, khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kinerjanya di lembaga pendidikan.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai dalam suatu organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan berdasarkan standar, ukuran, dan waktu yang telah ditentukan sesuai dengan jenis pekerjaan. Kinerja ini dilakukan dengan mematuhi norma dan etika yang berlaku. Secara lebih spesifik, kinerja guru mencakup hasil kerja yang dicapai di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan (Yunus et al., 2021). Dengan kata lain, kinerja guru adalah hasil kerja yang didasarkan pada kompetensi, pengalaman, serta kesungguhan dalam menjalankan tugas.

Kinerja guru juga mencerminkan kemampuan dan usaha yang dilakukan dalam melaksanakan tugas pembelajaran, mulai dari perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, hingga evaluasi hasil pembelajaran. Standar kemampuan profesional menjadi acuan utama dalam melaksanakan kewajiban sebagai tenaga pendidik di sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap peningkatan disiplin kinerja guru di SMP Al Kher Beji. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi efektif yang dapat diaplikasikan oleh para pemangku kebijakan pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah formal berbasis pesantren.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kinerja guru. Penelitian ini berlangsung di SMP Al Kher yang merupakan lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama dan berbasis pondok pesantren yang terletak di Kec. Beji, Kabupaten Pasuruan, Provinsi Jawa Timur. jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 14 orang dari kalangan guru tetap atau guru tidak tetap, kepala sekolah serta staf di SMP Al Kher Beji.

Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner. Penyebaran angket dilakukan dengan menggunakan google form yang disebar pada grup WhatsApp sekolah. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Tahapan analisis data Analisis Deskriptif, Uji Korelasi Pearson, Analisis Regresi Berganda, Uji Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dinilai positif oleh para guru. Rata-rata skor keseluruhan adalah 4,3 (kategori "Setuju"). Berikut adalah beberapa poin utama:

- a. Stimulasi Intelektual: Kepala sekolah mendorong guru berpikir kreatif dan inovatif.
- b. Motivasi Inspiratif: Kepala sekolah memberikan motivasi yang berdampak signifikan pada semangat kerja.
- c. Pertimbangan Individu: Kepala sekolah menghargai ide dan masukan guru.
- d. Pengaruh Ideal: Kepala sekolah menjadi panutan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang terdapat di lingkungan pesantren mendapatkan skor rata-rata 4,2 (kategori "Setuju"). Beberapa indikator utama meliputi: a) Nilai-nilai pesantren seperti amanah dan ta'awun membantu membangun kebersamaan antar-guru; b) Budaya pesantren mendukung komitmen dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas; c) kegiatan rutin pesantren membantu guru menjaga konsistensi kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan.

3. Disiplin Kinerja Guru

Disiplin kinerja guru memiliki rata-rata skor 4,4 (kategori "Sangat Setuju"). Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa poin penting meliputi: a) kehadiran tepat waktu dan konsistensi dalam mengikuti kegiatan sekolah; b) komitmen menyelesaikan tugas sesuai target dan jadwal yang ditetapkan; c) kepatuhan terhadap aturan sekolah tanpa paksaan.

Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

1. Korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kinerja Guru

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai $r = 0,72$ dengan $p < 0,05$, yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kinerja guru.

2. Korelasi antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kinerja Guru. Uji korelasi antara budaya organisasi dan disiplin kinerja guru menunjukkan nilai $r = 0,68$ dengan $p <$

0,05, yang berarti budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap disiplin kinerja guru.

3. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan pengaruh simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap disiplin kinerja guru: Koefisien Determinasi (R^2) = 0,65: Ini berarti 65% variasi disiplin kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Persamaan regresi: $Y=0,45X_1+0,40X_2 +e$

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kinerja guru. Temuan ini selaras dengan teori Bass (2011) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong individu untuk bekerja lebih baik melalui empat komponen utama: stimulasi intelektual, pertimbangan individual, motivasi inspiratif, dan pengaruh ideal. Dalam konteks sekolah formal berbasis pesantren, kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak langsung pada peningkatan disiplin kerja guru dalam aspek berikut:

Kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan masalah. Hal ini membantu guru untuk lebih inovatif dalam menciptakan metode pengajaran yang efektif. Kepala sekolah di SMP Al Kher memberikan ruang bagi guru untuk berkolaborasi dalam menyusun materi ajar atau memecahkan masalah disiplin siswa. Guru menjadi lebih bertanggung jawab atas tugasnya karena merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Kepala sekolah memberikan motivasi yang bersifat inspiratif dengan menyampaikan visi dan misi sekolah secara jelas. Visi ini memacu semangat guru untuk bekerja lebih disiplin demi mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah secara rutin memberikan arahan pada rapat mingguan dan menyampaikan apresiasi terhadap kinerja guru yang disiplin. Motivasi ini menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen guru terhadap tugasnya.

Kepala sekolah mendengarkan aspirasi dan memberikan perhatian kepada kebutuhan individu guru. Pendekatan ini menumbuhkan hubungan emosional yang positif antara pemimpin dan bawahannya. Guru merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih baik, termasuk dalam hal disiplin kehadiran dan kepatuhan terhadap tugas.

Kepala sekolah menjadi teladan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab. Keteladanan ini menginspirasi guru untuk mengikuti sikap yang sama, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan mematuhi peraturan sekolah.

Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membentuk lingkungan kerja yang produktif dan

kondusif, sehingga mendorong kedisiplinan anggota organisasi. Guru merasa termotivasi secara intrinsik karena kepemimpinan kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang menghargai usaha dan kontribusi mereka.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kinerja Guru

Budaya organisasi yang diterapkan di sekolah formal berbasis pesantren memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kinerja guru. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai pesantren, norma, tradisi, dan ketaatan terhadap peraturan yang menjadi landasan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya.

Budaya pesantren menanamkan nilai amanah atau tanggung jawab yang tinggi kepada guru. Nilai ini tercermin dalam sikap guru yang patuh terhadap tugas, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan kewajiban mengajar sesuai standar sekolah. Contoh konkret adalah guru yang memastikan semua materi pelajaran siap sebelum mengajar dan menyelesaikan administrasi pembelajaran secara tepat waktu.

Kegiatan rutin di pesantren, seperti pengajian, doa bersama, dan shalat berjamaah, membantu membentuk disiplin waktu dan sikap tanggung jawab. Guru terbiasa dengan keteraturan dan jadwal yang ketat, sehingga hal ini juga tercermin dalam disiplin kerja mereka. Guru lebih konsisten dalam menghadiri rapat, kegiatan sekolah, serta menyelesaikan tugas administratif.

Budaya ta'awun atau gotong royong memperkuat kebersamaan antar-guru. Hal ini menciptakan suasana kerja yang harmonis, di mana guru saling mendukung dan membantu dalam menjalankan tugas. Misalnya, ketika ada guru yang berhalangan, rekan kerja lain dengan sukarela menggantikannya untuk menjaga kelancaran proses pembelajaran.

Norma dan peraturan pesantren dijunjung tinggi oleh para guru. Ketaatan ini tercermin dalam kepatuhan mereka terhadap kebijakan sekolah, seperti hadir tepat waktu, mengikuti jadwal yang ditentukan, dan mematuhi tata tertib sekolah tanpa merasa terpaksa.

Penelitian ini sejalan dengan teori Luthans (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi untuk mengatur perilaku anggota organisasi dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Nilai-nilai budaya pesantren tidak hanya memengaruhi kedisiplinan guru, tetapi juga membentuk karakter mereka sebagai tenaga pendidik yang bertanggung jawab dan berdedikasi.

3. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kinerja guru. Ini membuktikan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang teratur, disiplin, dan produktif.

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan arah, motivasi, dan teladan yang mendorong guru untuk bekerja lebih baik. Kepala sekolah memainkan peran penting

dalam menciptakan lingkungan yang menghargai kerja keras dan disiplin. Budaya organisasi pesantren memperkuat disiplin melalui penerapan nilai-nilai agama dan moral. Norma serta tradisi pesantren membantu membentuk kebiasaan positif di kalangan guru, seperti kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Lingkungan ini memengaruhi disiplin kinerja guru, termasuk dalam aspek: a) kehadiran tepat waktu; b) kepatuhan terhadap tugas dan target sekolah; c) komitmen menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

PENUTUP

Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi pesantren memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional, dengan pendekatan berbasis motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, pengaruh ideal, dan pertimbangan individu, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk menjalankan tugas secara disiplin. Kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan dan pengawasan, tetapi juga berperan sebagai teladan dan pemberi inspirasi yang mendorong guru untuk mengutamakan tanggung jawab profesional mereka.

Di sisi lain, budaya organisasi pesantren yang didasarkan pada nilai-nilai keislaman seperti amanah (tanggung jawab), ihsan (kerja optimal), dan ta'awun (kerja sama), membentuk pola perilaku guru yang patuh terhadap aturan, menghargai waktu, dan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tugas mereka. Tradisi dan norma yang ada di pesantren secara konsisten membangun karakter disiplin, baik dalam kehadiran, pelaksanaan tugas, maupun pemenuhan target pembelajaran. Budaya ini juga memperkuat rasa kebersamaan dan kolaborasi antar-guru, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung.

Sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan penerapan nilai-nilai budaya organisasi pesantren menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah bertindak sebagai agen perubahan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai pesantren ke dalam budaya kerja, sehingga menghasilkan guru-guru yang disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen tinggi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dengan lingkungan kerja yang demikian, tujuan pendidikan tidak hanya tercapai secara administratif, tetapi juga mampu membentuk karakter guru dan siswa sesuai dengan visi pendidikan berbasis pesantren. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang kuat adalah kunci utama untuk mendorong keberhasilan lembaga pendidikan, khususnya sekolah formal berbasis pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN 12 Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*, 1(1), 11–19. <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpi/index> UIN
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2013). Pengaruh Kinerja Karyawan Didalam Budaya Organisasi. *NBER Working Papers*, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226–231. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>
- Insan, A. N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris di Perusahaan)* (1st ed.). Alfabeta.
- Mulianingsih, S. (2020). Pengaruh Strategi Manajemen Perubahan Dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Merubah Budaya Organisasi. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, 3(3), 42–52. <https://doi.org/10.54783/japp.v3i3.314>
- Rahman, M. (2022). Strategi Perubahan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional dan Spiritual Personal. *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 10(1), 11. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v10i1.6943>
- Sugianto, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Tsaqofah*, 4(5), 3415–3421. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i5.3291>
- Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3625–3635. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1419>