

## PERAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN GURU

\*Aziz Iqomatuddin Mubarok<sup>1</sup>, Mochamad Mochklas<sup>2</sup>, Phonny Aditiawan Mulyana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Kota Surabaya

\* aziz.i.mubarok@gmail.com

### Informasi Artikel

Draft awal: 19 Maret 2023  
Revisi : 25 Maret 2023  
Diterima : 27 Maret 2023  
Available online: 30 Maret 2023

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Teacher Discipline

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of the principal's leadership style and organizational culture on teacher discipline at SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. The research method used is quantitative research with multiple linear regression tests using the Statistical Product and Service Solution (SPSS version 25) program. The sampling method in this research used a saturated sampling technique. Data collection was carried out directly by distributing questionnaires. The population in this study were 64 teachers at SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. The results of the coefficient of determination R square show that the discipline variable is 32.8% influenced by leadership style and organizational culture while the remaining 67.2% is influenced by other variables outside this research. The results of this research show that (1) The principal's leadership style does not have a significant effect on teacher discipline at SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. (2) Organizational culture has a positive and significant influence on teacher discipline at SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. (3) Leadership style and organizational culture simultaneously influence teacher discipline at SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan uji regresi linier berganda menggunakan program Statistical Product and Service solution (SPSS versi 25). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menyebar kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya sejumlah 64 guru. Hasil koefisien determinasi R square menunjukkan bahwasanya variabel kedisiplinan dipengaruhi sebesar 32,8% oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sedangkan sisanya 67,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. (3) Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kedisiplinan guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

### PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di era globalisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan adalah kedisiplinan guru, yang menjadi landasan utama bagi terciptanya lingkungan belajar yang kondusif. Karena menurut Pawero (2017), Guru dan kedisiplinan

menjadi dua sisi mata koin yang tidak dapat dipisahkan. Namun kenyataan di lapangan, menunjukkan bahwa masih banyak terjadi pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh para guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Kedisiplinan seorang guru bisa dilihat dari kehadirannya, pelaksanaan tugasnya setiap hari, dan program tindak lanjut yang harus dilakukan. Masih banyak sekolah yang belum berhasil menjalankan program-program pembelajaran

secara baik yang disebabkan oleh tidak disiplinnya guru dalam melaksanakan tugas, Rosidah (2021). Untuk meningkatkan kedisiplinan guru, diperlukan sosok seorang pemimpin (kepala sekolah) yang baik. Kepala sekolah yang baik bukan hanya mengandalkan kekuatan pikiran dan kata-kata, tapi yang lebih penting adalah melakukan tindakan nyata segala sesuatu yang dipikirkan dan diucapkan (Sari,2020).

Sekolah Menengah Atas (SMA) Muhammadiyah 10 Surabaya sebagai institusi pendidikan yang berada di bawah naungan Muhammadiyah, mewakili semangat islam dan pendidikan yang bermutu. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang ada di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya memiliki peran krusial dalam membentuk kedisiplinan guru. Kedisiplinan guru menjadi faktor penting yang turut menentukan kualitas pendidikan yang diberikan oleh sekolah.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat memengaruhi sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya. Dilihat dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh dengan berbagai hal terutama dalam kedisiplinan guru yang mungkin juga akan berpengaruh terhadap siswa-siswi. Maka dari itu, gaya kepemimpinan yang dibutuhkan di sekolah adalah gaya kepemimpinan yang mampu mendorong untuk hal yang lebih baik. Menurut Kurniadin (2012), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian, sifat-sifat serta kemampuan atau keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Meskipun demikian, pengaruh tidak hanya datang dari pemimpinnya saja tetapi dapat datang dari lingkungan kerja atau dari teman yang satu profesi dengannya atau disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi yang berkembang di sekolah juga dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat

menjadi pendorong bagi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin. Menurut Robbins & Judge (2009), definisi budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Menurut Kinick & Fugate (2013), budaya organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Namun, dalam konteks yang dinamis seperti dunia pendidikan, masih perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk memahami sejauh mana gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya dapat mempengaruhi kedisiplinan guru. Penelitian ini diarahkan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kedisiplinan guru di lingkungan pendidikan yang berbasis Islam.

Dengan meneliti faktor-faktor ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen pendidikan di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya dan sekolah-sekolah serupa, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi kepala sekolah dan pengelola sekolah dalam mengoptimalkan gaya kepemimpinan dan membangun budaya organisasi sehingga menciptakan kedisiplinan bagi seluruh warga SMA Muhammadiyah 10 Surabaya

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya

## **LANDASAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang kepala sekolah, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin di sekolah. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Sutikno (2014)

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Sedangkan Darth dan Palus dalam Gary Yukl (2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015) berpendapat kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengaruh pengaruh rutin organisasi.

Berdasarkan semua pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kartono dalam Paramita (2017) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
5. Tanggung Jawab Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Darmawan, (2013) mengatakan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Sedangkan menurut Luthans (2011), berpendapat bahwa Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari ke hari.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010) mengemukakan bahwa, budaya organisasi mengacu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Sistem maksa bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem sehari-hari yang dianut oleh semua anggota yang membedakan dengan organisasi lain.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012) terdiri dari:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil resiko harus ada didalam organisasi.
2. Memperhatikan detail, diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan

segala ketentuan, analisis dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal disekitar.

3. Orientasi pada hasil, diartikan bahwa fokus kepada hasil atau pendapatan dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi individu, diartikan bahwa untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim, diartikan bahwa kemampuan bekerjasama dalam tim.
6. Keagresifan, diartikan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
7. Stabilitas, diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang

### Kedisiplinan

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin, yang berarti mematuhi, menegakkan sistem yang mengharuskan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi keputusan, perintah atau undang-undang yang berlaku. Menurut (Sinungun, 2009) Disiplin adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

Sardiman (2011), mengungkapkan bahwa guru merupakan bagian dari proses kegiatan mengajar dan berperan dalam upaya membentuk potensi sumber daya manusia dalam pembangunan bangsa. Sementara itu, Mulyasa (2006) menyampaikan guru adalah pendidik, panutan yang menjadi pemeran utama dalam mengidentifikasi anak didiknya dan sekitarnya. Oleh sebab itu, seorang pendidik harus mempunyai moral yang terjamin yang meliputi amanah, bijaksana dan teratur.

Berdasarkan beberapa pendapat yang bersumber pada uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasanya kedisiplinan guru merupakan suatu tindakan yang bertujuan

melatih tiap individu untuk dapat mematuhi setiap peraturan dan standart yang telah ditetapkan.

Indikator dari disiplin menurut Mangkunegara, (2015) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran, menunjukkan ketaatan terkait kehadiran saat jam kerja.
2. Standar kepatuhan saat bekerja, menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman dan aturan selama bekerja
3. Ketaatan dalam peraturan, menaati segala peraturan yang telah ditetapkan ditempat kerja.
4. Etika kerja, menciptakan dan menjaga suasana ditempat kerja tetap harmonis dan saling menghargai antar sesama pekerja.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kuantitatif, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan instrument penelitian kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan ada tiga yaitu untuk mengukur Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah, Budaya Organisasi dan Kedisiplinan. Kuisisioner ini digunakan untuk mengumpulkan data primer yang didapatkan langsung dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang ada di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya sebanyak 64 orang. Karena populasi dari penelitian ini kurang dari 100 maka pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh,

Uji validitas yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah dengan membandingkan  $r$  tabel dan  $r$  hitung, sedangkan Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum menggunakan rumus regresi linier berganda digunakan adalah sebagai berikut :

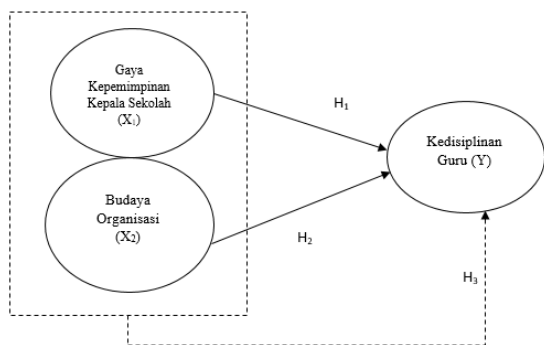
$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Yang mana:

- Y : Variabel kinerja
- $\alpha$  : *Constant*
- $\beta_1, \beta_2$  : *Regression Coefficient*
- $X_1$  : Variabel Disiplin
- $X_2$  : Variabel Motivasi Kerja
- e : *error*

Selain mengolah data dengan regresi linier berganda peneliti juga melakukan uji t dan uji f. Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi, jika signifikan akan menunjukkan seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh apabila variabel bebas digunakan secara bersamaan dengan variabel.

Model analisis adalah gambaran keterkaitan secara spesifik antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada umumnya ditunjukkan dengan tanda arah panah, garis, atau garis putus-putus dari kotak satu ke kotak lainnya. Model analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1 Model Analisis**

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dan pengertian teoritis variabel untuk dapat diteliti dan diukur.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen**

**Uji Validitas**

Diketahui jumlah responden (N)= 64 responden, sehingga distribusi nilai r tabel signifikansi adalah 0,244. dijelaskan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,344) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 1 Uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,686	0,60	Reliabel
X2	0,755	0,60	Reliabel
Y	0,621	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan (2024)

Pada Uji Reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel, karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Terdapat konsistensi item pernyataan kuesioner, sehingga bila pernyataan yang diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 2 Uji Normalitas**

<b>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,73301506
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,056
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-Tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Perhitungan (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai asymp sig yang diperoleh pada pengujian

normalitas adalah sebesar 0,200. Dari hasil uji normalitas tersebut diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1 Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,343	2,233		5,080	,000		-
	Gaya Kepemimpinan	,031	,110	,016	,119	,906	,576	1,737
	Budaya Organisasi	,302	,074	,562	4,066	,000	,576	1,737

Sumber : Hasil Perhitungan (2024)

Berdasarkan tabel diatas pada bagian “Collinearity Statistics” dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah  $0,576 > 0,10$ . Sementara, nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah  $1,737 < 10,00$ . Maka mengacu pada dasar pengambilan Keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

besar dari 0,05. Sehingga dapat diartikan sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Analisis

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Regresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1,723	1,408		1,223	,226
	Gaya Kepemimpinan	,025	,069	,061	,360	,720
	Budaya Organisasi	-,031	,047	,111	-,633	,510

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	11,343	2,233		5,080	,000
	Gaya Kepemimpinan	,031	,110	,016	,119	,906
	Budaya Organisasi	,302	,074	,562	4,066	,000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Sumber : Hasil Perhitungan (2024)

Sumber : Hasil Perhitungan (2024)

Berdasarkan tabel output Uji Glejser diatas dinyatakan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) adalah 0,720. Dan nilai signifikansi (Sig.) untuk Budaya Organisasi (X2) adalah 0,510. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih

Bersumber pada tabel diatas, maka persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,343 + 0,013X_1 + 0,302X_2 + 2,233$$

Uji t (Parsial)

Table 6 Uji t (parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11,343	2,233		5,080	,000
Gaya Kepemimpinan	,013	,110	,016	,119	,906
Budaya Organisasi	,302	,074	,562	4,066	,000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Sumber : Hasil Perhitungan (2024)

Berdasarkan tabel output SPSS coefficients di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) adalah  $0,906 > \text{Probabilitas } 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kedisiplinan Guru (Y).

Berdasarkan tabel output SPSS coefficients di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Budaya Organisasi (X2) adalah  $0,000 < \text{Probabilitas } 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y).

Uji F (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,540	2	46,270	14,917	,000 <sup>b</sup>
	Residual	189,210	61	3,102		
	Total	281,750	63			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Tabel 7 Uji F simultan

Sumber : Hasil Perhitungan (2024)

Berdasarkan tabel output SPSS di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) adalah  $0,000$ . Karena nilai Sig  $0,000 < \text{Probabilitas } 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y). Faktor yang menyebabkan signifikan

hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi ialah variabel bebas mampu memberikan sumbangan atau pengaruh terhadap meningkatnya Kedisiplinan Guru apabila semakin besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel ini, maka semakin tinggi juga kedisiplinan guru.

## Pembahasan

### Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah masih belum dapat memberikan pengaruh yang baik untuk kedisiplinan guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi. Dari keenam indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator X1.3 kemampuan komunikasi sebesar 4,42 dan rata-rata terendahnya ialah indikator X1.4 Kemampuan mengendalikan bawahan dengan presentase 3,89. Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kurangnya kemampuan kepala sekolah mengendalikan guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Bukan karena tidak mampu, tetapi gaya kepemimpinan yang di terapkan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya ini adalah Gaya Kepemimpinan Kendali bebas yaitu, kepala sekolah membebaskan para guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya untuk mengeksplor dan dilatih untuk mandiri karena guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya yang dominan S1 maka kepala sekolah sudah mempercayakan apapun yang dikerjakan guru-guru disini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Hadromi, 2017) dan penelitian dari (Widiawati, 2016) yang mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki hubungan atau pengaruh linier terhadap tingkat kedisiplinan Akan tetapi, berbeda objek pasti berbeda pula hasil yang didapat,

sehingga tidak semua Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Guru. Seperti penelitian dari Jaya & Adnyani (2015) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru.

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya belum memberikan peranan yang cukup penting dalam meningkatkan Kedisiplinan guru, hal ini ada pada pembahasan sebelumnya, bawasannya gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kedisiplinan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Kedepannya diharap peneliti selanjutnya untuk meneliti dari banyaknya variabel-variabel yang tidak diteliti, agar dapat meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Seperti halnya Sarana dan Prasarana Pendidikan, Supervisi, Lingkungan Kerja, dan lain-lain an guru

#### **Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Yang berarti bahwa jika budaya organisasi semakin baik dan terus ditingkatkan, maka kedisiplinan guru akan meningkat juga. Guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya yang dominan adalah perempuan di usia 26-30 tahun, lebih dipengaruhi oleh tingkat pemberian budaya organisasi yang mendukung guna meningkatkan kedisiplinan mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator variabel budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi individu, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Dari ke-tujuh indikator budaya organisasi yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator orientasi pada tim sebesar 4,33. Optimalisasi kedisiplinan guru dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi yang berorientasi pada tim, karena pimpinan percaya dengan keanekaragaman pikiran dalam tim akan mampu menemukan ide-ide baru yang berguna dalam proses belajar mengajar. Sedangkan indikator terendah adalah

memperhatikan detail sebesar 4,00. Upaya untuk menerapkan budaya organisasi di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya terutama terkait perhatian terhadap detail sangat diperlukan, salah satunya adalah dengan cara memperhatikan standart operasional sekolah dan mengerjakannya dengan benar, serta diberikannya sanksi jika tidak menjalankan standar operasional tersebut.

Budaya Organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010), adalah sesuatu yang mengacu sistem makna bersama sehingga dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Budaya organisasi merupakan sebuah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tanpa adanya budaya organisasi yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hal tujuan atau hasil yang optimal.

Budaya organisasi yang baik adalah seperti halnya mengelola jam kerja dengan tepat, ataupun ada lembur tapi diberikan feedback yang baik, ataupun aturan-aturan yang tidak tertulis yang mendukung jalannya kegiatan belajar mengajar akan meningkatkan kedisiplinan guru dengan sendirinya. Yang paling dibutuhkan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya adalah budaya organisasi yang berorientasi pada tim. Karena setiap guru perlu dukungan oleh guru lain, untuk memecahkan masalah yang terjadi dilapangan misalnya. Sehingga setiap guru akan ikut andil dalam sebuah organisasi itu.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Widiawati, 2016) dan (Marhendro, 2016) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan guru.

#### **Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan didapatkan jawaban nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh simultan dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan jika gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap



kedisiplinan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi semakin baik dan terus ditingkatkan, maka kedisiplinan guru akan meningkat juga. Artinya variasi nilai Kedisiplinan guru 32,8% ditentukan oleh faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Sisanya sebesar 67,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Maka dapat disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Widiawati (2016) yang juga menyatakan bahwasanya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif yang lemah yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan guru. Sehingga diharapkan saat penelitian selanjutnya untuk meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain seperti Sarana dan Prasarana Pendidikan, Supervisi, Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan lain sebagainya. Supaya SMA Muhammadiyah 10 Surabaya dapat lebih memahami permasalahan yang terjadi dilapangan dan dapat menentukan Solusi atau alternatif yang lebih tepat.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan penelitian, analisis, dan diskusi penulis menunjukkan kedisiplinan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap Kedisiplinan Guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kedisiplinan Guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang disajikan sebelumnya. Selanjutnya penulis memberikan saran diantaranya untuk pimpinan SMA

Muhammadiyah 10 Surabaya periode selanjutnya, agar dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya demi menunjang kedisiplinan guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya untuk lebih baik kedepannya.

Disarankan untuk Pimpinan SMA Muhammadiyah 10 Surabaya periode selanjutnya untuk mengupayakan Budaya organisasi yang lebih baik dari periode sebelumnya, karena budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru yang ada di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Apabila budaya organisasi selanjutnya ditingkatkan, maka kedisiplinan guru yang ada di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya akan meningkat juga.

Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan variabel-variabel lain Sarana dan Prasarana Pendidikan, Supervisi, Lingkungan Kerja, Loyalitas yang mungkin saja berpengaruh terhadap kedisiplinan guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Karena dalam penelitian ini menggambarkan jika variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas hanya 32,8 dan sisanya 67,2% dipengaruhi variabel lainnya.

Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan variabel-variabel dan objek penelitian yang sama namun dengan metode penelitian yang berbeda yaitu kualitatif agar ada jawaban yang berbeda untuk mengembangkan penelitian ini.

Disarankan untuk peneliti selanjutnya meneliti lebih dalam terkait variabel gaya kepemimpinan sekaligus gaya kepegikutannya juga, sehingga tau adanya jawaban lain yang mungkin bisa memperdalam isi penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Ari Susanti, & K. (2022). BUDAYA ORGANISASI, KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA (Studi Pada

- Perangkat Desa Bumen Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang). .
- Asmani, J. M. (2009). 7 Kompetensi Guru Menyenangkan Dan Profesional, 94.
- Bahiro, S. (2015). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja guru terhadap prestasi belajar siswa pada Sma negeri 1 Bumiayu kabupaten Brebes. *Jurnal Kependidikan*, 33-51.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi. Pena semesta. Fatihudin, D. (2020). *Metodologi Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Fitria, S. E. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang Di Desa Cukanggenteng., 197-208.
- Gary, Y. (2015). Kepemimpinan dalam organisasi. Jakarta: PT. Indeks. Gumilar, M. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Global indo-Asia Batam. *Jurnal Dimensi*, 232-238.
- Hadromi, F. A. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Guru di SD Islam Lumajang. 109-123.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jaya, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.
- Kinick, F. (2013). *Organization Behavior: Key Concepts, Skill and Best Practices 5th Edition*.
- Kurniadin, D. d. (2014). *Manajemen Pendidikan; Konsep & Prinsip pengelolaan Pendidikan*.
- Kurniadin, M. (2012). *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Luthans, F. (2011). A Tale of Two Paradigms: The Impact of Psychological Capital and Reinforcing Feedback on Problem Solving and Innovation. *Management departement faculty publications*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company. 318-328.
- Marhendro, H. L. (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul). 199- 210.
- Mubar, M. (2018). . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Takalar.
- Mulyasa. (2008). *Standar Kommpetensi Dan Sertifikasi Guru*, 13.
- Mulyasa, E. (2006). Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, 36.
- Paramita, L. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH PROVINSI KALIMANTA TIMUR. *eJournal Administrasi Negara*, 6168-6182.
- Pariang. (2017). Tugas dan Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin. Pawero. (2017). Analisis Kritis Kebijakan Standart Kompetensi Lulusan (SKL) dan Standart isi kurikulum Pendidikan Agama Islam. *Journal of Islamic Education Policy*, 166.
- Permanasari, P. (2021). Pengaruh Model Pembelajaran Active Knowledge Sharing Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMP. *Jurnal pendidikan dan inovasi pembelajaran saburai*.
- Priatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung. PT. Remaja rodaskarya.
- Raihanah Daulay, E. K. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Medan: UMSU press. Riani, A. L. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Yuma Pustaka.
- Risky Kawasati, I. (2019). Teknik Pengumpulan Data Metode Kuantitatif. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Sorong.
- Robbins, C. (2012). *Organizational Behavior 9th Edition*. Prentice-Hall . Robbins, T. (2009). *Organization Behavior 13th Edition*. Upper SaddlebRiver.
- Rosidah, W. (2021). implementasi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru PAUD Selama Masa Nwe Normal Covid19. *Jurnal CARE*, 10-20.
- Sandra, M. I. (2010). Menjadi Guru Unggul, 131. Sardiman, A. M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, 125. Sari Y, K. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD . *Jurnal Golden Age*, 20-29.
- Sinungun, M. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*.

- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi : Teori dan Praktek di Bidang pendidikan*. Remaja Rosda Karya.
- Subudi, C. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Oegawai dan Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. PLN(persero)Distribusi Bali*.
- Sulfemi, W. (2020). *Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepeimpinan Kepala Sekolah Terhadap kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 157- 179.
- Sunarso. (2009). *Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 75-85.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 952-962.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan . holistica lombok*.
- Syaiful Sagala, S. W. (2018). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja*. 95-106.
- Tenda, P. R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara*.
- Tu"u, T. (2004). *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Rineka Cipta.
- Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Widiawati, K. (2016). *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru Di SMKN 6 Kota Bekasi* . 393-417.
- .