

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur

Brigita Ratna Mega Sari, Rugaiyah & Ivan Hanafi
Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta
brigita_1111822021@mhs.unj.ac.id, rugaiyah@unj.ac.id, ivan.hanafi@unj.ac.id

Naskah diterima tanggal 5 Oktober 2024, direvisi akhir tanggal 20 November 2024, disetujui tanggal 30 November 2024.

Abstrak

Salah satu kebutuhan yang penting bagi manusia yaitu pendidikan. Kegiatan pendidikan perlu dipastikan berjalan sesuai tujuan yang ditetapkan secara efisien dan efektif. Peran penting dari keberhasilan suatu pendidikan tidak terlepas dari kualitas tenaga pengajar yang memiliki sikap disiplin tinggi. Kedisiplinan kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap para guru dalam menerapkan kedisiplinan kerjanya di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformatif kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Metode survei merupakan metode penelitian kuantitatif digunakan untuk memperoleh data dari beberapa variabel di masa lalu atau sekarang dengan menguji hipotesis yang diambil pada populasi tertentu melalui teknik pengumpulan data wawancara atau kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan angket atau kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung secara positif terhadap kedisiplinan kerja guru, budaya organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap kedisiplinan kerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung secara positif terhadap kedisiplinan kerja guru, kepemimpinan transformatif kepala sekolah dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kedisiplinan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Kedisiplinan kerja guru yang diterapkan secara maksimal oleh guru karena adanya dukungan dari kepemimpinan transformatif dari kepala sekolah dan budaya organisasi.

Kata Kunci: kepemimpinan transformatif kepala sekolah, budaya organisasi, dan kedisiplinan kerja guru.

Abstract

One of the important needs for humans is education. Educational activities need to be ensured that they run according to the stated goals efficiently and effectively. The important role in the success of education cannot be separated from the quality of teaching staff who have a highly disciplined attitude. Teacher work discipline is influenced by several factors. The principal's transformational leadership and organizational culture have an influence on teachers in implementing work discipline at school. This research aims to analyze the influence of the principal's transformative leadership and organizational culture on teacher work discipline in private junior high schools in Pulo Gadung District, East Jakarta. This research is quantitative research using a survey method. The survey method is a quantitative research method used to obtain data from several variables in the past or present by testing hypotheses drawn on certain populations through interview or questionnaire data collection techniques. This research uses data collection techniques using questionnaires. The results of this research show that the principal's transformational leadership has a direct positive effect on teacher work discipline, organizational culture has a direct positive effect on teacher work discipline, the principal's transformational leadership has a direct positive effect on teacher work discipline, the principal's transformational leadership and organizational culture have positive influence on teacher work discipline in private junior high schools in Pulo Gadung District, East Jakarta. Teacher work discipline is implemented optimally by teachers because of the support of transformative leadership from the school principal and organizational culture.

Keywords: *the principal's transformative leadership, organizational culture, and teacher work discipline.*

How to cite (APA Style) : Sari, B. R. M., Rugaiyah, & Hanafi, I. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru sekolah menengah pertama swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 24(3), 350–367. doi:<https://doi.org/10.17509/jpp.v24i3.77774>

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki tujuan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan yang bermutu diharapkan dapat diterapkan di sekolah sehingga dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Hak untuk mendapatkan pendidikan pun dapat diterima oleh masyarakat dengan maksimal.

Kualitas pendidikan yang bermutu tentunya memberikan dampak yang baik atau positif bagi kecerdasan bangsa dan negara. Kualitas pendidikan di Indonesia saat ini masih tergolong rendah diantara negara di dunia ini. Berdasarkan hasil nilai UKG di Indonesia pada tahun 2015 yang dibagikan oleh kemedikbudristek berada pada rata-rata 50,64 poin. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru masih perlu untuk ditingkatkan. Guru memiliki dampak besar bagi kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan perlu dilakukan agar menciptakan pendidikan yang bermutu.

Pendidikan yang berkualitas dan bermutu tentunya tidak lepas dari campur tangan dan perjuangan dari para tenaga pendidik. Guru merupakan salah satu komponen dalam tenaga pendidik di sekolah. Guru menjadi sistem yang sangat penting bagi keberlangsungan pendidikan di sekolah. Guru menjadi fasilitator, pendamping, pembimbing, pengajar, pemotivator, teladan atau contoh bagi para murid. Guru sangatlah berdampak bagi pendidikan. Guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang berkualitas dan bermutu dapat lebih mudah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru dituntut untuk selalu melaksanakan tugas, tanggung jawab dan fungsinya dengan sebaik mungkin. Tuntutan ini tidaklah mudah untuk dijalani terlebih dilakukan demi dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Guru yang dapat menjalankan tugas, fungsi, tanggung jawabnya dengan sepenuh hati menjadi pengukur dalam menentukan kualitas pendidikan yang akan dicapai.

Dalam menjalankan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya, guru berpedoman pada peraturan yang berlaku di sekolah. Peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah harus dilaksanakan oleh semua warga sekolah termasuk para guru. Peraturan sekolah perlu selalu ditegakkan agar tercipta ketertiban, keteraturan, dan keamanan di sekolah. Tidaklah menjadi wajar apabila peraturan yang tidak ditegakkan dengan baik. Ini akan memberikan dampak buruk bagi kemajuan atau kualitas sekolah. Tentunya hal ini harus dihindari. Aturan yang sudah dibuat oleh sekolah tentunya bertujuan agar sekolah mudah dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh sekolah. Guru yang menerapkan aturan sekolah dengan sepenuh hati secara tidak langsung dapat melatih diri untuk dapat bekerja secara profesional. Guru yang bekerja secara profesional menjunjung tinggi kedisiplinan dalam karya atau pekerjaannya. Penerapan disiplin yang tinggi tentunya berkaitan erat dengan cara kerja para guru demi meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang berkualitas, berdisiplin kerja tinggi, dan loyal mempermudah sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru perlu meningkatkan kemampuan dirinya dengan menunjukkan performance yang berkualitas dalam melaksanakan semua tugas dengan menjunjung kedisiplinan kerja. Guru dapat melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif dengan cara melakukan peningkatan disiplin kerja.

Disiplin kerja guru dilakukan dengan melaksanakan aturan yang berlaku di sekolah. Disiplin kerja guru yang diterapkan membutuhkan kesadaran yang mendalam pada diri guru itu sendiri sehingga dilakukan tanpa adanya paksaan. Namun pada kenyataannya di lapangan masih banyak terjadi pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh para guru. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Herawati (2022:2) di SMP Negeri Kecamatan Cakung Jakarta Timur masih ada ditemukan guru yang terlambat datang ke kelas bahkan berjualan di sekitar lingkungan sekolah sehingga berdampak pada kinerja guru yang kurang maksimal.

Perilaku guru yang kurang menunjukkan disiplin kerja juga selaras dengan yang diungkapkan oleh salah satu kepala sekolah salah satu SMP Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur yang masih terjadi pada sampai saat ini. Pelanggaran ringan disiplin kerja guru yang masih sering terjadi adalah terlambat ke sekolah atau masuk ke kelas, penampilan guru yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan pada peraturan sekolah. Kesadaran guru akan pentingnya kedisiplinan kerja guru masih kurang dirasakan oleh para guru. Pelanggaran disiplin kerja guru masih selalu terjadi bahkan para guru tetap merasa santai dan tidak merasa bersalah saat melakukan pelanggaran disiplin kerja. Banyak guru yang sengaja bersantai, bercerita, bercanda di ruang guru saat bel sudah berbunyi menandakan bahwa kelas akan dimulai sehingga sesampainya di kelas terlambat.

Adanya kasus viral yang termuat pada berita wartakota.trimbunnews.com tentang video yang memperlihatkan beberapa guru yang terkunci di luar pagar karena terlambat datang ke sekolah. Para guru harus menunggu di luar pagar hingga dibukakan dan melalui catatan laporan keterlambatan. Tugas dan tanggung jawab di rumah menjadi penyebab, pelanggaran disiplin kerja. Keprihatinan ini sungguh perlu diperhatikan karena pelanggaran disiplin kerja ini menimbulkan beberapa dampak buruk bagi para siswa. Materi yang harusnya diterima oleh para siswa menjadi berkurang. Siswa kurang mendapatkan materi secara maksimal. Bahkan para siswa mendapat contoh pelanggaran disiplin kerja yang bisa dilakukan kapan saja.

Pelanggaran disiplin kerja perlu ditanggapi dengan serius. Dampak dari pelanggaran disiplin kerja yang terus menerus dilakukan dapat menyebabkan suasana kerja yang tidak menarik lagi, adanya gangguan kerja sehingga menghambat keberhasilan. Pelanggaran disiplin kerja dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal muncul dari dalam diri sendiri sedangkan faktor eksternal muncul dari pengaruh luar diri. Apabila dilihat dari pengaruh luar dari diri pelanggaran disiplin kerja pada para guru dapat disebabkan oleh beberapa hal. Beberapa diantaranya misalnya budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana, pandangan masyarakat dan lain sebagainya.

Lembaga pendidikan memiliki budaya sekolah masing-masing dalam membentuk pendidikan berkualitas. Budaya sekolah memiliki peran penting karena menjadi identitas sekolah untuk membedakan dengan sekolah lain. Budaya sekolah mencerminkan visi sekolah dalam mewujudkan mutu pendidikan sekolah. Budaya sekolah yang berkualitas terlihat dari budaya prestasi, kedisiplinan, kebersamaan, membaca, hidup sehat yang meningkatkan kualitas pendidikan sekolah. Budaya sekolah yang dipakai perlu dievaluasi. Budaya sekolah yang tidak baik diperbaiki atau dibuang dengan budaya yang lebih baik. Berdasarkan penelitian Ary Yanuarti dan Fifat Hadiyah (2021: 11) menemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kedisiplinan kerja guru. Budaya sekolah yang baik memberikan dampak yang positif bagi para guru. Perasaan bekerja menjadi lebih enak atau nyaman sehingga dapat menerapkan kedisiplinan kerja guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Kedisiplinan kerja guru dapat berjalan terus menerus dengan baik bila didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting bagi lembaga sekolah. Tujuan pendidikan dapat tercapai bergantung dengan kebijakan kepala sekolah dalam memimpin lembaga sekolah untuk mengatur manajemen sekolah. Kepala sekolah berperan untuk menggerakkan, memotivasi, menginspirasi warga sekolah dalam mewujudkan tujuan sekolah demi meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah menjadi contoh dan teladan bagi para warga sekolah dari perilaku ataupun perkataan. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional dalam memimpin suatu lembaga pendidikan.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah diterapkan dengan tujuan untuk merubah atau mentransformasikan pendidikan ke arah yang lebih berkualitas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sadianah, dkk (2022: 2) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah diharapkan membantu warga sekolah untuk mengubah seseorang menjadi lebih baik memecahkan masalah serta meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berprinsip membawa perubahan besar dalam organisasi dengan memberikan dukungan pada warga sekolah untuk berkesempatan menjunjung tinggi nilai sekolah tanpa melalui paksaan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya organisasi Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.
4. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Kedisiplinan Kerja Guru

Menurut Epridawati dan Susi Yuliastanty (2019: 40) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk patuh dan taat terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Definisi yang hampir serupa dikemukakan oleh Uno dan Nina Lamatenggo (2016: 40) mendefinisikan bahwa disiplin kerja guru adalah pengendalian perilaku yang disesuaikan dengan norma, kepatuhan, ketaatan, kesediaan, tanggung jawab dan kesadaran guru dalam bekerja berdasarkan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi/ lembaga/ instansi pendidikan yang bersangkutan. Lebih lanjut Suwanto (2019: 103) mendefinisikan bahwa disiplin kerja guru berarti suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara umum.

Menurut Agustin (2021: 44-45) yang menjelaskan beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru, diantaranya yaitu: 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) sanksi hukuman, 6) hubungan kemanusiaan. Menurut Rahmat (2021: 84) yang menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja secara umum seperti: 1) guru datang ke tempat kerja tepat waktu, 2) berpakaian dengan rapi sesuai dengan etika yang sopan, 3) menggunakan alat dan perlengkapan sesuai aturan, 4) bekerja dengan penuh semangat, serta 5) bekerja sesuai atauran yang telah ditetapkan. Indikator kedisiplinan kerja dijabarkan oleh Hasibuan dalam Zulqarnain, dkk (2021: 50) diantaranya, yaitu (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, serta (8) hubungan kemanusiaan.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Menurut Romadhon dan Zulela (2021: 3) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ndoen dan Alberth (2023: 7) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merujuk pada kemampuan kepala sekolah sekolah pemimpin pendidikan dalam mempengaruhi, menginspirasi, menggerakkan, dan mendorong seluruh warga sekolah sehingga timbul kemauan yang cukup kuat dan besar guna mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi sekolah serta memajukan kualitas pendidikan dengan indikator kepribadian, supervisi, kemampuan manajerial, motivasi inspiratif kepala sekolah dan penggerak organisasi sekolah. Sedangkan Yunus dkk (2021: 4) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah sebuah faktor

yang merupakan kunci sukses dan pembangunan berkelanjutan budaya sekolah serta tampilan kepala sekolah harus mendukung.

Menurut Danim dalam Rohaeni (2023: 56) yang mendefinisikan bahwa istilah kepemimpinan transformatif berasal dari kata kepemimpinan (*leadership*) dan transformatif (*transformational*), bermakna upaya mempengaruhi serta membawa perubahan positif dari masa sebelumnya. Sedangkan Taufikqurohman, dkk (2021: 50) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformatif diartikan sebagai proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Lebih lanjut Hutahaean (2021: 6) yang mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang mampu menggerakkan orang dan menghadirkan perubahan.

Menurut Syaiful (2018: 246) yang menjelaskan tentang indikator kepemimpinan transformational, yaitu : 1) pembaru, 2) memberi teladan, 3) mendorong kinerja bawahan, 4) mengharmonisasikan lingkungan kerja, 5) memberdayakan bawahan, 6) bertindak atas sistem nilai, 7) meningkatkan kemampuannya terus- menerus, 8) mampu menghadapi situasi yang rumit. Menurut Anselmann dan Mulder dalam Wanuri (2024: 46) yang mengukur kepemimpinan transformational dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain: 1) kejelasan komunikasi dan visi yang positif, 2) dukungan terhadap sumber daya manusia, 3) dorongan kepada staf, 4) kemampuan meningkatkan kepercayaan, 5) keterlibatan dan kerja sama, 6) dorongan dalam menyelesaikan permasalahan, 7) perilaku yang menghormati, 8) menginspirasi sesuai dengan nilai. Menurut Syamsudin (2022: 22) yang menyatakan bahwa indikator kepemimpinan transformasional, diantaranya yaitu (1) *idealized influence*, (2) inspirasi yang memotivasi (*inspirational motivation*), (3) rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), (4) *individual consideration*.

Budaya Organisasi

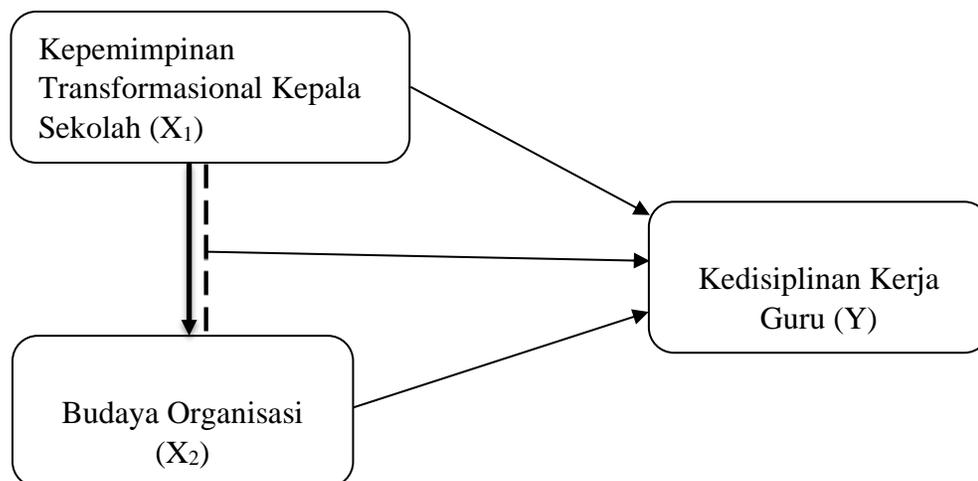
Menurut Bambang Nurakhim dan Sigit Priyono (2023: 3) yang mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai (*value*), keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah–masalah organisasinya. Definisi serupa dikemukakan oleh Pakpahan (2022: 36) yang mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem pemaknaan bersama dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berpikir yang tampak pada perilaku sumber daya manusia sehingga membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Lebih lanjut Sutrisno (2018: 2) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang–orang dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Syamsudin (2022: 7) diantaranya adalah (1) perilaku membangun dan peduli terhadap organisasi, (2) pribadi yang suka membantu orang lain, (3) perilaku memberikan saran untuk kemajuan organisasi, (4) perilaku rela bertahan dalam keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh, (5) kehadiran melebihi standar. Lima indikator budaya organisasi ini perlu diketahui oleh organisasi. Menurut Sulaksono (2019: 14) yang mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi diantaranya sebagai berikut: 1) inovatif dalam memperhitungkan resiko kerugian dari permasalahan, 2) perhatian dengan teliti dan cermat dalam menjalankan tugas pekerjaan, 3) berorientasi pada hasil yang dicapai, 4) beorientasi pada kepentingan kerjasama karyawan, 5) agresif dalam bekerja dengan menunjukkan keahlian, kemampuan, kedisiplinan, dan kerajinan yang tinggi 6) mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja dengan menjaga kesehatan dan makan yang bergizi. Sedangkan menurut Robbins dalam Sukmara (2023: 17-18) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator budaya organisasi di antaranya yaitu 1) berinovasi dan berani terhadap tantangan dari pengambilan risiko yang

akan terjadi, 2) bekerja secara teliti dan memperhatikan pada hal-hal detail, 3) berorientasi pada hasil yang lebih bermanfaat, 4) berorientasi pada setiap individu dari keputusan yang diambil, 5) berorientasi pada tim dengan melihat aktivitas kerja, 5) agresivitas dalam bekerja, 6) kemandirian prosedur bekerja.

PARADIGMA PENELITIAN

Berdasarkan pendahuluan dan tinjauan pustaka yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka paradigma pada penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

UJI HIPOTESIS

Adapun uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.
2. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.
3. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mempengaruhi terhadap budaya organisasi Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.
4. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.

METODEOLOGI PENELITIAN

Metode

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2023. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Swasta Umum di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Penetapan tempat penelitian ini melihat penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti Sekolah Menengah Pertama Swasta Umum di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Umum di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Metode survei merupakan cara

pengumpulan informasi dari sejumlah besar responden dengan menggunakan kuesioner, interview, email, ataupun telepon. Pendekatan kuantitatif pada penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Penelitian ini akan menganalisis kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dan kedisiplinan kerja guru.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket tertutup yang diberikan kepada para guru Sekolah Menengah Pertama Swasta Umum di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Menurut Yusuf (2021: 391) berpendapat bahwa kuesioner adalah suatu rangkaian pertanyaan berhubungan dengan suatu topik tertentu yang diberikan pada sekelompok individu dengan maksud untuk mendapatkan data. Angket tertutup atau kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Data penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket tertutup berupa angka. Unit analisis pada penelitian ini merupakan guru Sekolah Menengah Pertama Swasta Umum di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.

Definisi Operasional

Kedisiplinan Kerja Guru

Disiplin kerja guru merupakan penilaian terhadap pengendalian perilaku yang dilakukan oleh guru secara sadar dengan menyesuaikan norma, kepatuhan, ketaatan, kesediaan, dan tanggung jawab di sekolah agar tercipta keadaan yang tertib dan teratur dalam menjalankan pekerjaannya dengan indikator: a) kesadaran menaati peraturan sekolah, b) kepatuhan melaksanakan aturan sekolah, c) bertanggung jawab, d) memperoleh hasil pekerjaan sesuai target.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan penilaian guru tentang upaya kepala sekolah untuk menjadi panutan dalam mempengaruhi, menginspirasi, mendorong serta memimpin semua warga sekolah dalam mencapai tujuan dengan indikator yaitu (1) pengaruh yang ideal (*idealized influence*), (2) motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), (3) rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), (4) pertimbangan individual (*individualized consideration*), 5) meningkatkan kemampuannya terus-menerus.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah penilaian guru terhadap seperangkat atau norma yang menjadi kepedulian, asumsi, dan keyakinan yang disepakati serta dilakukan oleh guru secara bersama sebagai pedoman cara berpikir dan berperilaku dengan indikator: (1) peduli terhadap organisasi, (2) suka membantu orang lain, (3) memberikan saran, (4) rela bertahan dan tidak mengeluh, (5) kehadiran melebihi standar, (6) agresif dalam bekerja.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini berdasarkan Dapodikdasmen (2023) terdapat 318 guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Cluster Random Sampling* dengan membagi secara proporsional pada masing-masing sekolah menengah pertama swasta umum. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan dihitung menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 1% (Sugiyono, 2019: 139).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

- n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = presisi tingkat keyakinan (kepercayaan) 90% dan tingkat toleransi kesalahan (signifikansi) yang diinginkan (10%).

Berdasarkan hasil perhitungan, maka sampel minimum pada penelitian ini sebanyak 74 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan rumus *proportionale random sampling* (Sahabuddin, 2022: 27).

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

Keterangan :

- n_i = ukuran sampel untuk masing-masing sekolah ke-i
 N_i = ukuran populasi di masing-masing sekolah ke-i
N = ukuran populasi yang digunakan untuk penelitian
n = ukuran sampel penelitian, yaitu 74 orang

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan memberikan rangkaian pertanyaan tertulis dan tertutup kepada responden untuk mendapatkan dan mengumpulkan informasi tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan kerja dengan instrumen kuesioner yang mempunyai validitas dan reliabilitas yang tinggi. Perhitungan diperoleh melalui pengelolaan dengan Uji Normalitas dan Uji Pengaruh Regresi Berganda. Analisa dari hasil penelitian ini akan dijelaskan secara statistik deskriptif untuk melihat hubungan setiap variabel dan pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat.

METODE ANALISIS DATA

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menggambarkan rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), varians (*sample variance*), median, modus pada variabel independent dan dependent dengan bantuan *microsoft excel*. Menurut Roflin, dkk. 2022: 49) yang menyatakan bahwa dalam membuat variabel numerik menjadi variabel kategorik dapat menggunakan pertimbangan aturan *Sturges* yaitu yaitu $1 + 3,32 \log n$. Banyaknya kelas penelitian ini pada data variabel independent dan dependent dihitung menggunakan aturan *Sturges*

Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan software SPSS 20 dimana menurut Yusuf (2021: 286) yang menyatakan bahwa uji normalitas adalah uji prasyarat untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat kepercayaan 95%. Kriteria pengambilan keputusan jika harga *sig (2-tailed) > 0,05* maka H_0 diterima atau dapat dikatakan data berdistribusi normal, sedangkan jika harga *sig (2-tailed) < 0,05* maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal.

Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Pada penelitian ini uji signifikansi dan linearitas regresi menggunakan software SPSS 20 dimana menurut Sugiyono (2019: 275) yang menyatakan bahwa analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel lainnya. Pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Test of Linearity* dengan tingkat kepercayaan 95%.

a. Koefisien Jalur

Uji koefisien jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independent terhadap dependent. Persamaan koefisien jalur sebagai berikut (Santoso, 2016):

$$\hat{Y} = F1 (b1.X1 + b2.X2)$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel dependen
F1 = koefisien jalur
B = koefisien regresi
 X_1 dan X_2 = variabel independent

b. Uji Signifikansi Persamaan Regresi

Uji signifikansi persamaan regresi bertujuan untuk melihat apakah antar variabel memiliki hubungan yang signifikansi atau tidak signifikansi. Pengambilan keputusan dengan kriteria nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antar variabel, sedangkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antar variabel.

c. Uji Linearitas Persamaan Regresi

Uji linearitas persamaan regresi bertujuan untuk melihat apakah antar variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak linear. Kriteria pengambilan keputusan pada uji linearitas persamaan regresi yaitu jika harga sig (*deviation from linearity*) $> 0,05$ maka H_0 diterima atau dapat dikatakan data berdistribusi linear, sedangkan jika harga sig (*deviation from linearity*) $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan data tidak berdistribusi linear.

d. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui sifat hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Pengambilan keputusan pada pengujian ini, jika nilai signifikansi kurang dari 0,5 atau $< 0,5$ maka berkorelasi, jika nilai signifikansi lebih dari 0,5 atau $> 0,5$ tidak berkorelasi. Selain itu jika *pearson correlation* $> r$ tabel maka berhubungan, jika *pearson correlation* $< r$ tabel maka tidak berhubungan. Menurut Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa pedoman derajat *pearson correlation* hubungan jika (0,00-0,199) bersifat sangat rendah, (0,20 s/d 0,399) bersifat rendah, (0,40 s/d 0,599) bersifat sedang, (0,60 s/d 0,799) bersifat kuat dan (0,80 s/d 1,00) bersifat sangat kuat.

Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan pada uji t dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi (Sig) t dengan batas signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 (Ghozali, 2016).

- 1) Jika nilai $p < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Jika nilai $p > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

b. Uji F

Uji F pada penelitian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari semua variabel bebas atau independent secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen dalam suatu penelitian. Pengambilan keputusan pada uji F dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Tingkat signifikansi yang digunakan pada F_{tabel} sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) pembilang = $k-1$ dan df penyebut = $n-k$ (n merupakan jumlah responden, k merupakan jumlah variabel) (Ghozali, 2016).

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak

c. Uji koefisien Determinasi

Uji analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel *independent* (bebas) secara serentak terhadap variabel *dependent* (terikat). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yaitu jika $R^2 = 0$ maka dapat dinyatakan tidak ada pengaruh antar variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Menurut Sugiyono (2019: 249) yang menyatakan bahwa pedoman interpretasi koefisien determinasi (tingkat pengaruh) jika (0,820 -

1,000) pengaruh sangat erat, (0,480-0,819) pengaruh erat, (0,160-0,479) pengaruh kurang erat, (0,400-0,159) pengaruh tdak erat dan (0,000-0,399) pengaruh sangat tidak kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Adapun hasil data statistik deskriptif pada variabel Kedisiplinan Kerja Guru (Y), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₁), dan Budaya Organisasi (X₂), diantaranya yaitu:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Y, X₁, X₂

No	Keterangan	Y	X ₁	X ₂
1.	Mean	164,80	156,28	164,45
2.	Standard Error	1,840	2,229	2,181
3.	Median	162,5	157	161
4.	Mode	160	173	159
5.	Standard Deviation	15,83	19,18	18,76
6.	Sample Variance	250,66	367,88	352,09
7.	Range	76	97	83
8.	Minimum	124	103	117
9.	Maximum	200	200	200
10.	Sum	12199	11565	12169
11.	Count	74	74	74

Instrumen Kedisiplinan Kerja Guru (Y), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₁), dan Budaya Organisasi (X₂) pada penelitian ini didapatkan dari 40 pertanyaan valid dengan skala 1 sampai 5. Banyaknya kelas pada data Kedisiplinan Kerja Guru (Y), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₁), dan Budaya Organisasi (X₂) dihitung menggunakan aturan *Sturges* sehingga diperoleh 7 kelas.

Skor teoritis yang didapatkan dari variabel kedisiplinan kerja guru (Y) yaitu 40-200 dan rentang skor empiris 124-200. Berdasarkan hasil statistik deskriptif kedisiplinan kerja guru (Y) memiliki rentang skornya sebesar 76. Berdasarkan perhitungan data kedisiplinan kerja guru diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 164,80 simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 15,83; varians (*sample variance*) sebesar 250,66; median sebesar 162,5; modus (*mode*) sebesar 160.

Skor teoritis yang didapatkan dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X₁) yaitu 40-200. Berdasarkan hasil statistik deskriptif kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X₁) memiliki rentang skor empiris 103-200, sedangkan rentang skornya sebesar 97. Berdasarkan perhitungan data kepemimpinan transformasional kepala sekolah diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 156,28 simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 19,18; varians (*sample variance*) sebesar 367,88; median sebesar 157; modus (*mode*) sebesar 173.

Skor teoritis yang didapatkan dari variabel budaya organisasi (X₂) yaitu 40-200. Berdasarkan hasil statistik deskriptif budaya organisasi memiliki rentang skor empiris 117-200, sedangkan rentang skornya sebesar 83. Berdasarkan perhitungan data budaya organisasi diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 164,45 simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 18,76; varians (*sample variance*) sebesar 352,09; median sebesar 161; modus (*mode*) sebesar 159.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji prasyarat untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel

kedisiplinan kerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan budaya organisasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menentukannya, maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual (Y atas X1)	Unstandardized Residual (Y atas X2)	Unstandardized Residual (X2 atas X1)	Unstandardized Residual (Y atas X1 dan X2)
N		74	74	74	74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	12.11231810	7.54459594	14.86005330	7.23398007
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.075	.108	.079
	Positive	.114	.075	.108	.062
	Negative	-.052	-.068	-.065	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.979	.644	.931	.681
Asymp. Sig. (2-tailed)		.294	.801	.351	.743

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Tabel di atas dapat menjelaskan normalitas antar variabel, adapun dijelaskan berikut ini:

1. Data Kedisiplinan Kerja Guru (Y) atas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₁) diperoleh nilai *Komolgorov-Smirnov* sebesar 0,979 maka galat taksiran untuk persamaan regresi Y atas X₁ menunjukkan Asym.Sig (2-tailed) atau nilai P = 0,294 > 0,05 (5%) data dinyatakan berdistribusi normal karena nilai *Komolgorov-Smirnov* lebih dari 0,05.
2. Data Kedisiplinan Kerja Guru (Y) atas Budaya Organisasi (X₂) diperoleh nilai *Komolgorov-Smirnov* sebesar 0,644 maka galat taksiran untuk persamaan regresi Y atas X₂ menunjukkan Asym.Sig (2-tailed) atau nilai P = 0,801 > 0,05 (5%) data dinyatakan berdistribusi normal karena nilai *Komolgorov-Smirnov* lebih dari 0,05.
3. Data Budaya Organisasi (X₂) atas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₁) diperoleh nilai *Komolgorov-Smirnov* sebesar 0,931 maka galat taksiran untuk persamaan regresi Y atas X₂ menunjukkan Asym.Sig (2-tailed) atau nilai P = 0,351 > 0,05 (5%) data dinyatakan berdistribusi normal karena nilai *Komolgorov-Smirnov* lebih dari 0,05.
4. Data Kedisiplinan Kerja Guru (Y) atas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) diperoleh nilai *Komolgorov-Smirnov* sebesar 0,681 maka galat taksiran persamaan regresi Y atas X₁ dan X₂ menunjukkan Asym.Sig (2-tailed) atau nilai P = 0,743 > 0,05 (5%) data dinyatakan berdistribusi normal karena nilai *Komolgorov-Smirnov* lebih dari 0,05.

Hasil Uji Korelasi

Uji korelasi untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independent dan variable terikat sehingga dilakukan uji hipotesis. Pada penelitian ini ingin menguji apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh kedisiplinan kerja guru, budaya organisasi memberikan pengaruh kedisiplinan kerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Untuk menentukannya, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 3 Korelasi Y atas X₁

Correlations			
		Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	Kedisiplinan Kerja Guru (Y)
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	Pearson Correlation	1	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	74	74

Kedisiplinan Kerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi pada tabel 4.14 nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$ maka berkorelasi dan *pearson correlation* (koefisien korelasi) sebesar $0,644 > 0,193$ maka berhubungan bersifat kuat. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat korelasi dan berhubungan kuat antara Kedisiplinan Kerja Guru dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.

Tabel 4. Korelasi Y atas X₂

Correlations			
		Budaya Organisasi (X2)	Kedisiplinan Kerja Guru (Y)
Budaya Organisasi (X2)	Pearson Correlation	1	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	74	74
Kedisiplinan Kerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi pada tabel 4.18 nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$ maka berkorelasi dan *pearson correlation* (koefisien korelasi) sebesar $0,879 > 0,193$ maka berhubungan bersifat kuat. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat korelasi dan berhubungan sangat kuat antara Kedisiplinan Kerja Guru dan Budaya Organisasi.

Tabel 5. Korelasi X₂ atas X₁

Correlations			
		Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	Budaya Organisasi (X2)
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	Pearson Correlation	1	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	74	74
Budaya Organisasi (X2)	Pearson Correlation	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 6. Korelasi Y atas X₁ dan X₂

Correlations				
		Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kedisiplinan Kerja Guru (Y)
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	Pearson Correlation	1	.611**	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	74	74	74
Budaya Organisasi (X2)	Pearson Correlation	.611**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	74	74	74
Kedisiplinan Kerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.644**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi pada tabel 4.27 nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$ maka berkorelasi dan *pearson correlation* (koefisien korelasi) sebesar $0,611; 0,644; 0,879 > 0,193$ maka berhubungan bersifat kuat. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat korelasi dan berhubungan kuat antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja Guru.

Hasil Uji T

Pengujian hipotesis diketahui bahwa ada pengaruh secara positif antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kedisiplinan Kerja Guru (Y). Kriteria pengambilan keputusan pada uji t dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi (Sig.) menggunakan batas signifikansi 0,05 yaitu jika nilai $p < 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai $p > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 7. Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.246	8.157		4.321	.000
	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1)	.141	.057	.171	2.496	.015
	Budaya Organisasi (X_2)	.654	.058	.775	11.316	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada uji t, nilai propabilitas signifikansi (sig.) t menunjukkan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kedisiplinan Kerja Guru (Y).

Hasil Uji F

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kedisiplinan Kerja Guru (Y). Pengambilan keputusan dengan kriteria nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel, sedangkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel.

Tabel 8. Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14477.835	2	7238.918	134.541	.000 ^b
	Residual	3820.124	71	53.805		
	Total	18297.959	73			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Guru (Y)
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X_2), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian F_{hitung} menunjukkan 134,541 lebih besar dari F_{tabel} ($0,05; 2; 71$) 3,13 maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kedisiplinan Kerja Guru (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi (tingkat pengaruh) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru,

pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru, pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya organisasi, pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Berikut hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Model Summary Y atas X_1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.407	12.196
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)				
b. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Guru (Y)				

Koefisien determinasi ditunjukkan oleh R Square = 0,415 dengan tingkat pengaruh kurang erat atau dapat dikatakan bahwa sebesar 41,5% dengan tingkat pengaruh kurang erat variabilitas variabel kedisiplinan kerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1).

Tabel 8. Model Summary Y atas X_2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.770	7.597
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2)				
b. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Guru (Y)				

Koefisien determinasi ditunjukkan oleh R Square = 0,773 dengan tingkat pengaruh yang erat atau dapat dikatakan bahwa sebesar 77,3% dengan tingkat pengaruh yang erat variabilitas variabel kedisiplinan kerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X2).

Tabel 8. Model Summary X_2 atas X_1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.364	14.963
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)				
b. Dependent Variable: Budaya Organisasi (X2)				

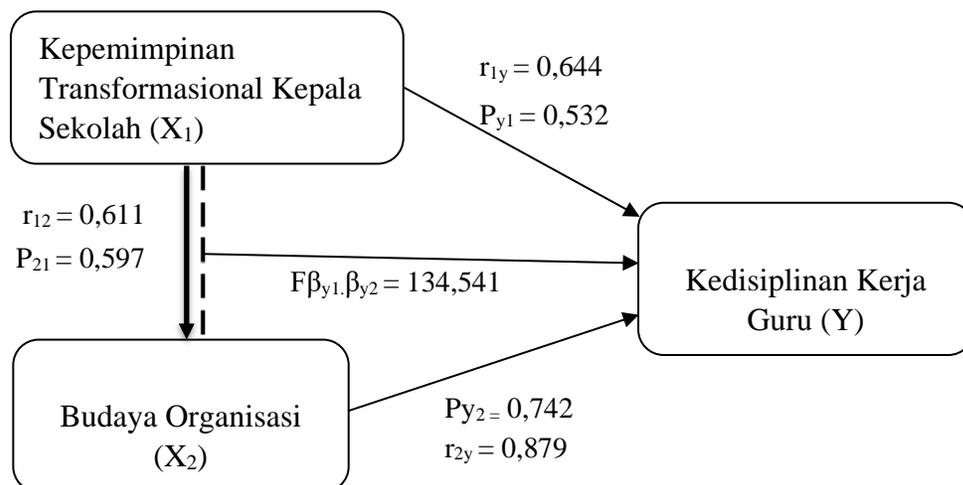
Koefisien determinasi ditunjukkan oleh R Square = 0,373 dengan tingkat pengaruh kurang erat atau dapat dikatakan bahwa sebesar 37,3% dengan tingkat pengaruh kurang erat variabilitas variabel budaya organisasi (X2) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1).

Tabel 8. Model Summary Y atas X_1 dan X_2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.791	.785	7.335
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)				
b. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Guru (Y)				

Koefisien determinasi ditunjukkan oleh R Square = 0,791 dengan tingkat pengaruh yang erat atau dapat dikatakan bahwa sebesar 79,1% variabilitas variabel Kedisiplinan Kerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Oleh karena itu, dapat disimpulkan pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kedisiplinan Kerja Guru sebesar 79,1% dengan tingkat pengaruh yang erat.

Berdasarkan tabel yang sudah dijelaskan di atas, maka hubungan struktural antara Y, X_1 dan X_2 adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan Struktural Antara Y , X_1 dan X_2

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya tentang pengaruh pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,532 dan koefisien korelasi sebesar 0,644 dengan nilai thitung sebesar 7,142 dan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh R Square sebesar 0,415. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur sebesar 41,5% dengan tingkat pengaruh kurang erat.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,742 dan koefisien korelasi sebesar 0,879 dengan nilai thitung sebesar 15,654 dan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh R Square sebesar 0,773. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur sebesar 77,3% dengan pengaruh erat.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya organisasi Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,597 dan koefisien korelasi sebesar 0,611 dengan nilai thitung sebesar 6,542 dan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh R Square sebesar 0,373. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur sebesar 37,3% dengan tingkat pengaruh kurang erat.
4. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo

Gadung Jakarta Timur. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh analisis analisis regresi ganda pada uji F diketahui nilai signifikansi sebesar $F_{hitung} 134,541 > F_{tabel} 3,13$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan terhadap kedisiplinan kerja guru. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh $R^2 = 0,791$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap kedisiplinan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur sebesar 79,1% dengan pengaruh erat.

Saran

1. Bagi kepala sekolah menengah pertama sebaiknya meningkatkan perannya dalam menggerakkan para guru untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik atau positif, membangun kesadaran para guru untuk melaksanakan peraturan sekolah guna meningkatkan kedisiplinan kerja serta kualitas dirinya, menjadi panutan untuk dipercayai dan dihormati oleh guru dan karyawannya, menjadi inspirasi yang membangkitkan motivasi para guru dan karyawannya agar memiliki semangat serta komitmen dalam mencapai tujuan sekolah, memberikan semangat pada para guru untuk melakukan inovasi dan melakukan aktivitas yang dapat menunjang pembelajaran sekolah, mempertimbangkan setiap individu dengan memberikan perhatian, meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus dengan mengikuti pelatihan, study banding/kolaborasi sekolah lain, mengevaluasi kinerjanya, menjaga kesehatan fisik dan mental untuk membuat inovasi atau perubahan bagi sekolah, membangun budaya organisasi yang positif di sekolah sehingga menciptakan keharmonisan.
2. Bagi guru sebaiknya mau digerakkan oleh kepala sekolah untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik atau positif, mampu membangun kesadaran pada diri sendiri untuk melaksanakan peraturan sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan kerja serta kualitas dirinya, meningkatkan kemampuan atau kualitas dirinya dengan mengikuti pelatihan agar dapat mengembangkan diri, mampu mengadakan kegiatan di luar sekolah agar mempererat tali persaudaraan dengan rekan guru sehingga tercipta keharmonisan dalam lingkungan kerja.
3. Bagi pengawas sebaiknya memantau kegiatan kepala sekolah terutama dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan sekolah, melakukan pemetaan program contohnya memberikan apresiasi terhadap prestasi guru, peningkatan kesejahteraan guru, pemberian program pelatihan dan pendidikan untuk para guru.
4. Bagi peneliti lainnya sebaiknya mengkaji lebih dalam tentang kekurangan penelitian ini dan menambahkan faktor lain yang memberikan dampak pada kedisiplinan kerja guru sehingga menambah pengetahuan tentang faktor kedisiplinan kerja guru lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Nella. 2021. *Peran Guru dalam Membentuk Karakter Siswa (Antologi Esai Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar)*. Yogyakarta: UAD Press (Anggota IKAPI dan APPTI).
- Dapodikdasmen. 2023. <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/3/016409>
- Epridawati dan Susi Yulianty. 2019. *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*, Cetakan Pertama. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivarians Dengan Program IBM SPSS 23, Cetakan III*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Herawati, N., Aris Hidayat dan Bobby Citra Penggalih. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 258 Jakarta Timur. *Jurnal Akrab Juara*. <https://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1821>

- Hutahean, Wendy Sepmady. 2020. *Kepemimpinan Transformatif Yesus*. Malang: Ahlimediapress.
- Ndoen, Evalin dan Alberth Supriyanto Manurung. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Balaraja. *Jurnal Inovasi Penelitian*: <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/810>
- Nurakhim, Bambang dan Sigit Priyono. 2023. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen IMMI.
- Pakpahan, Betty Arli Sonti. 2022. *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. DKI Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Rahmat, Abdul. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Roflin, Eddy, Rohana, dan Freza Riana. 2022. *Statistika Dasar*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Manajement.
- Rohaeni, Neni. 2023. *Model Kepemimpinan Transformatif CISMA bagi Kepala Sekolah*. Bandung: Indonesia Emas Group.
- Romadhon, Muhamad dan Zulela MS. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu* : <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/711>
- Sadianah, L., Yayat Ruhiat dan Nandang Faturohman. 2022. Kontribusi Kepemimpinan Transformational Dan Komitmen Pada Profesi Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JP2/article/view/44813>
- Sahabuddin, Romansyah. 2022. *Membangun Kemampuan Berinovasi Karyawan Bengkel Motor di Kota Makassar*. Makassar : PT Nas Media Indonesia.s
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Sukmara, Ading Rahman. 2023. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Sulaksono, Hari. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : CV Budi Utama
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto. 2019. *Budaya Kerja Guru*. Jogjakarta: CV. Gre Publishing.
- Syaiful, A. 2018. *Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi*. Penerbit ABC.
- Syamsudin. 2022. *Optimalisasi OCB (Organization Citizenship Behavior) Guru, (Perspektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja)*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Syamsudin. 2022. *Optimalisasi OCB (Organization Citizenship Behavior) Guru, (Perspektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja)*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Taufiqurokhman, Ismail Suardi Wekke dan Andriansyah. (2021). *Kepemimpinan Transformatif dan Progresif*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimat.
- Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo. 2016. *Tugas Guru dalam Pembelajaran: Aspek yang Memengaruhi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wanuri, dkk. 2024. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Budaya Organisasi dan TeamWork*. Semarang: NEM.
- Yanuarti, A., dan Fifit Hadiaty. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal SECAD Secretary Administration Journal*. <https://jurnal.asmkencana.ac.id/index.php/SECAD/article/view/21>

- Yunus, Alya Adelia Safrina Putri, dkk. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basiedu*: <http://repository.unusa.ac.id/9536/>
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Zulqarnain, dkk. 2021. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama Anggota IKAPI.