

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH, KOMITMEN GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI**

(Tesis)

**Oleh
YULIAWATI
NPM 2223012002**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2024**

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH, KOMITMEN GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI**

Oleh
YULIAWATI

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
MAGISTER PENDIDIKAN

Pada

**Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, KOMITMEN GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI

OLEH
YULIAWATI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi secara parsial terhadap disiplin kerja guru, serta pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*, dengan populasi sebesar 174. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu. Pemilihan sampel menggunakan *propotional random sampling* dengan sample berjumlah 122 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja secara parsial dan memiliki pengaruh paling besar ketika dilakukan secara simultan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, budaya organisasi, dan disiplin kerja guru.

ABSTRACT

THE CONTRIBUTION OF PRINCIPALS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, TEACHERS' COMMITMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO PUBLIC PRIMARY SCHOOL TEACHERS' WORK DISCIPLINE

By

YULIAWATI

The purpose of this study was to examine the effect of principal transformational leadership, teacher commitment, and organizational culture partially on teacher work discipline, as well as the effect of principal transformational leadership, teacher commitment, and organizational culture simultaneously on teacher work discipline. This research uses a quantitative approach with the type of ex post facto, with a population of 174. The population in this study were all public elementary school teachers in Banyumas District, Pringsewu Regency. Sample selection using propotional random sampling with a sample of 122 teachers. Data collection was done by distributing questionnaires. Data analysis using simple regression analysis and multiple regression. The results of this study indicate that there is a direct influence of the principal's transformational leadership, teacher commitment, and organizational culture has a positive effect on work discipline partially and has the greatest influence when done simultaneously.

Keywords: principal transformational leadership, teacher commitment, organizational culture, and teacher work discipline

PERSETUJUAN

Judul Tesis : **KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, KOMITMEN GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI**

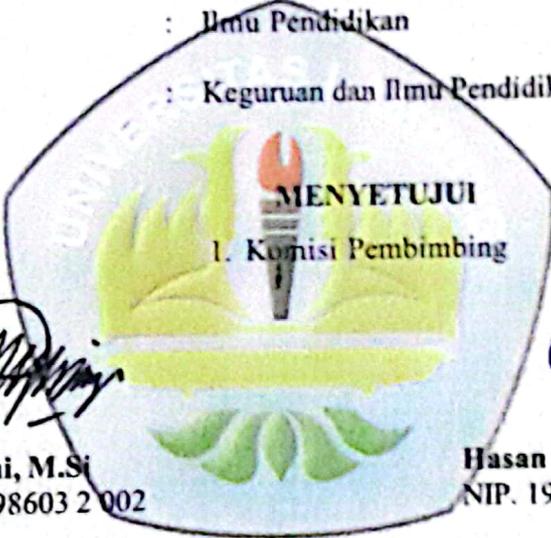
Nama Mahasiswa : **YULIAWATI**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2223012002**

Program Studi : **S-2 Magister Administrasi Pendidikan**

Jurusan : **Ilmu Pendidikan**

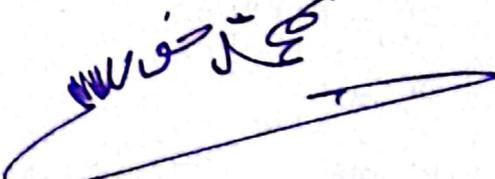
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**


Dr. Riswanti Rini, M.Si
NIP. 19600326 198603 2 002

Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D
NIP. 19678521 200012 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan


Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si
NIP. 19741220 200912 1 002

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan


Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D
NIP. 19670521 200012 1 001

PENGESAHAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Riswanti Rini, M.Si**
NIP. 19600326 198603 2 002

Riswanti Rini
Alsomu

Sekretaris : **Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D.**.....
NIP. 19670521 200012 1 001

Penguji Anggota 1 : **Dr. Handoko, S.T., M.Pd**
NIK. 232111860515101

Handoko
Jhu

Penguji Anggota 2 : **Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I**
NIK. 231402840222201



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. Sunyono, M.Si.
NIP. 19651230 199111 1 001

3. Direktur Pascasarjana Universitas Lampung



Prof. Dr. Ir. Muhsadi, M.Si.
NIP. 19640326 198902 1 001

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : **16 Januari 2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri" adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung

Atas pernyataan ini apabila jika di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidak benaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup di tuntutan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 16 Januari 2024

Pembuat Pernyataan



METERAI
TEMPEL
C0F07ALX039105453

Yuliawati

NPM 2223012002

Riwayat Hidup



Peneliti lahir di Banyumas Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung pada tanggal 26 Juli 1999. Peneliti adalah anak ketiga dari tiga bersaudara yang terlahir dari pasangan Bapak Arwa Sumantra dan Ibu Hidayati. Peneliti memperoleh pendidikan pertama di TK PKK pada tahun 2004, kemudian melanjutkan sekolah di SDN 1 Banyumas pada tahun 2005. Peneliti melanjutkan ke jenjang pendidikan lanjutan di SMPN 1 Banyumas yang diselesaikan pada tahun 2014 dan pendidikan menengah di SMAN 2 Pringsewu yang diselesaikan pada tahun 2017.

Selanjut pada tahun 2017 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa S1-PGSD FIP Universitas Negeri Jakarta melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi dan lulus tahun pada tahun 2021. Selanjutnya tahun 2022 peneliti masuk dan diterima pada bulan Agustus 2022 melalui jalur Reguler Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lampung dan peneliti juga terdaftar sebagai mahasiswa pendidikan profesi guru (PPG) Prajabatan di Universitas Lampung pada bulan Desember 2022 dan lulus pada bulan November 2023

MOTO

“Jangan terlalu dikejar, jika memang jalanya, Allah pasti memperlancar,
karena yang menjadi takdirmu akan mencari jalanya untuk menemukan mu”.

-Ali Bin Abi Thalib-

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Tesis ini kupersembahkan kepada:

Bapakku Arwa Sumantra dan Ibuku Hidayati yang telah membesarkan dengan kasih sayang dan mendidik dengan ketulusan, bekerja dengan keras dan selalu memberikan motivasi dan semangat agar aku dapat mencapai cita-cita dan selalu membuat ku bahagia. Terimakasih telah memberikan untaian doa untuk kebaikanku.

Mamasku tersayang Ade Ogi Prayoga dan Adi Prasetya Hidayat yang telah memberikan kebahagiaan sehingga hari-hariku menjadi ceria dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan yang tak terhingga selama ini.

Guru dan Dosen yang telah berjasa memberikan ilmu dan bimbingan dengan ketulusan dan kesabaran.

Semua teman dan sahabat yang selalu kebersamai dalam perjuangan demi kelancaran studi sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini.

Almamater tercinta Universitas Lampung

SAWANCANA

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan teis yang berjudul “Komtribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Budaya Organisasi di SD Negeri”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian dan penyusunan perlu bimbingan, arahan, semangat dari berbagai pihak sehingga penyusunan tesis dapat terselesaikan dengan baik. Sehubungan dengan tersebut, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan kemudahan
3. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
4. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
5. Bapak Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekaligus pembimbing II, terimakasih atas dukungan, bimbingan, motivasi, dan kesediannya dalam memberikan bimbingan dan arahan selama menyelesaikan tesis ini
6. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, nasihat dan kritik yang membangun serta bantuan selama proses penyelesaian Tesis ini.

7. Bapak Dr. Handoko, S.T., M.Pd selaku Penguji I, terimakasih atas keikhlasannya memberikan pengarahannya dan saran dalam penyusunan tesis ini
8. Ibu Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I selaku Penguji II, terimakasih atas keiklaskan memberikan pengarahannya dan saran dalam penyusunan tesis ini
9. Bapak/Ibu Dosen Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan membantu peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Bapak/Ibu Staff Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam penyusunan tesis ini
11. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dilingkungan Pendidikan Kabupaten Pringsewu
12. Kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu yang telah memberikan izin dalam proses penyelesaian tesis ini
13. Bapak/ Ibu Guru SD Negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu yang telah memberikan izin dalam proses penyelesaian tesis ini
14. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Arwa Sumantra dan Ibu Hidayati, terimakasih atas doa, cinta dan kasih sayangnya serta dukungan yang telah diberikan sehingga putrimu ini mampu untuk menyelesaikan tesis ini.
15. Kakakku tersayang, Ade Ogi Prayoga dan Adi Prasetya Hidayat. Terimakasih untuk doa dan dukungan kalian, akhirnya aku bisa menyelesaikan tesisku.
16. Sahabatku Diah Ayu Sucitra, terimakasih atas dukungannya selama ini sehingga aku mewujudkan salah satu impianku.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa dalam tesis ini masih jauh dari kata sempurna, namun peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk semua.

Bandar Lampung, 16 Januari 2024

Yuliawati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PERNYATAAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTO	viii
PERSEMBAHAN.....	iv
SANWANCANA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xvix
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
1.6.1 Manfaat Teoretis	6
1.6.2 Manfaat Praktis	6
1.6.3 Guru	6
1.6.4 Kepala Sekolah.....	6
1.6.5 Peneliti Selanjutnya	6
1.7 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.7.1 Ruang Lingkup Ilmu.....	7
1.7.2 Subjek Penelitian	7
1.7.3 Objek Penelitian.....	7
1.7.4 Tempat Penelitian.....	7
1.7.5 Waktu Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Disiplin Kerja Guru.....	8
2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	9
2.1.2 Indikator Disiplin Kerja	9
2.2 Pengertian Kepemimpinan	10
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	10
2.2.2 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	11
2.2.3 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	12

2.2.4 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	13
2.3 Komitmen Guru.....	15
2.4 Budaya Organisasi.....	16
2.5 Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Guru, dan Budaya Organisasi.....	19
2.6 Kerangka Pikir Penelitian.....	19
2.7 Hipotesis Penelitian.....	21
III. METODE PENELITIAN	23
3.1 Pendekatan Penelitian.....	23
3.2 Populasi dan Sampel.....	23
3.3 Variabel Penelitian.....	26
3.4 Definisi Konseptual dan Operasional.....	27
3.4.1 Definisi Konseptual.....	27
3.4.2 Definisi Operasional.....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	27
3.7 Kalibrasi Instrumen Penelitian.....	31
3.7.1 Uji Validitas Instrumen.....	31
3.7.2 Uji Reabilitas.....	36
3.8 Uji Prasyarat Analisis Data.....	37
3.8.1 Uji Normalitas.....	37
3.8.2 Uji Heterokondensitas.....	38
3.8.3 Uji Multikolinieritas.....	38
3.8.4 Uji Linieritas.....	39
3.9 Teknik Analisis Data.....	39
3.9.1 Regresi Linier Sederhana.....	39
3.9.2 Regresi Linier Berganda.....	41
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	43
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
4.3 Uji Prasyarat Analisis Data.....	49
4.3.1 Uji Normalitas.....	49
4.3.3 Uji Heterokondensitas.....	50
4.3.3 Uji Multikolinieritas.....	51
4.3.4 Uji Linieritas.....	52
4.4 Uji Hipotesis.....	53
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Guru.....	53
4.4.2 Pengaruh Komitmen Guru terhadap Disiplin Kerja Guru.....	54
4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru.....	56
4.4.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru.....	58
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru.....	61

4.5.3 Pengaruh Komitmen Guru terhadap Disiplin Kerja Guru	62
4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru	63
4.5.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru	64
4.6 Keterbatasan Penelitian	66
V. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	67
5.1 Simpulan	67
5.2 Implikasi	67
5.3 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1	Jumlah Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Banyumas.....24
3.2	Jumlah Sampel Penelitian25
3.3	Skor Alternatif Jawaban Angket29
3.4	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian29
3.5	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Disiplin Kerja.....32
3.6	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....33
3.7	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Komitmen Guru.....33
3.8	Hasil Uji Validitas Ulang Kuisisioner Komitmen Guru34
3.9	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Budaya Organisasi35
3.10	Hasil Uji Validitas Ulang Kuisisioner Budaya Organisasi35
3.11	Hasil Uji Coba Reabilitas Kuisisioner.....37
4.1	Data SD Negeri di Kecamatan Banyumas43
4.2	Statistik Deskripsi Data44
4.3	Kategori Disiplin Kerja Guru.....44
4.4	Kategori Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....46
4.5	Kategori Komitmen Guru47
4.6	Kategori Budaya Organisasi48
4.7	Hasil Uji Normalitas Data Penelitian X1 terhadap Y50
4.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian.....51
4.9	Hasil Uji Multikolinieritas Data Penelitian.....51
4.10	Hasil Uji Linearitas Data Penelitian.....52
4.11	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y.....53
4.12	Koefisien Korelasi X1 terhadap Y54
4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y.....55
4.14	Koefisien Korelasi X2 terhadap Y56
4.15	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X3 terhadap Y.....56
4.16	Koefisien Korelasi X3 terhadap Y57
4.17	Hasil Analisis Berganda X1 X2 X3 terhadap Y.....58
4.18	Hasil Uji Pengaruh X1 X2 X3 terhadap Y.....59
4.19	Koefisien Korelasi X1 X2 X3 terhadap Y60
4.20	Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis.....61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	21
4.1 Distribusi Skor Disiplin Kerja	45
4.2 Distribusi Skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	46
4.3 Distribusi Skor Komitmen Guru.....	48
4.4 Distribusi Skor Budaya Organisasi.....	49
4.5 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru.....	54
4.6 Pengaruh Komitmen Guru terhadap Disiplin Kerja Guru	56
4.7 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru.....	57
4.8 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru.....	60

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan berperan penting dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas melalui kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah. Dalam proses pembelajaran, guru berperan penting dalam menciptakan kondisi sekolah yang efektif dan kondusif. Sehingga guru terus berkembang dan meningkatkan kualitas diri. Pendidikan yang inovatif serta berkualitas akan mendorong kreativitas seseorang terutama generasi muda untuk mengasah jiwa ingin tahunya selaku agen inovasi yang nantinya akan memberikan peranan penting serta menerapkan konsep dari pembangunan berkelanjutan (Safitri et al., 2022) . Selain peran guru yang didorong untuk aktif dan kreatif, guru juga harus disiplin dalam bekerja agar produktif dalam mencapai tujuan sekolah. Untuk menciptakan produktivitasnya, maka disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja guru, karena disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi (Ariani et al., 2020).

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya (Wulandari, 2019). Disiplin kerja sebagai salah satu standar yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan pengaruh pada diri pribadi maupun dalam kerja sama tim, yang mana bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Muis & Hasibuan, 2021) berdasarkan uraian di atas bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tujuan organisasi sesuai dengan ketentuan yang dimiliki organisasi agar tercapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Sadar akan pentingnya disiplin kerja, seorang guru yang harus memiliki disiplin kerja yang tinggi terhadap profesinya. Seorang guru yang berdedikasi tinggi tidak hanya bekerja sebagai menggugurkan kewajibannya, tetapi juga harus profesional dengan menerapkan sikap disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi produktivitas (Utari K.T & Rasto, 2019).

Meningkatkan disiplin kerja seorang guru juga harus mampu melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab sehingga kelancaran dan keberhasilan sekolah dapat tercapai sesuai dengan tujuan.

Guru yang memiliki disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap kinerjanya untuk mencapai tujuan sekolah (Hakim et al., 2021). Disiplin kerja yang baik dapat membantu individu dalam meningkatkan produktifitas kerja, produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja (Sari et al., 2023), berdasarkan penelitian Pratiwi (2019) semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah tingkat produktivitas kerja.

Mengingat pentingnya disiplin kerja, guru juga menghadapi berbagai masalah, Mufidah (2019) banyak guru yang selalu tidak disiplin mengikuti sistem aturan yang diberlakukan oleh pemerintah. Beberapa guru yang memiliki sikap disiplin rendah seperti, guru yang datang terlambat dan pengumpulan rencana pembelajaran yang tidak tepat waktu serta kurangnya motivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Sikap disiplin guru yang rendah dapat menurunkan kinerja guru sehingga tujuan pendidikan tidak tercapai maksimal (Sulaimah et al., 2021). Dengan demikian disiplin kerja sangat diperlukan untuk keberlangsungan proses pembelajaran yang efektif di sekolah sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Diperkuat dengan hasil penelitian Oupen et al. (2020) menemukan terdapat masalah yang berkaitan dengan disiplin guru, yaitu guru kurang disiplin. Seperti datang masih tidak tepat waktu sesuai dengan ketentuan sekolah, banyak guru dalam mengajar masih menggunakan cara-cara tradisional, belum sepenuhnya mengacu pada kurikulum, kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien, tanggung jawab sebagai seorang guru juga masih rendah karena belum semua guru menyiapkan RPP pada saat mengajar sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kurang jelas, kurangnya keterlibatan aktif para guru-guru dalam berbagai kegiatan, kurangnya minat guru-guru untuk mengikuti berbagai seminar dan diklat yang diadakan secara bersama.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum (2019) didapatkan hasil bahwa faktor rendahnya disiplin guru disebabkan oleh, (1) guru datang terlambat dan pulang terlebih dahulu sebelum waktunya; (2) peraturan sekolah yang tidak dijalankan dengan maksimal; dan (3) tidak ada pengawasan dari kepala sekolah secara berkala dan berkelanjutan. Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmanto (2019) masih ada guru yang hadirnya mendekati batas waktu akhir masuk sekolah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fransiska et al. (2020) bahwa ada beberapa guru datang ke sekolah terlambat, guru tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, dan guru pulang sebelum waktunya.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan efektivitas, kualitas, dan pelaksanaan tugas guru. Disiplin kerja guru diperkuat oleh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (Wibowo, 2021). Namun jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak optimal dilakukan di sekolah maka akan berimplikasi kepada disiplin kerja guru dan staf yang kurang baik, sehingga akan berdampak kepada kualitas manajemen sekolah (Fadhilah et al., 2020).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu komitmen guru. Guru dengan komitmen yang tinggi akan berusaha untuk menjaga nama baik sekolah, komitmen guru yang tinggi juga memberi pengaruh terhadap disiplin guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pengaruh komitmen guru terhadap disiplin kerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati (2020) disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja guru.

Selain kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komitmen guru, variable lain yang dapat meningkatkan disiplin kerja guru adalah budaya organisasi (Khosyi'in, 2021). Untuk meningkatkan disiplin kerja, salah satu langkah yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan budaya organisasi (Melati et al., 2022). Oleh karena itu budaya organisasi diperlukan untuk dapat

bekerja dengan penuh tanggung jawab, berupaya mencapai mutu, terlibat aktif dalam organisasi, persaingan dalam bekerja serta disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan paparan permasalahan dan data di atas mengingat pentingnya disiplin kerja guru dalam organisasi sekolah untuk mencapai tujuan, oleh karena itu peneliti ingin membuktikan secara empiris apakah kepemimpinan transformasional, komitmen guru, dan budaya organisasi memengaruhi disiplin kerja guru, selain itu masih sulit memperoleh informasi terkait penelitian tentang kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru yang dilakukan di Lampung khususnya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu. Lebih lanjut lagi bahwa penelitian tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru yang dilakukan secara beriringan dalam satu penelitian juga masih sulit ditemukan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas maka peneliti akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja guru penting bagi setiap guru.
- 2) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mempengaruhi disiplin kerja guru.
- 3) Komitmen guru dapat mempengaruhi disiplin kerja guru.
- 4) Budaya organisasi dapat mempengaruhi disiplin kerja guru.
- 5) Belum adanya penelitian terkait kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.
- 6) Keterbatasan penelitian baik itu tesis maupun jurnal yang membahas disiplin kerja guru, khususnya di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ruang lingkung masalah penelitian dibatasi pada kontribusi

kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), komitmen guru (X_2), budaya organisasi (X_3) terhadap disiplin guru (Y). Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka peneliti menetapkan beberapa rumusan pokok permasalahan yaitu:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu?
- b. Apakah terdapat pengaruh komitmen guru terhadap disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu?
- c. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu?
- d. Apakah terdapat pengaruh secara bersamaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan:

- a. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin guru di sekolah dasar negeri Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.
- b. Pengaruh komitmen guru terhadap disiplin guru di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.
- c. Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.
- d. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap disiplin guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdiri dari dua manfaat yaitu manfaat teoretis dan Manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1) Manfaat Teoretis

Mengembangkan ilmu pendidikan khususnya manajemen pendidikan dan menambah pengetahuan khususnya mengembangkan teori kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap disiplin guru.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi penulis. Ditunjukkan kepada:

a. Guru

Dapat memberi acuan agar terus berpartisipasi aktif menjadi semakin baik dalam meningkatkan disiplin guru melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi di sekolah masing-masing.

b. Kepala Sekolah

Dapat menjadi dasar/pedoman dan masukan yang baik bagi seluruh kepala sekolah pada sekolah dasar di Kecamatan Banyumas dalam hal meningkatkan disiplin guru di lingkungan sekolah.

c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan ada penelitian lanjutan yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan tentang kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap disiplin guru, dengan variable atau tempat yang berbeda.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian mencakup:

1) Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah disiplin kerja guru dengan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru dalam organisasi Pendidikan. Dalam hal ini kepemimpinan dan perilaku

organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dalam bidang pendidikan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja guru yaitu komitmen guru, dan budaya organisasi.

2) Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini melibatkan seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Banyumas.

3) Objek Penelitian

Penelitian ini objeknya adalah disiplin kerja guru sebagai variabel terikat. Kepemimpinan transformasional, komitmen guru, dan budaya organisasi sebagai variabel bebas.

4) Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah sekolah dasar di Kecamatan Banyumas

5) Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada semester gasal tahun 2023

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada organisasi yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi seseorang dalam menjunjung tinggi ketaatan terhadap suatu aturan tanpa adanya paksaan Menurut (Nuryati et al., 2021). Hal ini sejalan dengan disiplin kerja yang dikemukakan oleh Muis & Hasibuan (2020) disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dijalankan dengan baik.

Semakin tinggi tingkat tanggung jawab dan disiplin karyawan maka akan berdampak pada lebih baiknya kinerja karyawan (Heryyanto, 2022). Disiplin dalam kerja juga menjamin terwujudnya tata tertib dan kelancaran pengerjaan tugas, dengan begitu menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat mencapai target yang diharapkan. Namun, sikap disiplin kerja memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya (Satato et al., 2022). Dengan adanya disiplin kerja maka tidak ada kekacauan dan ketidakpatuhan dalam suatu organisasi. Terdapat dua bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2015), yaitu sebagai berikut:

- a. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- b. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian terhadap karyawan dan pelaksanaannya terhadap perturan yang dibuat untuk dijalankan dalam sebuah organisasi sehingga dapat menciptakan ketertiban dalam menjalankan aturan. Menurut Hasibuan (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan, yakni berkaitan dengan kesesuaian beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga karyawan tersebut dapat disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
- b. Kepemimpinan, yakni berkaitan dengan peran seorang pemimpin dalam mengawasi dan menindak lanjut kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin menjadi contoh bagi karyawannya.
- c. Kompensasi, yakni berkaitan dengan semakin besar kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin kecil kompensasi yang diberikan maka semakin rendah disiplin kerja karyawan.
- d. Sanksi hukum, yakni berkaitan dengan semakin berat sanksi hukum yang diberikan maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan dalam menaati peraturan yang ada di dalam organisasi.
- e. Pengawasan, yakni tindakan yang dilakukan dalam memonitoring pelaksanaan peraturan yang dijalankan oleh karyawan.

2.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja sebagai salah satu tolak ukur dari kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan sebuah organisasi menurut Mangkunegara & Octorend (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja,
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah,
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku,
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,

- e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan
- f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Sedangkan menurut Rivai (2016) bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja,
- b. Ketaatan terhadap standar kerja,
- c. Kepatuhan terhadap peraturan,
- d. Tingkat kewaspadaan,
- e. Bekerja etis.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan menjadi indikator untuk mengukur apakah fungsi manajemen sumber daya manusia terlaksana dengan baik atau tidak. Pelaksanaan kedisiplin yang sesuai dengan indikator disiplin kerja mencerminkan bahwa manajemen sumber daya manusia dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika indikator kedisiplinan tidak dijalankan dengan baik berarti manajemen sumber daya manusia tidak disiplin dalam bekerja.

2.2 Pengertian Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi anggotanya untuk ikut serta dalam perintah yang diberikan kepada bawahannya untuk mencapai sebuah target yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan juga merupakan kemampuan atau kecerdasan seseorang untuk mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Sunarso, 2023). Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja (Nengsih et al., 2020). Kepemimpinan adalah mampu memengaruhi para karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal kuantitas dan kualitas kerja untuk mencapai tujuan tujuan organisasi (Tampubolon, 2022).

Sedangkan Northouse (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan Bersama. Sedangkan Yukl (2017), bahwa kepemimpinan merupakan suatu situasi yang terjadi ketika seseorang memobilisasi secara institusional, politis, psikologis dan sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi tujuan pengikutnya. kepemimpinan sebagai keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi, setingkat maupun yang lebih rendah dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional.

Berdasarkan pendapat dari beberapa pengertian dan definisi kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal tersebut berimplikasi dari beberapa hal yaitu: (1) kepemimpinan merupakan suatu proses aktivitas, (2) terdapat dua pelaku dalam proses kepemimpinan yaitu pemimpin dan bawahannya, (3) kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.2 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengatur para pendidik, staf, dan siswa agar secara bersama-sama melakukan proses pendidikan guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar dapat dicapai tujuan pendidikan atau sekolah secara efektif dan efisien (Fauziah & Effane, 2023).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan (Maharani, 2020). Menurut

Kemendikbud (2018), kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Atas, dan Sekolah Menengah Kejuruan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disintesis bahwa, kepemimpinan kepala sekolah adalah sebuah jabatan yang dimiliki seseorang sebagai pimpinan untuk mengatur dan mengkoordinasi bawahnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik untuk mencapai tujuan sekolah. Tercapainya sebuah tujuan di sekolah ditentukan oleh pemimpinnya yaitu kepala sekolah yang berkerja sama dengan guru dan staf di sekolah untuk mencapai tujuan sekolah bersama-sama.

2.2.3 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku pada diri seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi atau mengintruksikan bawahannya, agar semua tujuan organisasi tercapai. Hal ini sejalan dengan pendapat Maryani et al. (2020), bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi keinerja bawahannya. Berdasarkan kajian dari beberapa literatur ada beberapa gaya kepemimpinan yang mempengaruhi komitmen organisasi guru di Indonesia, yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan instruksional, kepemimpinan visioner dan kepemimpinan situasional (Bush, 2020).

a. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner sebagai kemampuan pemimpin untuk menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya sendiri atau dari interaksi sosial di antara anggota organisasi (Komariah & Triatna, 2006). Kepemimpinan visioner lebih menekankan pada bagaimana seorang pemimpin dapat memimpin organisasinya dengan mengkomunikasi ide-ide terbaiknya kepada bawahannya.

b. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin dengan cara pemimpin memotivasi dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Fokus utama kepemimpinan transformasional adalah pemimpin menemukan aktifitas yang memiliki pengaruh dan hasil (Bush, 2008).

c. Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan instruksional bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme anggotanya. Kepemimpinan instruksional merujuk kepada semua tindakan pengetua yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan dan menambah baik proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah yang melibatkan guru, murid, ibu bapa, perancangan dan pengurusan sekolah, kemudahan sumber serta budaya sekolah agar dapat meningkatkan prestasi murid dan membentuk sekolah berkesan (Hallinger & Murphy, 1985)

d. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah pemimpin yang memahami perilaku, sifat-sifat, dan kondisi anggotanya. Kepemimpinan situasional ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi anggotanya sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan mereka. Untuk itu seorang pemimpin situasional dapat mengubah tingkatan di mana mereka memberi perintah, atau dukungan agar sesuai dengan kebutuhan bawahannya yang berubah-ubah (Northouse, 2013).

2.2.4 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai visioner, karena ia merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik dengan berperan meningkatkan sumber daya manusia yang ada, berusaha menimbulkan daya reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat, selalu tampil dan sebagai pelopor dan pembawa perubahan. Kepemimpinan transformasional bisa

dimaknai sebagai sebuah proses dalam upaya mempengaruhi anggota sehingga terwujudkan sebuah perubahan yang besar dan mendasar dalam sikap, tingkah laku, kepercayaan, dan nilai-nilai anggota menuju tujuan dan visi organisasi yang diinternalisasikan (Patoni & Maunah, 2023).

Sedangkan menurut Rivai (2013) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai sebuah kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Aprilinda & Budiman (2021) kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan juga sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan karisma, selain itu mereka juga dapat menggunakan stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan menghidupkan organisasinya.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah sebuah perilaku kepala sekolah dalam memimpin bawanya dalam mengubah lingkungan kerja, memberi stimulus, dan motivasi kinerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Menurut Bass & Avalor (1999) kepemimpinan transformasional kepala sekolah mengusulkan empat komponen perilaku yaitu:

- a. *Idealized Influence* (Karismatik) yaitu perilaku seorang pemimpin transformasional yang memiliki keyakinan diri yang kuat, selalu hadir saat-saat sulit, memegang teguh nilai-nilai yang dijunjung tinggi, seseorang yang bervisi jelas dan langkah-langkahnya selalu mempunyai tujuan yang pasti.
- b. *Inspiration Motivation* (Inspiratif), yaitu perilaku seorang pemimpin yang mampu mendorong bawanya kepada tingkat yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberan arti dan tantangan terhadap tugas bawahan.
- c. *Intellectual Simulation* (Stimulasi Intelektual), yaitu perilaku seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawanya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Pemimpin

mendingring bawahanya untuk selalu kreatif dan inovatif dalam mencari cara baru yang lebih efektif di dalam menyelesaikan sebuah permasalahan.

- d. *Individualized Consideration* (Kepekaan Individu), yaitu perilaku seorang pemimpin di mana ia merenung, berpikir, dan selalu mengidentifikasi kebutuhan para karyawannya. Dibangkitkannya semangat belajar para karyawannya, menjadi pelatih mereka, dan mendengarkan karyawannya dengan penuh perhatian.

2.3 Komitmen Guru

Komitmen guru merupakan elemen yang penting dalam proses keberlangsungan organisasi yang efektif. Guru dengan komitmen yang tinggi akan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab. Komitmen merupakan suatu sikap seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan dilaksanakan secara bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pendapat Ma'rufi & Anam (2019) mengatakan bahawa komitmen merupakan sikap yang ditunjukkan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi juga dapat dibentuk melalui lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk mengerjakan kewajibannya (Putra & Mardikaningsih, 2021), sedangkan komitmen yang tinggi pada diri seorang guru mempunyai matlamat diri yang sama dengan matlamat sekolah, mereka sentiasa berusaha memastikan tugasan dilaksanakan dengan cekap tanpa banyak alasan, tahap komitmen guru yang tinggi dalam kalangan guru secara tidak langsung akan mengurangkan isu kehadiran lewat, tidak hadir bertugas dan bersara awal dalam kalangan guru (Billy & Taat, 2020). Tingkat komitmen yang tinggi pada seseorang dapat menjadikan dirinya patuh dengan peraturan (Himawan, 2020). Marta & Eliyana (2019) menyataka komitmen merupakan keinginan individu untuk memberikan loyalitas dan usahanya kepada organisasi, serta sebagai keterikatan secara emosional terhadap suatu kelompok, oleh karenanya komitmen dianggap sebagai suatu sikap.

Berdasarkan pendapat Mayer & Allen (1991) komitmen organisasi adalah konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ritama (2014) komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen merupakan sikap yang dimiliki individu dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan Mayer & Allen (1991) terdapat tiga konsep utama dari komitmen organisasi yaitu:

- a. *Affective Commitment* (Komitmen afektif) adalah keadaan di mana karyawan ingin melakukan sesuatu untuk organisasi. Komitmen afektif ini merupakan suatu sikap seorang karyawan yang memiliki perasaan cinta yang membuatnya mau membina hubungan sosial di dalam organisasinya.
- b. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) adalah keadaan di mana ada sesuatu yang seharusnya mereka lakukan untuk organisasi. Komitmen normatif ini merupakan perasaan karyawan di mana ia mau mendedikasikan dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasinya.
- c. *Continuence Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) adalah keadaan di mana karyawan perlu melakukan sesuatu untuk organisasi. Komitmen ini didasarkan pada diri seorang karyawan yang berhubungan keuntungan jika tetap berada di dalam organisasi tersebut atau kerugian jika meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap berada di dalam organisasi tersebut karena didasarkan pada kebutuhan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru menurut Yusoff (2023) bahwa ruang kerja dan suasana organisasi yang positif seperti kepemimpinan yang menitikberatkan orang bawahan, amalan pengurusan yang bercirikan kemanusiaan, kesejahteraan di tempat kerja, penghargaan dan pengagihan kuasa memberi impak yang positif terhadap komitmen pekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Oktaviani & Kristiantari (2021) menyatakan komitmen guru akan tumbuh

dengan baik dan tinggi jika lingkungan tempat kerja memberikan rasa nyaman dalam menjalankan tugas.

2.4 Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya berbeda yang menjadikannya ciri khas. Masing-masing budaya dalam organisasi memiliki filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri. Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar dari sebuah organisasi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk mengatasi masalah yang terjadi dan dianggap valid dalam penyelesaian masalah, yang kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami masalah tersebut.

Budaya adalah perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati, dan diikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedomannya dan pemecahan masalah yang timbul di sebuah organisasi (Sudarsono, 2019). Budaya organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena budaya merupakan gambaran atau kepribadian suatu organisasi (Al Hairri & Syahrani, 2021). Berdasarkan pemaparan di atas dapat disintesis bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan yang tumbuh dan berkembang dalam sebuah organisasi yang menjadi ciri khas dan identitas organisasi yang sudah berlaku dan diikuti oleh seluruh karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Tingkat budaya organisasi menurut Schein (1990) dapat dibagi menjadi tiga tingkatan sebagai berikut: (1) Tingkat artefak, berhubungan dengan apa yang dirasakan, diamati, dan dicatat dengan semua indera seseorang ketika memasuki budaya baru. Misalkan struktur dan proses organisasi yang terlihat, (2) Tingkat nilai, ketika kita mendapatkan penjelasan, biasanya kita memperoleh apa yang saya sebut tingkat nilai, biasanya tujuan, cita-cita, norma, standar, prinsip-prinsip

moral. Contohnya strategi, tujuan, filosofi dari organisasi, (3) Tingkat asumsi dasar, bawah sadar diambil untuk keyakinan yang diberikan, kebiasaan persepsi, pikiran dan perasaan.

Terdapat lima dimensi yang perlu diukur yang memiliki fungsi penting dalam budaya organisasi (Sashkin & Rosenbach, 1990), yaitu:

- a. *Managing Change* (mengelola perubahan), merupakan seberapa baik organisasi dan anggotanya mampu beradaptasi dan menangani perubahan lingkungannya secara efektif. Contoh dari perubahan lingkungan yaitu perkembangan teknologi yang berkembang sangat cepat, sehingga organisasi tersebut dapat menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi.
- b. *Achieving Goals* (mencapai tujuan), seluruh organisasi harus mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Memiliki fokus yang baik terhadap tujuan telah terbukti memiliki hubungan yang sangat kuat dengan pencapaian dan keberhasilan yang sesungguhnya. Pada tahap ini merupakan tahap dimana menilai sebuah organisasi apakah dapat mencapai tujuan dan target yang sudah ditetapkan sebuah organisasi secara bersama-sama.
- c. *Coordinated Teamwork* (Kerjasama tim yang terkoordinasi), pada tahap ini sejauh mana suatu organisasi efektif dalam mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok. Pada tahap ini di mana masing-masing individu bekerjasama untuk menjalin hubungan jangka panjang sebagai upaya terjalinnya hubungan yang efektif.
- d. *Customer Orientation* (orientasi pelanggan), pencapaian organisasi terhadap kepuasan pelanggan merupakan aspek yang sangat penting sehingga memerlukan perlakuan dan penilaian terpisah. Penilaian pada dimensi ini untuk melihat sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan yang diinginkan pelanggan.
- e. *Cultural Strength* (kekuatan budaya), dimensi ini merujuk pada individu yang dapat diterima dan setuju dalam berbagi nilai yang sama di dalam organisasi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja telah dibuktikan oleh peneliti diantaranya dilakukan oleh Telaumbanua (2021) dan Armawan & Suana (2019) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pakaya (2020), dan

Fathurahman & Ahman (2020) juga mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen disiplin kerja karyawan.

2.5 Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Guru, dan Budaya

Organisasi

Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Alhabsyi et al., 2022). Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya (Isnaini, 2019). Disiplin kerja guru juga turut memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja guru di sekolah (Ningrat et al., 2020).

Guru yang memiliki komitmen adalah guru yang setia, sadar dan bertanggung jawab melaksanakan proses pembelajaran. Dengan kesetiaan, kesadaran dan tanggung jawab tersebut akan menghasilkan suatu proses pembelajaran yang efektif sehingga dapat mengeksplorasi dan mengembangkan potensi peserta didik secara optimal (Ansel & Nono, 2023). Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi di sekolah (Azizah et al., 2019). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah juga dapat meningkatkan disiplin kerja guru (Budiwibowo, 2016).

Budaya organisasi sekolah yang baik dapat memperbaiki kinerja sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa, karyawan maupun pengguna sekolah lainnya (Handayani et al., 2021). Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada keefektifan suatu organisasi, keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi dari budaya organisasi yang terjadi dalam organisasi tersebut (Suryanti, 2003). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan (Ellys & Ie, 2020).

2.6 Kerangka Pikir Penelitian

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru

Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mempengaruhi disiplin kerja dengan melakukan perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik dengan berperan meningkatkan sumber daya manusia yang ada. Kepemimpinan transformasional memiliki sikap, tingkah laku, kepercayaan, dan nilai-nilai anggota menuju tujuan dan visi organisasi yang menjadi tujuannya.

b. Pengaruh Komitmen Guru terhadap Disiplin Kerja Guru

Pengaruh komitmen guru terhadap disiplin kerja. Komitmen sebuah sikap yang menunjukkan bahwa dirinya mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi mereka akan menjadikan dirinya patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh organisasinya, sehingga dapat meningkatkan sikap disiplin kerja di dalam organisasinya. Dengan komitmen yang tinggi juga seorang guru akan sentiasa berusaha memastikan tugas dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

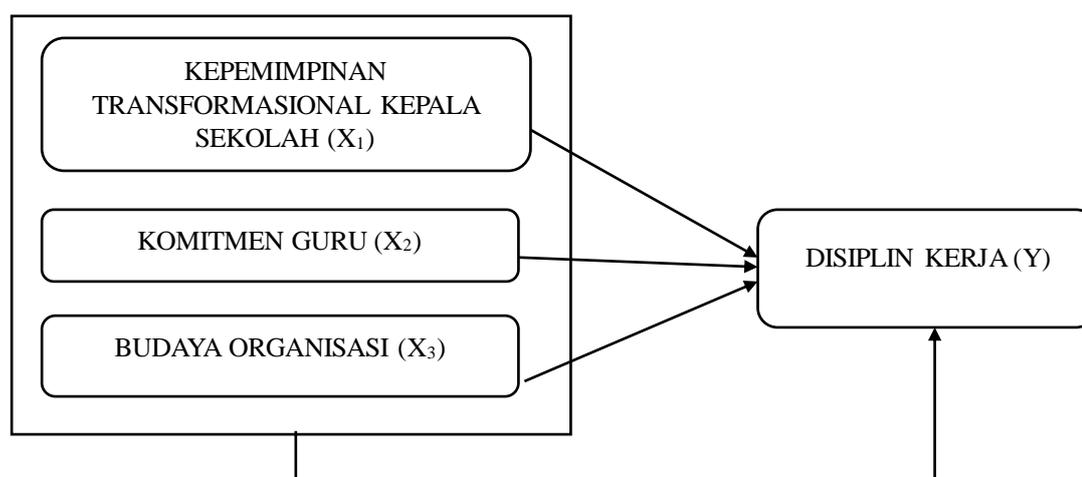
c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru. Budaya organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, di mana budaya organisasi merupakan sebuah nilai-nilai, kebiasaan yang ada di dalam suatu organisasi yang menjadikannya gambaran atau kepribadian sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan adanya budaya organisasi menjadikan karyawan disiplin dan bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.

d. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru. Ketiga variable bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja guru, sehingga guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi mampu dalam kerja dengan baik sehingga berdampak terwujudnya tata tertib dan kelancaran pengerjaan tugas, dengan begitu menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat mencapai target yang diharapkan sebuah organisasi.

Alur kerangka pikir digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan:

$X_1 - Y$: Pengaruh X_1 secara langsung terhadap Y

$X_2 - Y$: Pengaruh X_2 secara langsung terhadap Y

$X_3 - Y$: Pengaruh X_3 secara langsung terhadap Y

X_1, X_2, X_3 : Pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka pikir, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap

disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.

- b. Terdapat pengaruh komitmen guru terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.
- c. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.
- d. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data kuantitatif dapat diambil dengan menggunakan kuesioner. Namun pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex-post facto*. Menurut Sugiyono (2012: 7) penelitian *ex-post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kejadian tersebut.

Penelitian *ex-post facto* berarti penelitian di mana peneliti berusaha menentukan penyebab atau alasan, untuk keberadaan perbedaan dalam perilaku atau status dalam kelompok individu. Pemilihan metode yang tepat sangat dibutuhkan dalam suatu penelitian. Metode merupakan cara ilmiah yang diambil untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian korelasional.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan atau keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2010). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu yang tersebar di 18 sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu. Peneliti memilih sekolah dasar di Kecamatan Banyumas sebagai lokasi penelitian karena berdasarkan penelitian pendahuluan yang tercantum pada bab sebelumnya yang telah dipaparkan, masih sedikit sekali penelitian yang mengkaji disiplin kerja guru di sekolah dasar. Selain itu, belum pernah dilakukan

penelitian yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru. Adapun rincian jumlah guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas disajikan pada table 3.1

Tabel 3.1 Jumlah guru sekolah dasar di Kecamatan Banyumas

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	UPT SDN 1 Banjarejo	11
2	UPT SDN 1 Banyu Urip	10
3	UPT SDN 1 Banyumas	12
4	UPT SDN 1 Banyuwangi	9
5	UPT SDN 1 Nusawungu	10
6	UPT SDN 1 Sinarmulya	9
7	UPT SDN 1 Sriwungu	9
8	UPT SDN 1 Sukamulya	9
9	UPT SDN 1 Wayakrui	10
10	UPT SDN 2 Banjarejo	12
11	UPT SDN 2 Banyu Urip	9
12	UPT SDN 2 Banyuwangi	9
13	UPT SDN 2 Nusawungu	10
14	UPT SDN 2 Sinarmulya	9
15	UPT SDN 2 Sriwungu	8
16	UPT SDN 2 Sukamulya	9
7	UPT SDN 3 Banyuwangi	10
18	UPT SDN Srirahayu	9
Total		174

Sumber: Dapodikdamen, 2023

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti (Sugiyono, 2013). Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan hal yang penting. Pengambilan sampel penelitian dengan teknik *propotional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan daerah atau kelompok populasi yang telah ditetapkan Sugiyono (2016). Pengambilan sampel dengan teknik ini mempertimbangkan proposi jumlah populasi pada masing-masing kelompok/sekolah. Populasi guru di lokasi tempat penelitian di sekolah dasar negeri di Kecamatan Banyumas yang

berjumlah 174 guru kemudian. Penentuan jumlah sampel menggunakan Rumus Slovin, sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keaterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi sampel

d = Presisi atau batas toleransi kesalahan pengambilan sampel yang digunakan
0,05

$$n = \frac{174}{174(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{174}{1,43}$$

n = 121,67 (dibulatkan menjadi 122 responden)

Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel dari masing-masing sekolah dengan menentukan proposinya sesuai dengan jumlah guru pada masing-masing sekolah yang akan diteliti. Jumlah sampel setiap sekolah didapatkan dengan menggunakan rumus berikut:

$$ni = \frac{n}{N} \times Ni$$

Keterangan : ni : sampel (jumlah guru) pada kelas ke i

n : sampel penelitian

N : populasi penelitian

Ni : populasi pada kelas ke i

Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Populasi	Perhitungan sampel	Sampel
1	UPT SDN 1 Banjarejo	11	(11/174) x 122	9
2	UPT SDN 1 Banyu Urip	10	(10/174) x 122	7
3	UPT SDN 1 Banyumas	12	(12/174) x 122	9
4	UPT SDN 1 Banyuwangi	9	(9/174) x 122	6
5	UPT SDN 1 Nusawungu	10	(10/174) x 122	7

No	Nama Sekolah	Populasi	Perhitungan Sampel	Sampel
6	UPT SDN 1 Sinarmulya	9	$(9/174) \times 122$	6
7	UPT SDN 1 Sriwungu	9	$(9/174) \times 122$	6
8	UPT SDN 1 Sukamulya	9	$(9/174) \times 122$	6
9	UPT SDN 1 Wayakrui	10	$(10/174) \times 122$	7
10	UPT SDN 2 Banjarejo	12	$(10/174) \times 122$	9
11	UPT SDN 2 Banyu Urip	9	$(9/174) \times 122$	6
12	UPT SDN 2 Banyuwangi	9	$(9/174) \times 122$	6
13	UPT SDN 2 Nusawungu	10	$(10/174) \times 122$	7
14	UPT SDN 2 Sinarmulya	9	$(9/174) \times 122$	6
15	UPT SDN 2 Sriwungu	8	$(8/174) \times 122$	6
16	UPT SDN 2 Sukamulya	9	$(9/174) \times 122$	6
17	UPT SDN 3 Banyuwangi	10	$(10/174) \times 122$	7
18	UPT SDN Srirahayu	9	$(9/174) \times 122$	6
Jumlah		174		122

Sumber: Perhitungan penelitian

Pilot Study merupakan pengujian awal atas instrument penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan untuk *Pilot Study* adalah 30 guru. Uji coba dilakukan minimal 30 perwakilan populasi yang tujuannya adalah survei awal dan pengembangan skala (Johanson & Brooks, 2010).

3.3 Variabel Penelitian

Untuk memperoleh data penelitian yang cermat, ada empat variable yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), komitmen guru (X_2), dan budaya sekolah (X_3) terhadap disiplin kerja (Y).

3.4 Definisi Konseptual dan Operasional

3.4.1 Definisi Konseptual

1. Variabel Terikat Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja adalah disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku di dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.

2. Variabel Bebas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah sebuah perilaku kepala sekolah dalam memimpin bawanya dalam mengubah lingkungan kerja, memberi stimulis, dan motivasi kinerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini berkaitan dengan peran pemimpin kepala sekolah transformasional yang ada di SDN di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.

e. Variabel Bebas Komitmen Guru (X2)

Komitmen merupakan suatu sikap seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan dilaksanakan secara bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen Guru yang dimaksud dalam penelitian ini berkaitan dengan komitmen guru yang dimiliki guru SDN di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.

f. Variabel Bebas Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang tumbuh dan berkembang dalam sebuah organisasi yang menjadi ciri khas dan identitas organisasi yang sudah berlaku dan diikuti oleh seluruh karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini berkaitan dengan budaya organisasi yang diterapkan SDN di Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.

3.4.2. Definisi Operasional

1. Variable Terikat Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang dalam sikap seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Adapun dimensi disiplin kerja ada enam yaitu, ketepatan waktu datang ketempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

2. Variabel Bebas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₁)

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan salah satu gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan cara pemimpin memotivasi dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu, *idealized influence, inspiration motivation, intellectual simulation, individualized consideration*.

3. Variabel Bebas Komitmen Guru (X₂)

Komitmen guru merupakan suatu sikap seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan dilaksanakan secara bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Adapun dimensi dari komitmen guru yaitu, *affective commitment, normative commitment, continuence commitment*.

4. Variabel Bebas Budaya Organisasi (X₃)

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang tumbuh dan berkembang dalam sebuah organisasi yang menjadi ciri khas dan identitas organisasi yang sudah berlaku dan diikuti oleh seluruh karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Budaya organisasi dalam organisasi memiliki filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri. Adapun dimensi budaya organisasi yaitu, *managing change, achieving goals, coordinated teamwork, customer orientation, cultural strength*.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan responden sesuai dengan permintaan pengguna (Jogiyanto Hartono, 2018). Skala data yang digunakan adalah skala *Likert*. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, budaya organisasi dengan skala *Likert*.

Seluruh variabel dalam penelitian ini di ukur menggunakan *slake Likert*, dengan lima pilihan yaitu, SS (sangat setuju), S (Setuju), R (ragu-ragu), KS (Kurang setuju), dan SK (sangat kurang setuju). Pembobotan nilai dari pernyataan tergantung pada pernyataan yang disajikan apakah *favourable*. Bobot nilai dapat dilihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3 Skor Alternatif Jawaban Angket

Pernyataan	<i>favourable</i>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Kurang setuju	2
Sangat kurang setuju	1

3.6 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrument penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel kepemimpinan transformasional, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Intrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
1	Disiplin Kerja	Ketepatan waktu datang ke kantor	Tiba tepat waktu	1,2
	Mangkunegara & Octorend (2015	Ketepatan jam pulang dari kantor	Pulang tepat waktu	3

		Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	Melaksanakan peraturan yang berlaku	4,5,6
		Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan	Memakai seragam sesuai jadwal yang ditetapkan	7,8
		Tanggungjawab dalam mengerjakan tugas	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9,10,11
		Melaksanakan tugas-tugas sampai selesai setiap hari	Bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya	12,13,14
2	Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealized Influence</i> (Karimatik)	Pemimpin panutan	1,2,3,4
	Bass & AVALIO (1990)	<i>Inspiration Motivation</i> (Menginspirasi)	Pemimpin bertanggung jawab	5,6,7,8
		<i>Intellectual Simulation</i> (Simulasi Intelektual)	Pemimpin mengarahkan	9,10,11
		<i>Individualized Consideration</i> (Perhatian Individu)	Pemimpin memberikan perhatian	12,13,14
3	Komitmen Guru	<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif)	Senang berada di tempat kerja	1,2
	Mayer & Allen (1991)		Merasa organisasi penting bagi dirinya	3,4
		<i>Inspiration Motivation</i> (Menginspirasi)	Tidak memiliki pilihan lain jika meninggalkan organisasi	5,6
			Tetap berada di organisasi demi kebutuhan	7,8
		<i>Continuence Commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan)	Setia terhadap organisasi	9,10,11
4	Budaya Organisasi	<i>Managing Change</i> (Mengelola Perubahan)	Dapat beradaptasi dengan organisasi	1,2
			Organisasi memiliki tujuan yang jelas	3,4
	Sashkin & Rosenbach (1990)	<i>Achieving Goals</i> (Mencapai Tujuan)	Individu maupun kelompok memiliki tujuan yang tepat terkait organisasi.	5,6

	Individu maupun kelompok berkerja sama dengan baik di dalam organisasi	7,8
<i>Coordinated Teamword</i> (Kerjasama team)	Memiliki kemampuan bekerja dengan efektif dalam kelompok	9,10
	Memiliki keterampilan pada masing- masing bidang dalam kelompok	11,12
<i>Customer Orientation</i> (Orientasi Budaya)	Kebutan yang diminta pelanggan merupakan prioritas	13,14,15

3.7 Kalibrasi Instrumen Penelitian

Penggunaan instrument untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu. Uji coba instrument disarankan untuk dilakukan minimum pada 30 perwakilan populasi dimana tujuannya dalah survei awal dan pengembangan skala. Oleh karena itu, pada penelitian ini, uji coba instrument dilakukan pada 30 guru SD Negeri di Kecamatan Banyumas yang bukan merupakan bagian dari sampel penelitian. Terdapat beberapa syarat instrument yang dapat digunakan dalam penelitian dan mampu menggali data yang diharapkan kuisioner harus memenuhi dua persyaratan penting, yakni validasi dan reliabel.

3.7.1 Uji Validitas Instrumen

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

N : jumlah koresponden

X : skor butir

Y : skor total

Kesesuaian nilai r_{xy} yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritik *Product Moment* dengan kaedah keputusan jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan valid dan jika r hitung $<$ r tabel dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid (Arikunto, 2010).

Hasil pengujian validitas instrument yang dilakukan bantuan *software* SPSS dengan kriteria instrument valid apabila sig. $<$ 0,05, dan hasil uji validitas sebagai berikut:

A. Uji Validitas Disiplin Kerja Guru (Y)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner kepemimpinan instruksional kepala sekolah tertera pada Tabel 3.5

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Disiplin Kerja Guru (Y)

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,000		Valid
2	0,000		Valid
3	0,000		Valid
4	0,000		Valid
5	0,000		Valid
6	0,000		Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000		Valid
9	0,000		Valid
10	0,000		Valid
11	0,000		Valid
12	0,000		Valid
13	0,000		Valid
14	0,000		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa seluruh item nomor pada kuesioner disiplin kerja guru dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai pengambilan data.

B. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap kuisisioner kepemimpinan transformasional kepala sekolah tertera pada Tabel 3.6

Tabel 3.6 Hasil uji validitas kuisisioner kepemimpinan transformasional kepala sekolah

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,000		Valid
2	0,000		Valid
3	0,000		Valid
4	0,019		Valid
5	0,000		Valid
6	0,011		Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000		Valid
9	0,000		Valid
10	0,000		Valid
11	0,000		Valid
12	0,000		Valid
13	0,000		Valid
14	0,000		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3.6 dapat diketahui bahwa seluruh item nomor pada kuisisioner kepemimpinan transformasional kepala sekolah dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai pengambilan data.

C. Uji Validitas Komitmen Guru (X2)

Hasil pengujian validitas terhadap kuisisioner komitmen guru tertera pada Tabel 3.7

Tabel 3.7 Hasil uji validitas kuisisioner komitmen guru

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,000		Valid
2	0,000		Valid
3	0,101		Tidak Valid
4	0,001		Valid

5	0,018	0,05	Valid
6	0,018		Valid
7	0,017		Valid
8	0,000		Valid
9	0,000		Valid
10	0,000		Valid
11	0,000		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3.7 dapat diketahui bahwa item nomor 3 pada kuesioner komitmen guru dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Karena terdapat satu butir yang tidak valid, dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Ulang Kuisisioner Komitmen Guru

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,000		Valid
2	0,000		Valid
3	0,001		Valid
4	0,018	0,05	Valid
5	0,018		Valid
6	0,017		Valid
7	0,000		Valid
8	0,000		Valid
9	0,000		Valid
10	0,000		Valid

Setelah menghapus butir item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang maka semua butir item kuesioner komitmen guru pada Tabel 3.8 adalah valid.

D. Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)

Hasil pengujian validitas terhadap kuisisioner budaya organisasi tertera pada Tabel 3.9

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Budaya Organisasi

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,040		Valid
2	0,215		Tidak Valid
3	0,009		Valid
4	0,005		Valid
5	0,000		Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,764		Tidak Valid
8	0,000		Valid
9	0,000		Valid
10	0,000		Valid
11	0,000		Valid
12	0,000		Valid
13	0,002		Valid
14	0,000		Valid
15	0,000		Valid
13	0,002		Valid
14	0,000		Valid
15	0,000		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3.9 dapat diketahui bahwa item nomor 2 dan 7 pada kuisisioner budaya organisasi dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Karena terdapat dua butir yang tidak valid dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Ulang Kuisisioner Budaya Organisasi

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,040		Valid
2	0,009		Valid
3	0,005		Valid
4	0,000		Valid
5	0,000		Valid
6	0,000		Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000		Valid
9	0,000		Valid

No	Sig	Standar Sig.	Keterangan
10	0,000		Valid
11	0,002		Valid
12	0,000		Valid
13	0,000		Valid

Setelah menghapus butir item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang maka semua butir item kuesioner budaya organisasi pada Tabel 3.10 adalah valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan instrumen merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen itu sendiri. Instrumen yang baik harus konsisten dengan butir yang diukurinya. Keandalan instrumen dalam penelitian ini akan dianalisis dengan teknik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan :

R11 : reliabilitas instrument

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

σt^2 : varian total; (Arikunto, 2008)

Kriteria pengujian r hitung > r tabel dengan taraf signifikan 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika r hitung < r tabel maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Pengujian realibilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS dengan kriteria jika nilai croanbach alpha > 0,361. Hasil perhitungan reliabel akan dilakukan pada tahap selanjutnya.

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,944		Reliabel
2	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	0,932	0,361	Reliabel
3	Komitmen Guru	0,807		Reliabel
4	Budaya Organisasi	0,850		Reliabel

Sumber. Data Olahan SPSS,20

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.11 menunjukkan bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini adalah reliabel. Selanjutnya setelah instrument dinyatakan layak maka kemudian dilakukan uji prasyarat analisis data terhadap data yang telah terkumpul menggunakan instrument tersebut.

3.8 Uji Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis data adalah uji prasyarat untuk parametrik dan analisis regresi linier berganda. Uji prasyarat analisis data pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heterokondensitas, uji multikolinieritas, dan uji linearitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), komitmen guru (X2), budaya organisasi (X3), disiplin kerja (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak (Arikunto, 2010). Apabila hasil pengujian data normal adalah hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer dengan program SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *kolmogrov smirnov*. Kriteria pengujian ini adalah jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Jika

signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah $\alpha = 0,05$.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H0: sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H1: sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria Uji: H0 diterima jika data berdistribusi normal dengan nilai *Asymtotis Significance* dari *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$.

3.8.2 Uji Heterokondensitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier (Arikunto, 2010). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji *glejser*. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H1) ditolak, dan jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H1) diterima.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H0: tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H1: terjadi gejala heteroskedastisitas

Kriteria pengujian H0 diterima jika *Asimtotik Significance* lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolinieritas) diantara variabel- variabel bebas. Karena apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka: (a) Tingkat ketelitian prediksi atau pendugaan sangat rendah sehingga tidak akurat, (b) Koefisien regresi akan bersifat tidak stabil karena adanya perubahan data kecil akan mengakibatkan perubahan yang signifikan pada variabel bebas (Y),

(c) Sulit untuk memisahkan pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinearitas adalah:

H0: Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H1: Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria:

- a. Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.8.4 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antar variabel penelitian. Kriteria uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat linearity pada tabel Anova. Langkah-langkah uji linieritas sebagai berikut:

H0 : pola sebaran variabel X dan variabel Y tidak membentuk garis linier

H1 : pola sebaran variabel X dan variabel Y membentuk garis linier

Kriteria Uji: H0 diterima jika nilai sig. linearity pada tabel Anova $> 0,05$ dan H1 diterima jika nilai sig. linearity pada tabel Anova $< 0,05$

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) (Arikunto, 2010).

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)

a = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Nilai variabel bebas

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan dengan pengujian koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji-t. Uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Hipotesis uji parsial dijelaskan ke dalam bentuk berikut:

- a. H_0 : variabel X1, X2 dan X3 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. H_1 : variabel X1, X2 dan X3 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Adapun pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan nilai thitung dan ttabel. Apabila thitung > ttabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kemudian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas digunakan koefisien determinasi (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi merupakan nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel terikat yang diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel bebas. Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh dari nilai adjusted R^2 dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien kuadrat korelasi

Koefisien determinasi memiliki makna bahwa nilai variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-n)\%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain (Sugiarti & Megawarni, 2012).

3.9.2 Regresi Linier Berganda

Uji korelasi ganda atau persamaan regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis keempat dengan rumus (Arikunto, 2010).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel disiplin kerja

X1 = Variabel kepemimpinan transformasional

X2 = Variabel komitmen guru

X3 = Variabel budaya organisasi

a = Harga konstan

b1, b2 dan b3 = Koefisien regresi yang dicari (variabel bebas)

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan dengan menguji koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji-F. Uji simultan (F) dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi apakah Y berhubungan linier terhadap ketiga variabel X (Ghozali, 2012). Hipotesis uji simultan dijelaskan ke dalam bentuk berikut:

- a. H_0 : variabel X1, X2 dan X3 secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. H_1 : variabel X1, X2 dan X3 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y

Adapun pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kemudian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas digunakan koefisien determinasi (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi merupakan nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel terikat yang diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel bebas.

Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh dari nilai adjusted R^2 dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Koefisien determinasi memiliki makna bahwa nilai variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-n)\%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain (Sugiarti & Megawarni, 2012)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebaga berikut.

- a) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Hal ini berarti jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah baik maka disiplin kerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak baik maka disiplin kerja guru akan rendah.
- b) Terdapat pengaruh positif komitmen guru terhadap disiplin kerja guru. Hal ini berarti jika komitmen guru baik maka disiplin kerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika komitmen guru tidak baik maka disiplin kerja guru akan rendah.
- c) Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru. Hal ini berarti jika komitmen guru maka disiplin kerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak baik maka disiplin kerja guru akan rendah.
- e) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru. Hal ini berarti jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi baik maka disiplin kerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi tidak baik maka disiplin kerja guru akan rendah.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan dari penelitian ini maka implikasi penelitian adalah Sekolah Dasar di Kecamatan Banyumas perlu merumuskan strategi kebijakan dalam mengembangkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi dalam disiplin kerja guru, maka implikasi penelitian ini yaitu:

a) Meningkatkan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek kepemimpinan kepala sekolah, memperbaiki sistem rekrutmen kepala sekolah yang baik dan bermutu dan memberikan pelatihan kepada kepala sekolah.

b) Meningkatkan Komitmen Guru

Komitmen guru memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Guru harus selalu berusaha meningkatkan komitmen demi meningkatkan disiplin kerja guru. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan komitmen guru sehingga disiplin kerja akan meningkat.

c) Meningkatkan Budaya Organisasi

Budaya organisasi sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SDN di Kematan Banyumas Kabupaten Pringsewu. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan kondisi budaya organisasi sekolah.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a) Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan sebaiknya dapat meningkatkan kepedulian terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan memberi pelatihan, seminar terkait kepemimpinan kepala sekolah sehingga peran kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan disiplin kerja guru.

b) Bagi Kepala Sekolah

1. Kepala sekolah sebaiknya memberikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan disiplin kerja guru dengan mengembangkan kepemimpinan transformational kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya organisasi yang

positif dan juga meningkatkan disiplin kerja guru. Beberapa upaya yang dapat diterapkan adalah

2. Melakukan pengkajian terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang positif, kebijakan tentang bagaimana menciptakan komitmen organisasi yang tinggi budaya organisasi yang positif sehingga membuat guru lebih memiliki disiplin kerja yang tinggi.
3. Mencari nilai-nilai budaya organisasi yang paling tepat dan dapat diterapkan di dalam organisasi sekolah. Setelah itu guru diberikan pelatihan untuk dapat menerapkan budaya organisasi tersebut secara baik dan benar.

c) Bagi Guru

Setiap guru sebaiknya berperan aktif dalam membangun komitmen dan budaya organisasi yang positif, selain itu memiliki kesadaran tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan peran dan tanggung jawabnya secara optimal.

d) Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjut dengan memperbaiki keterbatasan tersebut yaitu dalam hal:

1. Jumlah sampel tidak hanya terbatas pada satu kecamatan/kabupate dengan memperluas cakupan wilayah penelitian maka hasil penelitian akan lebih berlaku secara luas
2. Pendekatan yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam penelitian
3. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya dilengkapi dengan wawancara sehingga jawaban yang diberikan lebih sesuai dengan yang dirasakan guru Peneliti lain untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hairi, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87.
- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11-19. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>
- Andriyani, A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kadugede Kabupaten Kuningan. *Edum Journal*, 5(2), 258-266.
- Ansel, M. F., & Nono, Y. (2023). Pengaruh Komitmen Guru dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Katolik di Kota Ende. *Journal on Education*, 5(3), 7156-7167. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1505>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 173.
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 240-249. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v15i2.683>
- Billy, L. J., & Taat, M. S. (2020). Budaya sekolah: Hubungannya dengan komitmen guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), 207-216. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.511>
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di kota Madiun. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 4(02). <https://doi.org/10.25273/pe.v4i02.312>
- Bush, T. (2008). Leadership and management development in education. *Leadership and Management Development in education*, 1-184. <https://doi.org/10.4135/9781446213605>

- Bush, T. (2020). Theories of educational leadership and management. *Theories of Educational Leadership and Management*, 1-208.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, S., & Abubakar, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 206-224. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i2.34635>
- Fauziah, S., & Effane, A. (2023). Peran Kepemimpinan Pendidikan. *KARIMAH TAUHID*, 2(1), 175-178.
- Framadita, R., & Aprillitzavivayarty, A. (2022). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMAN 8 Kota Jambi. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal*, 4(1), 66-74.
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrin, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308-316. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20, Edisi Keenam. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98-115. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970>
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247. <https://doi.org/10.1086/461445>
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 77-87. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>
- Hasibuan, M. (2007). *SP 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heryyanto, A. (2022). Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris. *Strategic: Journal*

of Management Sciences, 2(1), 6-17.
<https://doi.org/10.37403/strategic.v2i1.35>

- Himawan, M. G. (2020). *Komitmen Organisasi Pengurus Pesantren Ditinjau Dari Keterikatan Kerja Dengan Kepatuhan Terhadap Peraturan Sebagai Variabel Perantara Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*].
- Isnaini, M. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Seorang Supervisor dalam Pengawasan Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *El-Tsaqafah: Jurnal Jurusan PBA*, 18(2), 215-228.
<https://doi.org/10.20414/tsaqafah.v18i2.1871>
- Jogiyanto Hartono, M. (2018). *Metoda pengumpulan dan teknik analisis data*. Penerbit Andi.
- Johanson, G. A., & Brooks, G. P. (2010). Initial scale development: sample size for pilot studies. *Educational and psychological measurement*, 70(3), 394-400. <https://doi.org/10.1177/0013164409355692>
- Kemendikbud, R. (2018). *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia*. In: Infograpis.
- Khosyi'in, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)*, 1(1), 45-55.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2006). Visionary leadership menuju sekolah efektif.
- Kurniaty, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru Sman Kota Bengkulu. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 15(1), 13-22. <https://doi.org/10.33369/mapen.v15i1.11720>
- Maharani, S. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Ideal. *Osf. Id*, 409. <https://doi.org/10.31227/osf.io/db78w>
- Mahpujoh, M., Nasrudin, E., & Yurna, Y. (2021). Kedisiplinan Guru TK.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Maryani, A., Lian, B., & Wardarita, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 18-25.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal*

- Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26-38.
<https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v3i1.519>
- Mufidah, L. I. (2019). Tantangan Profesionalisme Guru pada Era Globalisasi. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 18(2), 175-186.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora.
- Nanik, N., Haryati, T., & Nurkolis, N. (2022). Pengaruh Suoervisi Akademik dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i2.10755>
- Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. (2020). Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2247>
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54-64. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3349>
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Nurhayati, N., Mukti, A., Wesnedi, C., Munawar, S., & Maisah, M. (2022). Kinerja kepala sekolah kinerja kepala sekolah, disiplin kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 634-644.
- Nuryati, E., Mursito, B., & Aryati, I. (2021). Teacher Performance Reviewed From Leadership, Discipline, Motivation and Organizational Culture (Study at SMP Batik Surakarta). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2).
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Pakaya, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Journal of*

Technopreneurship on Economics and Business Review, 2(1), 21-32.
<https://doi.org/10.37195/jtebr.v2i1.52>

- Patoni, A., & Maunah, B. (2023). Komponen Kepemimpinan Transformasional. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(1), 1-11.
- Pratiwi, E. A. (2019). *Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Guru Yayasan Tetap di MTS YP Al-Azhar Medan Sunggal Universitas Medan Area*].
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44-53. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Putra, E. D. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kedisiplinan Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(4), 2256-2262. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i4.1191>
- Putri, M. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 176-182. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.161>
- Rahman, A. (2020). Peningkatan disiplin kerja guru di sekolah dasar yayasan mutiara gambut. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1-9. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v9i2.110355>
- Rahmanto, A. (2019). Peningkatan Kedisiplinan Guru Melalui Pemberian Reward Di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta. *Tajdidukasi: Jurnal Penelitian dan Kajian Pendidikan Islam*, 8(2). <https://doi.org/10.47736/tajdidukasi.v8i2.306>
- Ramani, R., Haryati, T., & Sudana, I. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Guru di SMAN Kabupaten Kendal. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 12(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v12i2.17162>
- Ritama, E. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia*. Univeritas Negeri Yogyakarta.
- Rivai. (2013). Bachtiar, & Amar, BR (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.

- Romadhon, R., Subiyanto, E. D., Kurniawan, I. S. J. M. M. D., & Journal, A. R. (2022). Kajian Empiris Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk). *4(2)*, 71-86. <https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1692>
- Safitri, A. O., Yuniarti, V. D., & Rostika, D. J. J. B. (2022). Upaya peningkatan pendidikan berkualitas di Indonesia: Analisis pencapaian sustainable development goals (SDGs). *6(4)*, 7096-7106. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3296>
- Sari, D. M., Khairani, E. P., Naufal, A., & Ritonga, G. (2022). Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6(2)*, 13413-13418.
- Sari, E. W., Suradi, A., & Akbarjono, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kaur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3(3)*, 391-400.
- Sashkin, M., & Rosenbach, W. E. (1990). *Organizational culture assessment questionnaire*. Marshall Sashkin.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, *1(1)*, 1-7. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1804>
- Schein, E. H. (1990). *Organizational culture* (Vol. 45). American Psychological Association.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Setyaningrum, D. G. (2019). Upaya Peningkatan Disiplin Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *10(1)*, 20-25. <https://doi.org/10.21009/jmp.v10i1.11080>
- Sudarsono, S. (2019). Budaya Organisasi. *Widya Balina*, *4(2)*, 40-52. <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>
- Sugiarti, H., & Megawarni, A. (2012). Konsistensi Koefisien Determinasi sebagai Ukuran Kesesuaian Model pada Regresi Robust the Consistency of Coefficient of Determination to Fitting Model Through Robust Regression. *Jurnal Matematika Sains dan Teknologi*, *13(2)*, 65-72.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

- Sugiyono, P. (2016). *Statistika Untuk Penelitian (ke-27)*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sulaimah, U., Riyanto, R., & Aminin, S. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 39-53. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i1.242>
- Sunarso, D. B. (2023). *Teori Kepemimpinan*. In: IAIN SALATIGA.
- Suryanti, E. W. (2003). Pengembangan budaya organisasi di sekolah. *Likhitaprajna*, 19(1), 1-12.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1-7.
- Telaumbanua, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Aliyah se-Kota Gunung Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*].
- Trisnowati, W. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Terhadap Komitmen dan Kinerja Guru. *Iqtisha dequity jurnal Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i2.544>
- Utari K.T, & Rasto. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. UPI*, 4(2). <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Wibowo, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Wilayah Jakarta Selatan. *Kordinat: Jurnal Komunikasi antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, 20(2), 265-282. <https://doi.org/10.15408/kordinat.v20i2.22074>
- Wicaksono, & Chandra, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Disiplin Kerja pada SMA N 2 Banguntapa di Kabupaten Bantul Universitas Pembangunan Nasional" Veteran" Yogyakarta*].
- Winarsih, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja.
- Wulandari, A. H., Ramadhani. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling*, 8(2), 41-47. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>

- Wulandari, R. A. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN 9 Kota Tangerang Selatan* Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Yukl, G. A. (2017). Kepemimpinan dalam Organisasi: Leadership in Organization 3 e. *Manajemen Pendidikan Islam*.
- Yusoff, S. M. (2023). Kecerdasan Kontekstual Pemimpin Sekolah: Antecedent Penting Terhadap Komitmen Guru. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 10(2), 30-44.