



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2962-2972

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Japah Kabupaten Blora

Untari^{1✉}, Endang Wuryandini², Yovitha Yuliejantiningih³

(1) SDN Ngrambitan, Kecamatan Japah, Kabupaten Blora, (2,3) Manajemen Pendidikan, Program Magister Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang

Email: untariarifin405@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Latar belakang masalah pada penelitian ini adalah rendahnya disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Japah Kabupaten Blora. Masalah rendahnya disiplin kerja guru disebabkan beberapa faktor diantaranya adalah peran kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pengaruh peran kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan jenis penelitian yaitu penelitian korelasional non eksperimental. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Japah Kabupaten Blora yang berjumlah 191 orang. Jumlah sampel penelitian adalah 129 guru. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian adalah: (1) terdapat pengaruh signifikan peran kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dengan besar pengaruh 49,9% dan persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 35,502 + 0,443X_1$; (2) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru dengan besar pengaruh 55,2% dan persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 29,846 + 0,591X_2$; (3) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru dengan besar pengaruh 70,4% dan persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 21,393 + 0,823X_3$; (4) terdapat pengaruh peran kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru dengan besar pengaruh 71,3% dan persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 16,307 + 0,115X_1 + 0,064X_2 + 0,640X_3$.

Kata Kunci: *Peran Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja*

Abstract

The background to the problem in this research is the low work discipline of state elementary school teachers in Japah District, Blora Regency. The problem of low teacher work discipline is caused by several factors, including the role of the school principal, organizational culture and work motivation. This research aims to describe the influence of the role of the principal, organizational culture and work motivation on teacher work discipline. The research approach uses a quantitative approach, while the type of research is non-experimental correlational research. The population of this study was all state elementary school teachers in Japah District, Blora Regency, totaling 191 people. The total research sample was 129 teachers. Hypothesis testing is carried out using simple linear regression analysis and multiple regression analysis. The research results are: (1) there is a significant influence of the role of the principal on teacher work discipline with a large influence of 49.9% and the regression equation formed is $Y = 35.502 + 0.443X_1$; (2) there is an influence of organizational culture on teacher work discipline with a large influence of 55.2% and the regression equation formed is $Y = 29.846 + 0.591X_2$; (3) there is an influence of work motivation on teacher work discipline with a large influence of 70.4% and the regression equation formed is $Y = 21.393 + 0.823X_3$; (4) there is an influence of the role of the principal, organizational culture, and work motivation on teacher work discipline with a large influence of 71.3% and the regression equation formed is $Y = 16.307 + 0.115X_1 + 0.064X_2 + 0.640X_3$.

Keywords: Role of The Principal, Organizational Culture, Work Motivation, Work Discipline

PENDAHULUAN

Pendidikan sekolah sebagai salah satu komponen dari pada pendidikan yang terencana, terarah dan terpadu dalam membina potensi siswa untuk menguasai ilmu pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan sangat menentukan corak masa depan bangsa. Guru merupakan salah satu komponen dalam pendidikan yang merupakan peran penting dan strategi dalam membimbing siswa dan peserta didik kearah kedewasaan kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan.

Dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan "pendidikan nasional berfungsi mengembangkan pengetahuan untuk membuat watak serta peradapan bangsa yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan bangsa serta dalam mencerdaskan kompetensi dan kemampuan pengembangannya peserta didik agar manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat dan beriman, berilmu, cakap dan kreatif mandiri, menjaga warga negara indonesia yang berdemokratis serta bertanggung jawab".

Menghadapi tantangan dari era globalisasi di butuhkan sumber daya manusia yang terdidik, terlatih dan terampil. Sekolah harus mampu memenuhi keinginan masyarakat.

Sekolah yang dulunya bagus namun lambat laun akan tertinggal. Pendidikan bermutu saat ini telah menjadi bagian penting dalam kebutuhan masyarakat sebagai pengguna jasa masyarakat di dalam pendidikan. Sekolah setiap tahun seharusnya memprogramkan pencapaian visi dan misi melalui program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Agar hasil yang diharapkan (input) telah tersebut menjadi hasil pencapaian (output) memerlukan proses yang melibatkan seluruh komponen sekolah yang mengwujudkannya.

Kesuksesan sebuah sekolah bergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya, termasuk peran guru yang merupakan salah satu yang melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dalam sebuah lembaga sekolah, guru memiliki peran penting dalam menentukan tinggi rendahnya mutu sekolah itu tergantung pada kreatifitas dan inovasi yang dimiliki guru. Disiplin kerja sangatlah penting untuk mendorong terlaksananya kegiatan-kegiatan yang ada dalam sekolah untuk menghasilkan kinerja yang optimal di butuhkan disiplin kerja agar tercapai tujuan lembaga sekolah tersebut.

Menurut Hasibuan (2016: 193) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sementara Imron (2015: 183) menyatakan disiplin kerja guru adalah keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah, tidak ada pelanggaran, baik secara langsung atau tidak langsung yang dapat merugikan diri sendiri dan sekolah secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin guru menurut Asmani (2013:94) : (1) Kompetensi; (2) Keteladanan pimpinan; (3) Aturan yang pasti; (4) Keberanian kepala sekolah dalam mengambil tindakan. Sedangkan menurut Hamalik (2015: 124) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah: (1) Faktor persepsi guru terhadap profesi guru; (2) Faktor pembinaan dari pimpinan sekolah; (3) Faktor penghasilan guru atau kebutuhan. Untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya perlu adanya peran kepala sekolah.

Pentingnya peran kepala sekolah dalam peningkatan disiplin kerja guru sejalan dengan penelitian Hartini, Husna, dan Masluyah (2017) yang berjudul "Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD". Hasil penelitiannya peran kepala sekolah sebagai leader berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Sambas sebesar 30,80%, sedangkan sisanya sebesar 62,20% dipengaruhi faktor lain.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2014: 2), peran kepala sekolah sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepala sekolah berperan sebagai sebuah alat,

sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Eggen dan Kauchak dalam Rivai (2016: 3) mengemukakan bahwa peran kepala sekolah dalam kepemimpinan pembelajaran menggambarkan tindakan yang dilakukan (kepala sekolah) untuk mengembangkan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi guru pada akhirnya mampu menciptakan kondisi belajar siswa semakin baik.

Menurut Mulyasa (2015: 56), peran kepala sekolah merupakan bagian yang penting dan paling menentukan dalam keberhasilan atau kegagalan pendidikan yang dilakukan oleh guru dan tenaga pendidikan. Lebih lanjut Mulyasa (2015: 98) menyebutkan terdapat tujuh peran utama dan fungsi kepala sekolah yaitu edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator.

Faktor lain yang mampu meningkatkan kedisiplinan guru adalah budaya organisasi sekolah. Greenberg (2017: 313) memandang bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kerangka pemikiran terhadap sikap, nilai, norma berperilaku, dan memberikan harapan kepada anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan Maryadi (2012) dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang" mendapatkan kesimpulan ada pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru.

Menurut Davis (2014:29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2015: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Jika suatu organisasi menerapkan budaya kuat maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut, menurut Robbins (2013:527), budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama-sama secara luas. Robbins and Coulter (2016: 76) menyatakan budaya organisasi memiliki tujuh dimensi, yaitu: (1) inovasi dan mengambil risiko; (2) perhatian kepada detail; (3) orientasi hasil; (4) orientasi manusia; (5) orientasi tim; (6) agresivitas; dan (7) stabilitas.

Menurut Sinungan (2013:122) sikap disiplin tidak terbentuk secara otomatis didalam

diri seseorang, dalam pembentukan sikap disiplin banyak yang mempengaruhinya, baik faktor *intern* (dalam) maupun faktor *ekstern* (luar). Kedua faktor tersebut sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja guru. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sesuai dengan penelitian Ihsan dan Ardiansyah (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Smp Negeri 2 Sintang" dengan hasil penelitian Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Sintang.

Uno (2013: 72), menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Lebih lanjut menurut Hasibuan (2016: 218), motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015: 104), motivasi kerja adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Menurut Natawijaya (2014: 26), jenis motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: (1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul karena faktor yang berasal dari dalam dirinya. (2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena faktor yang berasal dari luar dirinya.

Gage & Berliner (2015: 412), menyebutkan karakteristik dari motivasi intrinsik yaitu : (a) tingkah laku (tindakan tidak ditentukan oleh ada tidaknya *reward*), (b) senantiasa memiliki *self reinforcement*, (c) memiliki persepsi diri terhadap tingkah lakunya; (d) meningkatkan atau menggali motivasi. Sedangkan karakteristik dari motivasi ekstrinsik yaitu : (a) tingkah laku/tindakan ditentukan oleh *rewards*, (b) tidak memiliki *reinforcement*, (c) tidak/kurang mempunyai persepsi diri atas tingkah lakunya dan; (d) tidak adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kalau tidak jelas *rewards*-nya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014: 11). Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian korelasional non eksperimental yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Seniati, 2014: 24-25). Penelitian non eksperimental tidak melakukan manipulasi terhadap variabel bebas, karena variabel tersebut sudah terjadi sebelum penelitian dilakukan.

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan dalam kurun waktu 8 bulan yaitu mulai bulan April sampai dengan November 2023. Penetapan populasi yang menjadi sasaran merupakan hal penting sebelum menentukan sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Japah Kabupaten Blora sebanyak 191 guru yang berasal dari 24 sekolah dasar di Kecamatan Japah Kabupaten Blora.

Pengambilan sampel harus benar-benar mewakili populasi yang ada dan sampel harus representatif. Menurut Sugiyono (2014:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh jumlah sampel 129 orang guru. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah cara proposional random sampel, semua subjek diberi hak yang sama untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono, (2014:121), teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berbentuk angket/kuesioner. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen tersebut telah diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Butir-butir instrumen yang valid dan reliabel digunakan untuk alat pengukuran dalam penelitian, sedangkan butir instrumen yang tidak valid dibuang atau diganti.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi ganda. Uji hipotesis dilakukan untuk menetapkan metode analisis yang digunakan oleh peneliti. Sugiyono (2014:64) mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam pengujian hipotesis dilakukan uji Korelasi, uji Anova, uji Summary, dan uji Koefisien.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil uji korelasi menunjukkan hubungan variabel peran kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru masuk kategori kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,706. Dari hasil uji Anova membuktikan bahwa hipotesis 1 penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru diterima. Sedangkan besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru ditunjukkan dari nilai R Square pada uji Summary

yaitu sebesar 49,9%. Sisanya, sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini diantaranya: budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, iklim sekolah, motivasi kerja, supervisi akademik, dan komitmen organisasi. Hasil uji koefisien regresi membentuk persamaan regresi $Y = 35,502 + 0,443X_1$. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti:

- a. 35,502 artinya jika peran kepala sekolah dianggap konstan maka disiplin kerja guru mempunyai nilai sebesar 35,502;
- b. 0,443 artinya jika peran kepala sekolah meningkat 1 point maka nilai disiplin kerja guru akan meningkat 0,443 point.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa peran kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai t hitung 5,746 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,97912.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil uji korelasi menunjukkan hubungan variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru masuk kategori kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,743. Dari hasil uji Anova membuktikan bahwa hipotesis 2 penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru diterima. Sedangkan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru ditunjukkan dari nilai R Square pada uji Summary yaitu sebesar 55,2%. Sisanya, sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini diantaranya: kompensasi, kepuasan kerja, peran kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, iklim sekolah, motivasi kerja, supervisi akademik, dan komitmen organisasi. Hasil uji koefisien regresi membentuk persamaan regresi $Y = 29,846 + 0,591X_2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti:

- a. 29,846 artinya jika budaya organisasi dianggap konstan maka disiplin kerja guru mempunyai nilai sebesar 29,846;
- b. 0,591 artinya jika budaya organisasi meningkat 1 point maka nilai disiplin kerja guru akan meningkat 0,591 point.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai t hitung 4,975 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,97912.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil uji korelasi menunjukkan hubungan variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru masuk kategori sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,839. Dari hasil uji Anova membuktikan bahwa hipotesis 3 penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh motivasi

kerja terhadap disiplin kerja guru diterima. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru ditunjukkan dari nilai R Square pada uji Summary yaitu sebesar 70,4%. Sisanya, sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini diantaranya: budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, peran kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, iklim sekolah, supervisi akademik, dan komitmen organisasi. Hasil uji koefisien regresi membentuk persamaan regresi $Y = 21,393 + 0,823X_3$. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti:

- a. 21,393 artinya jika motivasi kerja dianggap konstan maka disiplin kerja guru mempunyai nilai sebesar 21,393;
- b. 0,823 artinya jika motivasi kerja meningkat 1 point maka nilai disiplin kerja guru akan meningkat 0,823 point.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai t hitung 4,438 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,97912.

Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil uji korelasi menunjukkan hubungan variabel peran kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru masuk kategori sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,848. Dari hasil uji Anova membuktikan bahwa hipotesis 4 penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh peran kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru diterima. Sedangkan besarnya pengaruh peran kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square pada uji Summary yaitu sebesar 71,3%. Sisanya, sebesar 28,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini diantaranya: kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, iklim sekolah, supervisi akademik, dan komitmen organisasi. Hasil uji koefisien regresi membentuk persamaan regresi $Y = 16,307 + 0,115X_1 + 0,064X_2 + 0,640X_3$. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti:

- a. 16,307 artinya jika peran kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja dianggap konstan maka disiplin kerja guru mempunyai nilai sebesar 16,307;
- b. 0,115 artinya jika peran kepala sekolah meningkat 1 point maka nilai disiplin kerja guru akan meningkat 0,115 point apabila budaya organisasi dan motivasi kerja dianggap konstan;
- c. 0,064 artinya jika budaya organisasi meningkat 1 point maka nilai disiplin kerja guru

akan meningkat 0,064 point apabila peran kepala sekolah dan motivasi kerja dianggap konstan;

- d. 0,640 artinya jika motivasi kerja meningkat 1 point maka nilai disiplin kerja guru akan meningkat 0,640 point apabila peran kepala sekolah dan budaya organisasi dianggap konstan;

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai t hitung 4,438 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,97912.

SIMPULAN

Pengaruh peran kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Japah Kabupaten Blora bernilai positif dan signifikan dengan besar pengaruh 49,9%. Sisanya, sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini. Peran kepala sekolah sebagai administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sebagai salah satu upaya meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan perannya akan berdampak meningkatnya disiplin kerja guru yang akhirnya akan menjadikan kualitas pendidikan akan meiningkat.

Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Japah Kabupaten Blora bernilai positif dan signifikan dengan besar pengaruh 55,2%. Sisanya, sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini. Budaya organisasi yang ada di lingkungan sekolah akan menjadikan roh bagi warga sekolah, sehingga budaya organisasi yang positif akan melahirkan sikap-sikap yang positif dari warga sekolah. Kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas secara otomatis juga akan meningkat seiring sikap positif yang dilahirkan dari budaya organisasi yang positif.

Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Japah Kabupaten Blora bernilai positif dan signifikan dengan besar pengaruh 70,4%. Sisanya, sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini. Motivasi kerja yang tinggi merupakan modal utama bagi guru untuk menjadikan dirinya manusia yang selalu melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan yang berlaku. Kedisiplinan guru akan terbentuk menjadi baik jika guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Pengaruh peran kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Japah Kabupaten Blora bernilai

positif dan signifikan dengan besar pengaruh 71,3%. Sisanya, sebesar 28,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 16,307 + 0,115X_1 + 0,064X_2 + 0,640X_3$. Disiplin kerja guru merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan guru yang bersedia secara sadar melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tertib dan teratur sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak melakukan pelanggaran yang dapat merugikan diri sendiri, orang lain dan sekolah. Disiplin kerja guru akan meningkat seiring peran kepala sekolah yang baik, budaya organisasi yang positif, dan motivasi kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, Jamal Ma'rif. 2013. Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif dan Inovatif. Yogyakarta: Diva Pres
- Davis, Gordon B. 2014. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Gramedia
- Depdiknas. 2003. UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas
- Gage & Berliner . 2015. Education Psychology. London : Hoghton Nifflin Company
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2017. Behavior in Organization. Prentice Hall
- Hamalik, Oemar. 2015. Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartini, Husna, dan Masluyah. 2017. "Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Dan Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD". Jurnal Khatulistiwa Vol 6, No 12
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Ihsan dan Ardiansyah. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Smp Negeri 2 Sintang". Jurnal Produktivitas Vol 7, No 1
- Imron, Ali. 2015. Pembinaan Guru di Indonesia. Jakarta: Pustaka Jaya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Maryadi. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang". Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) Volume 1 Nomor 2
- Mulyasa, E. 2015. Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Natawidjaja, Rochman. 2014. Pedoman Pembinaan Program Bimbingan di Sekolah.

Jakarta: Rineka Cipta

Rivai, V, dan Mulyadi, D. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press

Robbins, Stephen P. 2013. Organizational Behavior. New Jersey : Prentice Hall International

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga

Seniati, L. 2014. Psikologi Eksperimen. Jakarta : Indeks

Sinungan, Muchdrasyah. 2013. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta

Uno, B Hamzah. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.