

KEDISIPLINAN GURU TK

Mahpujoh

TK Gembira Pondok Gede Kota Bekasi

mahpujoh123@gmail.com

Endin Nasrudin

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

endin.nasrudin61@gmail.com

Yurna

STAI Sukabumi

dr.yurnabahtiar@gmail.com

Abstrack

The teacher is a reflection of the characteristics of educational success. Teachers should provide good examples or examples to students, one of which is teacher discipline because it will affect the trust of all parties, because teachers are not only limited to teaching science but instilling values and attitudes and training students' skills. So that as a result there are many misunderstandings between teachers, parents, and students. This paper presents the results of research on teacher discipline in Pondokgede District, Bekasi City. The purpose of this study was to determine the discipline of teachers in Pondokgede District, Bekasi City. This research is a quantitative study with data collection techniques through questionnaires. The results of this study reveal that there is an effect of principal leadership, organizational culture, and teacher satisfaction on the discipline of kindergarten teachers in Pondokgede District, Bekasi City. Therefore, there needs to be efforts that can be made, among others, the principal understands his duties and functions, rewards teachers who have good performance, includes teachers in various trainings, creates a conducive work climate, develops various forms that lead to the emergence of organizational culture.

Keywords: Teacher, Discipline, Principal Leadership

Abstrak

Guru merupakan cerminan dari karakteristik keberhasilan pendidikan. Seharusnya guru memberikan teladan atau contoh yang baik kepada peserta didik salah satunya dengan kedisiplinan guru karena akan berpengaruh kepada kepercayaan semua pihak, karena guru bukan hanya sebatas mengajarkan ilmu pengetahuan saja tetapi menanamkan nilai-nilai dan sikap serta melatih keterampilan peserta didik. Sehingga akibatnya banyak

terjadi kesalahpahaman antara guru, orang tua, dan peserta didik. Tulisan ini menyajikan hasil penelitian mengenai kedisiplinan guru di Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kedisiplinan guru di Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi. Penelitian ini merupakan kajian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kepuasan guru terhadap kedisiplinan guru TK di Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi. Oleh sebab itu perlu ada upaya-upaya yang bisa dilakukan antara lain kepala sekolah memahami tugas dan fungsinya, memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja baik, mengikut sertakan guru dalam berbagai pelatihan, menciptakan iklim kerja yang kondusif, pengembangan berbagai macam bentuk yang mengarah terhadap munculnya budaya organisasi.

Kata Kunci: Guru, Kedisiplinan, Kepemimpinan Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Guru memiliki posisi yang sangat penting di dalam sebuah lembaga pendidikan. Peran guru sangat penting dalam upaya lembaga tersebut mencapai keberhasilan tujuan pendidikan (visi lembaga). Tanpa guru sebagai garda terdepan pendidikan, mustahil tujuan pendidikan itu sendiri dapat teraih secara maksimal. Maka, meningkatkan kinerja guru, sama artinya dengan berupaya mempercepat proses tercapainya visi misi sekolah (Sobandi, 2010).

Selain itu, dalam proses tercapainya visi misi sekolah dibutuhkan kepala sekolah yang memiliki kompetensi dalam dirinya. Kepala sekolah merupakan pimpinan yang harus mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama, dalam hal ini akan terbentuk sikap profesionalisme kepala sekolah, sikap ini berarti bentuk komitmen para anggota profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya, yang bertujuan agar kualitas keprofesionalanya dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama (Sumarni, 2016).

Guru adalah pribadi kunci di kelas karena besar pengaruhnya terhadap perilaku dan belajar siswa yang memiliki kecenderungan meniru dan beridentifikasi. Guru memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, dan karenanya peningkatan mutu guru sangat penting. Adanya kemajuan masyarakat dan gejala

terjadinya macam-macam konflik mendorong perlunya pelaksanaan bimbingan di sekolah. Peran bersifat ganda, yakni sebagai pembimbing kegiatan belajar siswa dan sebagai pengajar dalam proses pembelajaran (Sulistyo & Wijayanto, 2015).

Guru professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sebagai pengajar, guru mempunyai tugas menyelenggarakan proses belajar mengajar, yang dibekali dengan penguasaan bahan pengajaran, termasuk tingkah laku atau akhlak siswa di lingkungan sekolah maupun diluar sekolah, sebab proses belajar mengajar berkaitan erat dengan berbagai masalah di luar kelas yang sifatnya non-akademis (Lailatussaadah, 2015).

Sebagai administrator, guru mempunyai peranan yang mencakup pelaksanaan bidang pembelajaran dan pelaksanaan mengelola sekolah, memanfaatkan prosedur dan mekanisme pengelolaan tersebut untuk melancarkan tugasnya, serta bertindak sesuai dengan etika jabatan (Juwita et al., 2020).

Di samping memiliki tugas di atas, guru memiliki kewajiban juga yang berhubungan dengan kedudukannya sebagai salah satu komponen tenaga kependidikan yang harus betul-betul dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab oleh seorang pendidik, inilah yang menghasilkan kedisiplinan dalam diri. Dalam perspektif agama khususnya Islam bahwa disiplin merupakan salah satu pintu meraih kesuksesan. Kepakaran dalam bidang ilmu pengetahuan tidak akan memiliki makna signifikan tanpa disertai sikap disiplin (Fattah, 2017)

Upaya peningkatan kinerja guru bisa dimulai dengan peningkatan kedisiplinan, melalui pendekatan-pendekatan humanistik yang memperhatikan peran, kedudukan, hak dan kewajiban guru. Selain itu, faktor kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan transparan, pembiasaan budaya sekolah yang terbuka, serta faktor kepuasan kerja yang terus diusahakan, bisa menjadi pintu awal terbentuknya kedisiplinan kerja guru di sekolah. (Lailatussaadah, 2015)

Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif

sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, untuk mencapai suatu kinerja yang optimal guru haruslah berusaha mengembangkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki kinerja yang tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan semakin baik apalagi di kalangan generasi muda sehingga terciptanya generasi yang cerdas, dan mampu menjawab tantangan yang datang kelak. (Saputra, 2009)

Tujuan dari disiplin guru dapat dilihat dari perspektif pendidikan yaitu untuk menciptakan kegiatan sekolah yang efektif dalam bingkai suasana tenang dan tenteram. Selain itu, disiplin kerja adalah suatu tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada aturan yang ada, bekerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi dan sekaligus menjadi upaya mempertahankan eksistensi organisasi. Banyak indikator yang berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan di suatu organisasi di antaranya yaitu: tujuan, kompetensi, keteladanan atasan atau pimpinan, balas jasa dalam bentuk gaji, kesejahteraan, dan keadaan yang sama rata (adil). (Anggayani et al., 2016)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa kedisiplinan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Islam mengajarkan tentang keharusan individu untuk disiplin dalam arti ketaatan pada aturan yang berlaku dituntut untuk diterapkan dalam semua aktivitas yang menjadi tugas dan kewajiban individu bersangkutan. Karena kualitas keislaman seseorang bisa diukur dari cara menegakkan apa yang telah menjadi kewajiban kerja yang harus dilakukan. Sederhananya, seorang muslim adalah orang berdisiplin tinggi. Maka, usaha-usaha untuk mencapai perilaku disiplin harus terus diupayakan, bukan hanya oleh individu yang bersangkutan, namun juga harus dibarengi dengan kebijakan pimpinan di mana individu tersebut bertugas. Jika di lembaga pendidikan, maka pimpinan tersebut berwujud kepala sekolah.

Dalam upaya penegasan disiplin, kepala sekolah harus dapat memberi teladan yang baik bagi semua bawahannya, serta berupaya agar sikap disiplin menjadi budaya yang mengakar di sekolahnya, melalui berbagai cara dan metode, dalam upaya menghasilkan budaya sekolah yang baik, perlu dimunculkan program-program yang

mengarah ke arah yang dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan. (Uriatman, 2015)

Pendapat di atas dikuatkan dalam penelitian yang telah dilakukan hasil temuannya mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan diikuti oleh semakin meningkatnya kepuasan kerja guru. (Kusweri, 2016)

Makna budaya sebagaimana yang diungkapkan oleh Benjamin, dkk bahwa Budaya dipandang sebagai suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu. Kelompok ini secara bersama mempelajari bahkan ingin menguasai masalah-masalah yang berhubungan dengan proses adaptasi eksternal dan integrasi internal. Mereka telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespon pada lingkungan kultur. (Budi H, 2014)

Begitupun budaya organisasi di sekolah, selain memperhatikan upaya penegakan disiplin para guru, seorang kepala sekolah juga berkewajiban memahami dengan baik apa yang menjadi kendala bawahannya dalam menegakkan disiplin kerja di lembaganya. Oleh karena itu, tidak layak pemimpin hanya menuntut kedisiplinan dari para guru di bawahnya dengan menjadikan dirinya sebagai role model yang harus ditiru, namun mengabaikan faktor-faktor eksternal yang menjadi hambatan dari penegakan disiplin itu sendiri. (Anam et al., 2016)

Hal ini dikuatkan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada keefektifan suatu organisasi dan prestasi. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi dapat terpengaruh dari budaya yang terjadi dalam organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki organisasi dapat berkembang sesuai dengan budaya organisasi dengan melibatkan sistem dan mekanisme yang berkembang. Budaya organisasi berpengaruh besar pada tingkat

pemimpin dan karyawan, sehingga efektivitas proses kerja yang terjadi dapat berjalan dengan baik jika budaya organisasi yang terjadi sesuai dengan sistematika prestasi kerja organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi memiliki fungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan atau pimpinan dalam organisasi, secara tidak langsung juga akan menciptakan mekanisme yang mengefektifkan kerja organisasi yang bersangkutan. (Wijaya, 2016)

Kepala sekolah tidak boleh lupa bahwa guru adalah manusia yang memiliki target dan tujuan individu yang bisa jadi berbeda dengan target dan tujuan sekolah. Maka perlu sekali bagi seorang kepala sekolah untuk mengintegrasikan target dan tujuan individu mereka ke dalam tujuan sekolah agar tercipta rasa puas dari para guru. Apabila ketiga faktor ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kepuasan guru berjalan sesuai harapan dan porsinya, maka otomatis kedisiplinan guru sebagaimana diharapkan akan terbentuk secara otomatis (Permadi, 2010)

Berdasarkan pernyataan di atas menunjukkan bahwa betapa besar pengaruh seorang pemimpin kepada bawahannya, salah satunya adalah kedisiplinan guru. Namun dalam praktiknya di lapangan ternyata tidak mudah. Berdasarkan hasil observasi dalam studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis bahwa di TK Islam Nurul Jamal Kecamatan Pondok Gede Kota Bekasi, TK Islam Assalam Kecamatan Pondok Gede Kota Bekasi, dan TK Islam Annur Kecamatan Pondok Gede Kota Bekasi ternyata banyak guru yang beranggapan bahwa tugasnya hanya mengajar di kelas sehingga menyampingkan kedisiplinan sebagai guru salah satu contohnya kedisiplinan guru yang datang tidak tepat waktu.

Selain itu, pernyataan di perkuat dengan hasil studi pendahuluan penulis ada beberapa temuan gejala-gejala masalah kedisiplinan guru dan perilaku kepala sekolah yang tidak ada ghirah dalam meningkatkan mutu sekolah yaitu:

1. Masih ada guru yang kurang disiplin, seperti datang terlambat ataupun sering bermain handphone ketika proses pembelajaran.
2. Masih ada guru yang tidak mencerminkan sifat terpuji didepan siswa dan orang tua siswa.

3. Kepala sekolah yang jarang melakukan supervisi terhadap guru-guru dalam rangka meningkatkan kemampuan kompetensi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara guru TK Islam Nurul Jamal Kecamatan Pondok Gede Kota Bekasi yang mengatakan bahwa kepala sekolah jarang melakukan supervisi akademik kepada guru-guru di TK Islam Nurul Jamal Kecamatan Pondok Gede Kota Bekasi karena ada anggapan bahwa tugas melakukan supervisi akademik adalah tanggung jawab pengawas.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kepuasan guru terhadap kedisiplinan guru TK di Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rancangan bagaimana penelitian tersebut dilaksanakan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif, yang artinya menekankan semua analisis informasi atau data yang diperoleh diwujudkan dengan angka (numerikal) yang diolah dengan analisis statistik.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian survei, yakni penelitian yang dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Salah satu pendekatan survai adalah korelasi asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner. Kusioner disebarakan kepada 109 orang guru yang mengajar di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Pondok Gede Kota Bekasi

Responden penelitian ini adalah seluruh guru TK di Wilayah Kecamatan Pondokgede Kota Bekasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 28 Taman Kanak-Kanak (TK) 150 guru dengan jumlah sampel sebanyak 109 guru, sedangkan waktu dalam penelitian ini dilakukan pada kurun September 2020 di Kota Sukabumi.

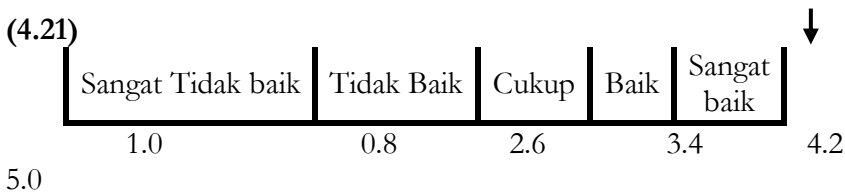
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah

Untuk mengungkap gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah secara keseluruhan dapat dilihat dengan menggunakan perhitungan berikut:

Tabel 1
Tanggapan Responden Mengenai
Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Indikator Pernyataan	Jumlah Skor	Nilai Rata-rata
1	Dimensi Educator	470.25	4.31
2	Dimensi Manager	466.25	4.27
3	Dimensi Administrator	478.00	4.38
4	Dimensi Supervisor	453.00	4.15
5	Dimensi Leader	450.00	4.13
6	Dimensi Inovator	450.00	4.13
7	Dimensi Motivator	447.00	4.10
Total Rata-rata Keseluruhan		459.21	4.21



Gambar 1
Garis Kontinum Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai rata-rata skor yang diperoleh 4,21. Dengan demikian responden mempersepsikan atau menilai Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) berada pada rentang kategori sangat baik (4,2 – 5,0).

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat intensitas kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang guru. Kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru dimana diperoleh data t hitung sebesar 7,687 dan derajat bebas (n-k-1) atau $109-3-1 = 105$ diperoleh angka t tabel 1,983, sehingga t hitung > t-tabel. Artinya H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan

kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru. Kedisiplinan guru akan disumbang oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah. Sebab kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kedisiplinan guru.

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru. Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam pengelolaan lembaga. Kepala merupakan komponen utama dalam pendidikan, karena kepala sekolah memiliki peran dalam membangun lembaga yang dipimpinnya. Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah adalah mengelola, mengatur, dan mengarahkan sumber daya yang ada secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. (Uriatman, 2015)

Kepala sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas manajerial dan kepemimpinan yang kuat. Keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui fungsi-fungsi manajerial dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas. Kepala sekolah yang berkualitas yaitu kepala sekolah yang memiliki kemampuan dasar kepemimpinan, manajerial, kualifikasi pribadi yang sangat baik, serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang profesional. Sedangkan disiplin dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Selain itu, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. (Bejo, 2017)

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan terdahulu bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu dengan efektif mempengaruhi siswa untuk termotivasi berperilaku disiplin guru. Jika dihubungkan dengan pendapat di atas maka mengidentifikasi bahwa kepemimpinan menjadikan para pengikut merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari rutinitas biasanya. (Sunaengsih et al., 2017)

Selain itu, pendapat di atas diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan terdahulu bahwa Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif dan seimbang pada kedisiplinan guru,

hendaknya kepala sekolah dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi yang terjadi. Misalnya, lebih tegas dalam menentukan kebijaksanaan yang berlaku, membuat Standar Operation Prosedur (SOP) agar dapat menunjang kinerja guru semakin baik lagi, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengambil keputusan walaupun hanya dalam saat situasi tertentu, kepala sekolah kiranya lebih ikut berperan dalam penentuan tugas sehingga guru semakin terarah dalam menjalankan tugasnya. (Sadam et al., 2016)

Deskripsi variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian terlihat bahwa nilai rata-rata dan persentase indikator sebagai berikut: 1) Educator 14,63%, 2) Manager 14,50%, 3) Administrator 14,87%, 4) Supervisor 14,1 %, 5) Leader 14%, 6) Inovator 14%, 7) Motivator 13,90%.

Pada variabel ini kepemimpinan kepala sekolah diwakili tujuh indikator, urutan pertama indikator yang tinggi dengan persentase 14, 87% yaitu variabel Administrator. Dalam hal ini menunjukkan bahwa indikator ini memiliki kriteria cukup dengan penafsiran yang baik. Urutan kedua indikator tertinggi yaitu educator dengan presentase 14,63% hal ini menunjukkan bahwa indikator ini memiliki kriteria cukup dengan penafsiran yang baik. Urutan ketiga indikator tertinggi yaitu manager dengan presentase 14,50% hal ini menunjukkan bahwa indikator ini memiliki kriteria cukup dengan penafsiran yang baik. Urutan keempat indikator tertinggi yaitu supervisor dengan dengan presentase 14,1%, indikator leader 14%, indikator inovator 14% hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator ini memiliki kriteria cukup dengan penafsiran yang baik.

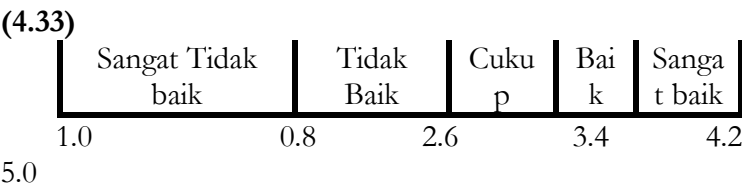
Adapun indikator yang paling lemah adalah motivator sebesar 13,90% artinya bahwa indikator ini harus menjadi perhatian bahwa kepala sekolah harus selalu memotivasi guru agar mampu meningkatkan kemampuan kinerja dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan, agar perencanaan yang dibuat sesuai dengan pelaksanaan dilapangan.

Pengaruh Budaya Organisasi

Mengungkap gambaran budaya organisasi secara keseluruhan dapat dilihat dengan menggunakan perhitungan:

Tabel 2
Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

No.	Indikator Pernyataan	Jumlah Skor	Nilai Rata-rata
1	Dimensi Inovasi	496.50	4.56
2	Dimensi Stabilitas	467.50	4.29
3	Dimensi Kepedulian	486.67	4.46
4	Dimensi Orientasi Hasil	496.00	4.55
5	Dimensi Perilaku Pemimpin	494.00	4.53
6	Dimensi Orientasi Tim	473.00	4.34
7	Dimensi Kepatuhan Terhadap Nilai-Nilai	480.00	4.40
8	Dimensi Inisiasi	468.67	4.30
9	Dimensi Komitmen	469.50	4.31
10	Dimensi Efektifitas dan Keterbukaan Komunikasi	463.67	4.25
11	Dimensi Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko	455.67	4.18
12	Dimensi Toleransi Terhadap Konflik	452.00	4.15
13	Dimensi Dukungan Manajemen	438.50	4.02
Total Rata-rata Keseluruhan		472.44	4.33



Gambar 2
Garis Kontinum Budaya Organisasi

Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai rata-rata skor yang diperoleh 4,33. Dengan demikian responden mempersepsikan atau menilai Budaya Organisasi (X₂) berada pada rentang kategori sangat baik (4,2 – 5,0). Oleh karena itu, pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat intensitas budaya organisasi maka akan semakin tinggi kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas-tugas

sebagai seorang guru. Kekuatan pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru dimana diperoleh data t hitung sebesar 2,631 dan derajat bebas $(n-k-1)$ atau $109-3-1 = 105$ diperoleh angka t tabel 1,983, sehingga t hitung $> t$ tabel. Artinya H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru.

Budaya pada hakikatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapapun bagus suatu bangunan, ia tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya. Organisasi bisa mengarahkan masyarakat untuk memperhatikan satu dua aspek terkait dengan budaya yang akan dibangun, budaya itu mengemukakan kepada pegawai hal-hal seperti ketidakhadiran yang dapat diterima Beberapa budaya mendorong karyawannya untuk menggunakan hari-hari sakitnya untuk bekerja/lembur dan melakukan pengurangan absensi kerja demi optimalisasi produktivitas (Basri, 2012).

Beberapa karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, sejumlah mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi pada orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan (Suryanti, 2013).

Hal ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan terdahulu menyatakan dengan menciptakan suasana yang baik

terhadap budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja akan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru atau pendidik. Sehingga dengan mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja, maka pihak yang berkepentingan dalam hal ini pemerintah dan pengurus yayasan dapat meninjau kembali aspek mana yang perlu ditingkatkan agar kinerja guru atau pendidik termotivasi secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi guru akan berdaya guna dan berhasil guna yang diakibatkan dari pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja (Khairunsyah, 2015).

Deskripsi variabel budaya organisasi dalam penelitian terlihat bahwa nilai rata-rata dan persentase indikator sebagai berikut: 1) Inovasi 8,1%, 2) Stabilitas 7,61%, 3) Kepedulian 7,92%, 4) Orientasi Hasil 8,07%, 5) Perilaku Pemimpin 8,04%, 6) Orientasi Tim 7,70%, 7) Kepatuhan Terhadap Nilai-Nilai 7,82%, 8) Inisiatif 7,63%, 9) Komitmen 7,64%, 10) Efektivitas dan Keterbukaan Komunikasi 7,55%, 11) Toleransi 7,42%, 12) Toleransi Terhadap Konflik 7,36%, 13) Dukungan Manajemen 7,14%.

Pada variabel ini budaya organisasi diwakili dengan 13 indikator, urutan pertama indikator yang tinggi yaitu orientasi hasil, perilaku pemimpin, dan inovasi dengan masing-masing persentase orientasi hasil 8,07%, perilaku pemimpin 8,04%, dan inovasi 8,1%. Dalam hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator ini memiliki kriteria cukup dengan penafsiran yang baik. Urutan kedua indikator tertinggi yaitu stabilitas, kepedulian, orientasi tim, kepatuhan terhadap nilai-nilai, inisiatif, komitmen, efektivitas dan keterbukaan komunikasi, dengan masing-masing presentase stabilitas 7,61%, kepedulian 7,92%, orientasi tim 7,70%, kepatuhan terhadap nilai-nilai 7,82%, inisiatif 7,63%, komitmen 7,64%, efektivitas dan keterbukaan komunikasi 7,55%. Dalam hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator ini memiliki kriteria cukup dengan penafsiran yang baik.

Adapun indikator yang paling lemah adalah variabel Toleransi terhadap tindakan berisiko sebesar 7,42%, Toleransi Terhadap Konflik sebesar 7,36%, Dukungan Manajemen sebesar 7,14%. Artinya bahwa indikator ini harus menjadi perhatian bahwa peran kepala sekolah memberi orientasi pada terbentuknya budaya organisasi yang kuat, guna mendukung kesuksesan pencapaian

tujuan yang telah ditetapkan. Keterampilan kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan budaya organisasi dapat diartikan sebagai upaya kepala sekolah untuk mempengaruhi, merubah, atau mempertahankan budaya sekolah yang kuat untuk mendukung terwujudnya visi, misi, dan tujuan sekolah (Danim, 2012).

Melalui keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah maka kepala sekolah dapat mengembangkan dan memperkuat budaya organisasi, hal ini dapat dilakukan dengan upaya-upaya mengembangkan budaya organisasi yang bersifat positif, karena budaya organisasi yang bersifat positif mendukung peningkatan mutu pendidikan yang positif serta akan memberi warna tersendiri dan sejalan dengan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah. Budaya positif tersebut antara lain: budaya jujur, budaya saling percaya, budaya bersih, budaya disiplin, budaya baca, budaya kerjasama, budaya memberi teguran dan penghargaan. Mencermati hal tersebut maka kepala sekolah melalui kompetensi yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi yang positif dalam pengembangan budaya sekolah, sehingga secara maksimal dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan (Sunaengsih et al., 2017).

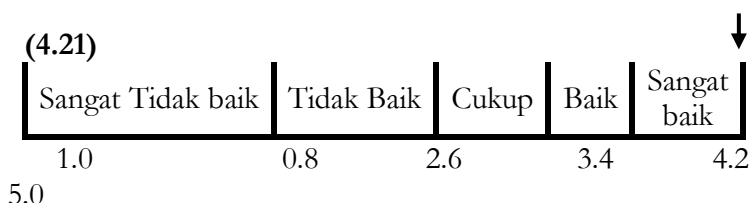
Pengaruh Kepuasan Guru

Mengungkap gambaran kepuasan guru secara keseluruhan dapat dilihat dengan menggunakan perhitungan:

Tabel 3
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Guru

No.	Indikator Pernyataan	Jumlah Skor	Nilai Rata-rata
1	Adanya pengawasan dari pimpinan	469,25	4,30
2	Adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja di sekolah.	468.66	4,30
3	Adanya kondisi kerja yang sehat.	462.66	4,24
4	Adanya imbalan yang memadai.	457.33	4,19
5	Adanya tanggung jawab atas pekerjaannya.	476.50	4,37
6	Pekerjaan itu sendiri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.	452.5	4,15

No.	Indikator Pernyataan	Jumlah Skor	Nilai Rata-rata
7	Adanya kebijakan tentang kenaikan jabatan.	449.5	4,12
8	Adanya penghargaan.	443	4,06
Total Rata-rata Keseluruhan		459,92	4,21



Gambar 3
Garis Kontinum Kepuasan Guru

Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai rata-rata skor yang diperoleh 4,21. Dengan demikian responden mempersepsikan atau menilai Variabel Kepuasan Guru (X3) berada pada rentang kategori sangat baik (4,2 – 5,0).

Pengaruh kepuasan guru terhadap kedisiplinan guru mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat intensitas kepuasan guru maka akan semakin tinggi kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang guru. Kekuatan pengaruh kepuasan guru terhadap kedisiplinan guru dimana diperoleh data t hitung sebesar 2,515 dan derajat bebas ($n-k-1$) atau $109-3-1 = 105$ diperoleh angka t tabel 1,983, sehingga t hitung $>$ t tabel. Artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan guru terhadap kedisiplinan guru.

Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan di mana para guru dan staf memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif staf terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Manajemen harus memonitor kepuasan kerja, tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya (Aziz Wahab, 2012).

Kepuasan kerja guru dan staf di institusi sekolah pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang guru atau staf di

institusi sekolah menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja. Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang, kepuasan kerja merupakan bagian kepuasan dalam hidup (Sumarni, 2016).

Deskripsi variabel kepuasan guru dalam penelitian terlihat bahwa nilai rata-rata dan persentase indikator sebagai berikut: 1) adanya pengawasan dari pimpinan 12,75%, 2) adanya hubungan baik dengan rekan kerja 12,74%, 3) adanya kondisi kerja yang sehat 12,57%, 4) adanya imbalan yang memadai 12,43%, 5) adanya tanggung jawab atas pekerjaan 12,95%, 6) pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki 12,3%, 7) adanya kebijakan tentang kenaikan jabatan 12,22%, 8) adanya penghargaan 12,04%.

Pada variabel ini kepuasan guru diwakili dengan 8 indikator, urutan pertama indikator yang tinggi yaitu adanya tanggung jawab atas pekerjaan sebesar 12,95%. Dalam hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator ini memiliki kriteria cukup dengan penafsiran yang baik. Urutan kedua indikator tertinggi yaitu adanya pengawasan dari pimpinan sebesar 12,75%, dan adanya hubungan baik dengan rekan kerja 12,74%. Dalam hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator ini memiliki kriteria cukup dengan penafsiran yang baik. Urutan ketiga indikator tertinggi yaitu adanya kondisi kerja yang sehat 12,57% dan adanya imbalan yang memadai 12,43%, dalam hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator ini memiliki kriteria cukup dengan penafsiran yang baik.

Adapun indikator yang paling lemah adalah variabel adanya penghargaan sebesar 12,04%, pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sebesar 12,3%, dan adanya kebijakan tentang kenaikan jabatan sebesar 12,22%. Artinya bahwa indikator ini harus menjadi perhatian bahwa kepuasan guru. Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut bukan hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Sifat kepuasan kerja yang individu, menyebabkan pada suatu situasi yang sama, belum tentu masing-masing individu memiliki kepuasan kerja yang sama. Hal itu dikarenakan pandangan

mereka yang berbeda-beda terhadap suatu situasi tersebut. Adapun dimensi-dimensi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kerja: termasuk minat intrinsik, variasi, kesempatan untuk belajar, kesulitan, banyaknya kegiatan, kesempatan untuk sukses, dan penguasaan langka dan metode. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi ini tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Bayaran: banyaknya bayaran, kelayakan atau adil, dan cara pembayaran. Bila bayaran dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkah keterampilan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.
3. Promosi: kesempatan untuk promosi, kejujuran, dan dasar untuk promosi.
4. Pengakuan: pujian atas pelaksanaan, penghargaan atas selesainya pekerjaan, dan kritik.
5. Kondisi kerja: jam kerja, istirahat, peralatan, temperatur, ventilasi, kelembaban, lokasi, dan layout fisik.
6. Teman-pekerja: kemampuan, kesukaan menolong, dan keramahan. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi menemukan bahwa kepuasan-kepuasan bawahan ditingkatkan bila bersikap ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi.
7. Perusahaan dan manajemen: perhatiannya terhadap karyawan, bayaran, dan kebijakan (Suryanti, 2003).

Selain itu, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya.
7. Sikap pekerjaan (Athoillah, 2015)

Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud bila seseorang tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Ali Muhtarom bahwa sekolah tidak cukup hanya menilai kinerja dan prestasi kerja guru atau staf yang dilaksanakan setiap tahun atau setiap periode tertentu, akan tetapi perlu juga dilakukan pengukuran kepuasan kerja. (Adi, 2013)

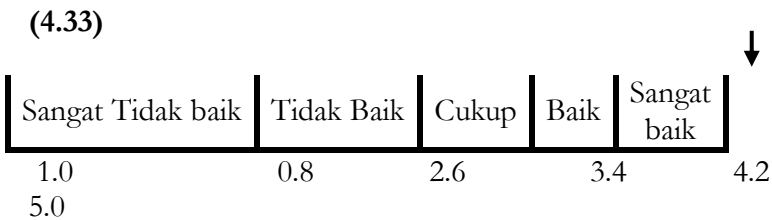
Pengukuran ini di samping bermanfaat bagi guru atau staf sebagai individu maupun bagi kepentingan sekolah. Dan untuk mengukur motivasi dan kepuasan kerja guru atau staf dapat menggunakan metode pengukuran sikap dengan metode wawancara langsung, observasi langsung, dan pernyataan sikap atau yang sering dikenal sebagai skala sikap. dan sikap tersebut mencakup apa yang diharapkan guru atau staf dan apa yang tidak diharapkan guru atau staf. Kemudian ada beberapa faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur motivasi dan kepuasan kerja seorang guru atau staf, yaitu, pertama, isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, kedua, supervise, ketiga, organisasi dan manajemen, keempat, kesempatan untuk maju, kelima, gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif, keenam, rekan kerja, dan ketujuh, kondisi pekerjaan. Sedangkan salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan) (Marinis, 2014)

Pengaruh Kedisiplinan Guru

Gambaran mengenai kedisiplinan guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan Guru

No.	Indikator Pernyataan	Jumlah Skor	Nilai Rata-rata
1	Kehadiran	480	4.40
2	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	465	4.26
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	465	4.26
4	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	469,25	4.41
5	Bekerja Etis	470.50	4.32
Total Rata-rata Keseluruhan		469.95	4.33



Gambar 4 Garis Kontinum Etos Kerja

Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai rata-rata skor yang diperoleh 4,33. Dengan demikian responden mempersepsikan atau menilai Kedisiplinan Guru berada pada rentang kategori sangat baik (4,2 – 5,0).

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat intensitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi maka akan semakin tinggi kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang guru. Kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dapat dihitung menggunakan hasil hitung secara simultan dengan data nilai $\alpha = 5\%$; $df_1=k=2$; $df_2=n-k-1=109-2-1=106$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,082. Berdasarkan hasil perhitungan Fhitung diperoleh sebesar

94,531 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,082. Kriteria pengujiannya adalah, “tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ”. Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 94,531 > F_{\text{tabel}} = 3,082$, maka pada $\alpha = 5\%$ diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru.

Hal ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan otoriter (autoritarian) kurang efektif dan tidak sesuai harapan dan keinginan karyawan. Adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap tercapainya peningkatan disiplin kerja karyawan. (Wijaya, 2016)

Selain itu, bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Pola komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pola komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. (Wijaya, 2016)

PENUTUP

Hal yang sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan guru baik melalui kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan guru adalah dengan mengembangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan guru terhadap kedisiplinan guru agar tercipta hubungan yang kuat dan kondusif perlu terus diupayakan melalui berbagai cara. Upaya yang bisa dilakukan antara lain kepala sekolah memahami tugas dan fungsinya, memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja baik. Mengikut sertakan guru dalam berbagai pelatihan atau penataran, menciptakan iklim kerja yang kondusif, pengembangan berbagai macam bentuk yang mengarah terhadap munculnya budaya organisasi perlu sering dilakukan agar guru terbiasa saling menghargai dan saling percaya, bekerja bersama-sama dalam tim, meningkatkan motivasi dari dalam hati guru itu sendiri, bekerja secara terkoordinasi dan saling mendukung dan menguatkan. Diupayakan setiap pekerjaan dikerjakan dalam tim dan menjadi tanggung jawab bersama,

kalau ada kegagalan bukan tanggung jawab pribadi seorang guru tetapi tanggung jawab organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, dengan izin-Nyalah artikel ini dapat diselesaikan. Dalam proses penyusunan tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang penulis alami, namun berkat dorongan bantuan serta bimbingan dari semua pihak segala hambatan serta kesulitan tersebut dapat teratasi. Oleh karena itu tidaklah berlebihan bila penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu pembuatan artikel ini. Mudah-mudahan bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan dari Allah SWT. Akhirnya penulis berharap mudah-mudahan artikel ini ada manfaatnya. Amiin.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Athoillah, A. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Pustaka Setia.
- Aziz Wahab, A. (2012). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Alfabeta.
- Basri, H. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Pustaka Setia.
- Danim, S. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Pustaka Setia.
- Fattah, N. (2017). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Rosdakarya.
- Marinis. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama.
- Permadi. (2010). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rineka Cipta.

Jurnal

- Adi, B. W. (2013). *Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Kepala Sekolah*, *Utility*. 19, 206–221.
- Anam, M. C., Wilian, S., & Setiadi, D. (2016). *Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer*. 1(1).
- Anggayani, N. L., Noak, P. A., & Yudharta, I. P. D. (2016). *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Negeri 2 Pemecutan Kota Denpasar)*. *Citizen Charter*, 1(1), 1–8.
- Bejo. (2017). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs NU 07 Patebon*. 14–17. <http://eprints.walisongo.ac.id/7455/>
- Budi H, L. (2014). *Manajemen Budaya Organisasi*. *Jurnal STIE Semarang*,

- 6(3), 58–73.
- Juwita, M., Yudhyarta. (2020). *Sertifikasi, Kedisiplinan Mengajar*. Agora, 1(April), 139–150.
- Kusweri, I. (2016). *Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah Dan Komite Sekolah*. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen*, 1(3), 1–13.
- Lailatussaadah, L. (2015). *Upaya Peningkatan Kinerja Guru. Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Saputra, D. S. (2009). *Hubungan Antara Kompetensi Profesionalisme Guru*. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 71–79.
- Herawan, (2016). *Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kinerja Komite Sekolah Terhadap Efektivitas Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 23(1), 40–48.
- Sobandi, A. (2010). *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smkn Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Di Kota Bandung*, Asatiza, 9(17), 25–34.
<https://doi.org/10.17509/manajerial.v9i2.1799>
- Sulistyo, A., & Wijayanto, W. (2015). *Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggungbarjo Kabupaten Grobogan*. *Seminar Nasional Ilmu Pendidikan UNS 2015, November*, 281–287.
- Sumarni. (2016). *Kontribusi Motivasi Berprestasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang*. *Economica*, 5(1), 63–68.
<https://doi.org/10.22202/economica.2016.v5.i1.307>
- Sunaengsih, Komariah, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Sekolah*. *Administrasi Pendidikan*, 14(2), 1–10.
<http://repository.iainpurwokerto.ac.id/id/eprint/3238>
- Suryanti, E. W. (2003). *Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 19(1), 1–12.
- Uriatman, M. (2015). *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*. *Manajer Pendidikan*, 9(6), 822–827.
- Wijaya, E. P. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semangat Baru Jaya*. *Agora*, 4(1), 83–88.