

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI KECAMATAN CIBINONG**

Ilma Zulia<sup>1</sup>, Yulita Pujilestari<sup>2</sup>, Ruknan<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang

[zulailma88@gmail.com](mailto:zulailma88@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the integration of organizational culture, principal leadership, and work discipline in improving the performance of public elementary school teachers in Cibinong District. Teacher performance in this study is understood as the results of teacher work that includes task performance, citizenship behavior, and control of counterproductive behavior. The study used a quantitative approach with a survey method. The study population was all elementary school teachers in Cibinong District, with a sample determined through a sampling technique tailored to the research needs. Data were collected using a questionnaire instrument and analyzed using descriptive statistical analysis techniques and multiple linear regression. The results of the study indicate that partially organizational culture, principal leadership, and work discipline do not have a significant effect on teacher performance. Simultaneously, the three independent variables also do not show a significant effect on teacher performance, with a low coefficient of determination value. This finding indicates that teacher performance is more influenced by other factors outside the research model, such as professional and pedagogical competence, intrinsic motivation, workload, welfare, support facilities and infrastructure, and the psychological climate of the school. Therefore, improving teacher performance requires a more holistic and sustainable approach by strengthening internal teacher factors as well as synergy between organizational culture, principal leadership, and work discipline in effective school governance.*

**Keywords:** organizational culture, work discipline, principal leadership, teacher performance, elementary school

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibinong. Kinerja guru dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja guru yang mencakup task performance, citizenship behavior, dan pengendalian counterproductive behavior. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru SDN di Kecamatan Cibinong, dengan sampel yang ditentukan melalui teknik

sampling yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Data dikumpulkan menggunakan instrumen angket dan dianalisis dengan teknik analisis statistik deskriptif serta regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien determinasi yang rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti kompetensi profesional dan pedagogik, motivasi intrinsik, beban kerja, kesejahteraan, dukungan sarana dan prasarana, serta iklim psikologis sekolah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan yang lebih holistik dan berkelanjutan melalui penguatan faktor-faktor internal guru serta sinergi antara budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja dalam tata kelola sekolah yang efektif.

**Kata kunci:** budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, sekolah dasar

#### A. Pendahuluan

Pendidikan dasar memiliki peran strategis sebagai fondasi utama dalam membentuk karakter, pengetahuan, keterampilan, serta sikap dasar peserta didik yang menjadi bekal bagi keberlanjutan pendidikan pada jenjang berikutnya. Di Indonesia, pendidikan dasar tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai instrumen pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berdaya saing. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dasar sering dijadikan indikator penting dalam menilai mutu sistem pendidikan nasional secara keseluruhan, karena kualitas proses

pembelajaran pada jenjang ini sangat menentukan capaian akademik, sosial, dan moral peserta didik di masa depan.

Meskipun memiliki peran yang sangat strategis, penyelenggaraan pendidikan dasar di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan kultural. Tantangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan sarana prasarana atau kurikulum, tetapi juga menyangkut aspek manajerial dan sumber daya manusia di sekolah. Budaya organisasi sekolah yang belum terbentuk secara kuat, kepemimpinan kepala sekolah yang belum optimal, serta variasi tingkat disiplin kerja guru menjadi persoalan yang kerap ditemui

di berbagai satuan pendidikan dasar. Kondisi ini berdampak langsung pada kinerja guru, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pembelajaran, iklim kelas, serta hasil belajar peserta didik. Secara yuridis, upaya peningkatan mutu pendidikan dasar di Indonesia memiliki landasan hukum yang kuat dan komprehensif. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan harus dikelola secara terencana, sistematis, berkelanjutan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhhlak mulia, cerdas, dan terampil. Selanjutnya, PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengamanatkan setiap satuan pendidikan wajib memenuhi standar isi, proses, penilaian, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengelolaan, serta standar kompetensi lulusan sebagai upaya menjamin mutu pendidikan. Selain itu, Permen No 6 Tahun 2018 menegaskan pentingnya kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan budaya organisasi yang kondusif, mendorong profesionalisme guru, dan meningkatkan kinerja sekolah secara berkelanjutan.

Budaya organisasi sekolah merupakan salah satu faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja warga sekolah. Robbins (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong kerja sama dan komitmen guru terhadap tujuan sekolah. Peterson dan Deal (2009) menegaskan bahwa sekolah dengan budaya organisasi yang sehat cenderung memiliki tingkat kolaborasi guru yang tinggi, komunikasi yang efektif, serta kualitas pembelajaran yang lebih baik. Selain itu, Bryk dan Schneider (2002) menekankan pentingnya kepercayaan interpersonal sebagai elemen kunci dalam budaya organisasi sekolah yang berdampak pada peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Kepemimpinan kepala sekolah juga memegang peran sentral dalam membentuk dan menguatkan budaya organisasi sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai

administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran dan agen perubahan. Leithwood, Harris, dan Hopkins (2008) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, mendorong inovasi, meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru. Robinson, Lloyd, dan Rowe (2008) menambahkan bahwa kepemimpinan yang berfokus pada pengelolaan pembelajaran dan pengembangan profesional guru memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pengajaran di kelas. Selain budaya organisasi dan kepemimpinan, disiplin kerja guru merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas proses pembelajaran. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan guru terhadap aturan, tanggung jawab profesional, serta komitmen dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara konsisten. Hoy dan Miskel (2013) menegaskan bahwa disiplin kerja guru yang tinggi tercermin dalam ketepatan waktu, kesiapan mengajar, konsistensi pelaksanaan pembelajaran, serta kesungguhan dalam perencanaan dan evaluasi pembelajaran. Supriyanto dan

Sudirman (2017) juga menemukan bahwa disiplin kerja guru berkorelasi positif dengan kinerja pengajaran dan kualitas pembelajaran di SD.

Namun demikian, kondisi empiris di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cibinong menunjukkan adanya permasalahan yang cukup signifikan terkait kinerja guru. Hasil survei pendahuluan yang melibatkan 40 guru di SDN Ciriung 1 dan SDN Ciriung IV menunjukkan bahwa 48% guru mengalami kendala pada aspek *task performance*, 48,96% pada *citizenship behavior*, dan 49,83% pada *counterproductive behavior*. Data tersebut mengindikasikan bahwa hampir setengah dari jumlah guru belum menunjukkan kinerja yang optimal, baik dalam penyelesaian tugas, perilaku kewarganegaraan organisasi, maupun dalam pengendalian perilaku kontraproduktif yang berpotensi mengganggu iklim kerja dan kualitas pembelajaran.

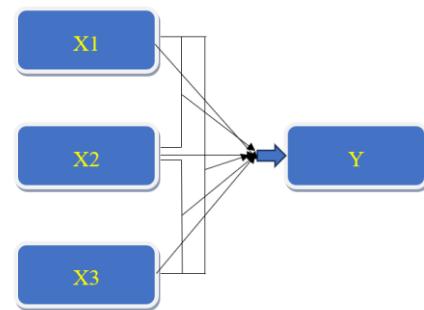
Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara parsial. Peterson dan Deal (2009) serta Bryk dan Schneider (2002) menegaskan bahwa budaya organisasi dan kepercayaan

interpersonal berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Leithwood et al. (2008) dan Robinson et al. (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pengajaran dan profesionalisme guru. Sementara itu, Hoy dan Miskel (2013) serta Supriyanto dan Sudirman (2017) menemukan bahwa disiplin kerja guru berkorelasi positif dengan kinerja dan konsistensi pembelajaran. Namun, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan, khususnya dalam konteks pendidikan dasar di tingkat kecamatan, masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cibinong. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi perumusan kebijakan dan strategi peningkatan mutu pendidikan dasar yang lebih kontekstual dan berkelanjutan.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibinong. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara statistik (Creswell, 2014). Untuk memperjelas pendekatakan kuantitatif ini, penulis memvisualisasikan sebagai berikut.



**Gambar 1. Desain Penelitian Kuantitatif**

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert yang disebarluaskan kepada guru, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan SPSS versi 25, termasuk analisis regresi linear berganda, korelasi, serta pengujian hipotesis. Populasi penelitian

berjumlah 256 guru SD Negeri yang tersebar di lima gugus Kecamatan Cibinong. Penentuan sampel dilakukan menggunakan multistage random sampling dan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 107 guru sebagai sampel penelitian yang representatif. Populasi terjangkau difokuskan pada guru dari Gugus 6 hingga Gugus 10. Instrumen penelitian mencakup empat variabel, yaitu kinerja guru (Y), budaya organisasi (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan disiplin kerja (X3). Seluruh instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan hasil menunjukkan sebagian besar butir pernyataan valid dan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,98$ , sehingga dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan.

Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap kinerja guru, serta uji t dan uji F untuk menguji hipotesis penelitian. Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) digunakan untuk

mengetahui besarnya kontribusi ketiga variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, sekaligus menjadi dasar rekomendasi dalam peningkatan mutu pengelolaan pendidikan dasar di Kec Cibinong.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibinong berada pada kategori cukup hingga baik, namun masih ditemukan sejumlah aspek yang belum optimal, khususnya pada dimensi *citizenship behavior* dan pengendalian *counterproductive behavior*. Temuan deskriptif ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian guru telah mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan baik (*task performance*), masih terdapat tantangan dalam membangun perilaku kerja sukarela, kolaboratif, serta konsistensi sikap profesional secara berkelanjutan. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa kinerja guru tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individu,

tetapi juga sangat dipengaruhi oleh organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja yang berlaku di sekolah.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh temuan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan melalui uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru secara bermakna. Temuan ini mempertegas bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan yang bersifat sistemik dan terpadu, bukan parsial.

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan hasil deskriptif yang menunjukkan bahwa sekolah dengan nilai-nilai kebersamaan, komunikasi yang terbuka, serta lingkungan kerja yang kondusif cenderung memiliki guru yang lebih termotivasi dan bertanggung jawab. Budaya

organisasi yang kuat berfungsi sebagai pedoman perilaku kerja guru, membentuk loyalitas, serta mendorong kesediaan untuk berkontribusi melampaui tuntutan tugas formal. Hal ini menguatkan pandangan Sutrisno (2019) dan Wibowo dan Putri (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah yang positif mampu meningkatkan komitmen dan efektivitas kerja guru.

Selanjutnya, kepemimpinan kepala sekolah juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara empiris, kepala sekolah yang mampu merumuskan visi dan misi secara jelas, membangun komunikasi efektif, serta memberdayakan guru dan staf, berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas kerja guru. Temuan ini memperkuat hasil deskriptif yang menunjukkan bahwa iklim kerja yang kondusif tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional. Hasil ini konsisten dengan temuan Mulyasa (2018) dan Yuliana, Suryadi, dan Fattah (2021) yang menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas pengajaran dan kinerja guru

melalui penciptaan iklim sekolah yang suportif dan kolaboratif.

Variabel disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mengonfirmasi bahwa guru dengan tingkat kedisiplinan tinggi yang tercermin dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta profesionalisme cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Temuan ini selaras dengan hasil deskriptif yang menunjukkan bahwa ketidakkonsistenan dalam disiplin kerja masih menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kinerja guru di beberapa sekolah. Pandangan ini didukung oleh Suryani (2018) dan Rahmawati dan Slamet (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan prasyarat utama bagi efektivitas organisasi sekolah, serta diperkuat oleh penelitian Supriyanto dan Sudirman (2017) yang menemukan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja guru.

Nilai Adjusted R<sup>2</sup> dalam penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi yang cukup besar dari variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja.

Meskipun demikian, masih terdapat bagian variasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi intrinsik, kompetensi pedagogik, beban kerja, serta dukungan sarana dan prasarana. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan kebijakan yang komprehensif dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi dinamis antara sistem nilai organisasi, kualitas kepemimpinan kepala sekolah, dan kedisiplinan kerja individu. Temuan ini memperkuat kajian manajemen pendidikan yang menempatkan kepala sekolah sebagai aktor strategis dalam membangun budaya organisasi yang sehat, menegakkan disiplin kerja, serta menciptakan iklim sekolah yang mendorong profesionalisme guru. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan dasar di Kecamatan Cibinong tidak hanya bergantung pada kompetensi individu guru, tetapi juga pada kemampuan sekolah dalam mengelola faktor-faktor organisasi secara efektif dan berkesinambungan.

Pembahasan penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibinong. Kinerja guru dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja guru yang tercermin melalui *task performance*, *citizenship behavior*, dan pengendalian *counterproductive behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki peran penting dalam membentuk kinerja guru secara individual maupun kolektif.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat nilai, norma, dan kebiasaan positif yang berkembang di lingkungan sekolah, semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Secara deskriptif, budaya organisasi di sekolah-sekolah yang diteliti tercermin melalui adanya nilai kebersamaan, komunikasi yang relatif

terbuka, kerja sama antarguru, serta komitmen terhadap tujuan sekolah.

Budaya organisasi yang positif berfungsi sebagai kerangka acuan perilaku bagi guru dalam bekerja. Guru yang berada dalam lingkungan kerja yang mendukung cenderung memiliki rasa aman, kepercayaan, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap sekolah. Kondisi ini mendorong guru untuk tidak hanya memenuhi tugas pokoknya, tetapi juga menunjukkan perilaku ekstra peran atau *citizenship behavior*, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, serta menjaga citra lembaga. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sukmadinata dan Syaodih (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kinerja anggota organisasi. Peterson dan Deal (2009) juga menegaskan bahwa budaya sekolah yang positif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kolaborasi guru.

Namun demikian, hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa belum semua dimensi budaya organisasi terinternalisasi secara optimal. Beberapa guru masih menunjukkan

tingkat motivasi dan loyalitas yang fluktuatif. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak cukup hanya dirumuskan secara normatif, tetapi perlu diinternalisasikan melalui keteladanan pimpinan, pembiasaan konsisten, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa kepala sekolah memegang peranan strategis dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, membangun budaya organisasi yang sehat, serta mendorong profesionalisme guru. Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini tercermin melalui kejelasan visi dan misi, komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan yang adil, pemberdayaan guru, serta keteladanan bersikap dan bertindak.

Secara empiris, guru cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika dipimpin oleh kepala sekolah yang bersifat partisipatif, humanis, dan inspiratif. Kepala sekolah yang mampu membangun hubungan interpersonal yang positif dengan guru

akan menumbuhkan rasa percaya dan komitmen, sehingga guru terdorong untuk bekerja secara optimal. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Komariah dan Triatna (2016) serta Wahyudi (2018), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada visi, pemberdayaan, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Robinson et al. (2008) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pengajaran melalui penciptaan iklim sekolah yang mendukung pembelajaran. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi sebagai agen perubahan yang menggerakkan seluruh warga sekolah menuju tujuan pendidikan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat kedisiplinan

tinggi ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta profesionalisme cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Disiplin kerja menjadi fondasi penting dalam menjaga konsistensi perilaku kerja guru dan memastikan terlaksananya proses pembelajaran secara efektif.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah menunjukkan kepatuhan terhadap aturan sekolah, namun masih terdapat variasi dalam hal konsistensi dan profesionalisme. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan formal, tetapi juga dengan kesadaran intrinsik dan komitmen terhadap profesi. Temuan ini sejalan dengan pandangan Hoy dan Miskel (2013) yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan prasyarat bagi efektivitas organisasi sekolah. Penelitian Supriyanto dan Sudirman (2017) juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru, terutama dalam pelaksanaan tugas pembelajaran.

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan membentuk suatu sistem yang utuh dalam meningkatkan kinerja guru. Nilai koefisien determinasi ( $Adjusted R^2$ ) menunjukkan bahwa proporsi yang cukup besar dari variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja guru.

Secara konseptual, budaya organisasi menyediakan kerangka nilai dan norma kerja, kepemimpinan kepala sekolah berfungsi sebagai penggerak dan pengarah, sedangkan disiplin kerja menjadi mekanisme pengendali perilaku. Ketika ketiganya berjalan secara sinergis, maka kinerja guru akan meningkat secara berkelanjutan. Temuan ini memperkuat pendekatan manajemen

pendidikan yang menekankan pentingnya pengelolaan faktor organisasi secara holistik.

### **Implikasi Teoretis dan Praktis**

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkaya kajian manajemen pendidikan dengan memberikan bukti empiris bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi faktor budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja guru perlu diarahkan pada penguatan budaya sekolah yang positif, pengembangan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, serta penegakan disiplin kerja yang konsisten dan berkeadilan.

Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan dasar di Kecamatan Cibinong tidak hanya bergantung pada kompetensi individu guru, tetapi kemampuan sekolah membangun sistem organisasi yang sehat, kepemimpinan yang visioner, dan budaya kerja yang profesional serta berkelanjutan.

### **D. Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja tidak

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Cibinong, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi yang rendah mengindikasikan bahwa ketiga variabel hanya menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru lebih dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian, seperti kompetensi profesional dan pedagogik, motivasi intrinsik, beban kerja, kesejahteraan, sarana prasarana, serta iklim psikologis sekolah.

Meskipun tidak berpengaruh signifikan secara statistik, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja tetap memiliki peran strategis pengelolaan sekolah. Ketidaksignifikansi temuan mengindikasikan bahwa implementasi ketiga aspek tersebut belum optimal dan belum terintegrasi secara sinergis dalam praktik manajemen sekolah. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi, peningkatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran, serta pengembangan disiplin kerja yang bersifat profesional dan intrinsik tetap perlu dilakukan. Implikasi penelitian menekankan pentingnya pendekatan pengelolaan sekolah

yang holistik dan berkelanjutan. Upaya peningkatan kinerja guru perlu diarahkan pada penguatan faktor lain lebih dominan, disertai pembentahan budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin secara terintegrasi.

Penelitian merekomendasikan evaluasi menyeluruh terhadap faktor penentu kinerja guru, pengembangan profesional berkelanjutan, peningkatan kualitas supervisi akademik, penciptaan lingkungan kerja yang supportif, serta peninjauan kebijakan internal sekolah. Selain itu, diperlukan dukungan aktif dari Dinas Pendidikan dan penelitian lanjutan dengan variabel serta metode yang lebih komprehensif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor yang memengaruhi kinerja guru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. Russell Sage Foundation
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*
- (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28(1), 27–42. <https://doi.org/10.1080/13632430701800060>
- Komariah, A., & Triatna, C. (2016). *Visionary leadership: Menuju sekolah efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peterson, K. D., & Deal, T. E. (2009). *The shaping school culture fieldbook*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Robbins, S. P. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Pearson Education.
- Sukmadinata, N. S., & Syaodih, E. (2020). *Pengembangan kurikulum: Teori dan praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyudi. (2018). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Permendikbud Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Rahmawati, D., & Slamet, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap

- kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 112–121.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>
- Sembiring, R., & Hidayat, R. (2025). Organizational citizenship behavior dan pengaruhnya terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 45–58.
- Supriyanto, A., & Sudirman. (2017). Disiplin kerja guru dan implikasinya terhadap kinerja pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(2), 112–123.
- Supriyanto, A., & Sudirman. (2017). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(3), 215–223.
- Suryani, T. (2018). Disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 45–56.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wibowo, & Putri, R. A. (2020). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 4(1), 33–42.
- Yuliana, Suryadi, & Fattah, N. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 67–78.