

## Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang

**Lasminto, Nur Khoiri, Lilik Ariyanto**

Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang; Indonesia  
Jl. Lontar No 1 Semarang  
Email: Lasminto52@guru.sd.belajar.id

**Abstract:** The purpose of this study is to determine and analyze the influence of principal leadership and work culture on the work discipline of elementary school teachers in Tembalang District, Semarang City. This study uses quantitative methods. The population in this study was 382 teachers with proportional random sampling techniques to 195 elementary school teachers in Tembalang District, Semarang City. Data collection techniques used observation, questionnaires and documentation methods. Data analysis techniques used classical assumption tests, namely normality tests, linearity tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear analysis, T-test (Partial), F-test (Simultaneous) and coefficient of determination ( $r^2$ ) tests. The results of the first test are a positive and significant influence of principal leadership on the work discipline of elementary school teachers in Tembalang District, Semarang City. The results of the second test are a positive and significant influence of work culture on the work discipline of elementary school teachers in Tembalang District, Semarang City. The results of the third test are a positive and significant influence of principal leadership and work culture simultaneously on the performance of elementary school teachers in Tembalang District, Semarang City.

**Keywords:** Instructional Leadership; Work Culture; Work Discipline.

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap disiplin kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Tembalang Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 382 guru dengan teknik proportional random sampling menjadi 195 guru sd negeri se-kecamatan Tembalang kota Semarang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis linear berganda, uji T (Parsial), uji F (Simultan) serta uji koefisien determinasi ( $r^2$ ). Hasil pengujian pertama adalah adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Tembalang Kota Semarang. Hasil pengujian kedua adalah adanya pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap disiplin kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Tembalang Kota Semarang. Hasil pengujian ketiga adalah adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Tembalang Kota Semarang.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Intruksional; Budaya Kerja ; Disiplin Kerja.

Pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta membentuk watak bangsa yang bermartabat. Esensinya, pendidikan bertujuan membudayakan dan memanusiakan manusia, dengan peran strategis dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas secara menyeluruh. Keberhasilan sistem pendidikan tidak terlepas dari kualitas guru sebagai elemen penting yang berperan dalam proses transfer pengetahuan dan pembentukan karakter peserta didik (Santoso et al., 2025). Mutu

pendidikan akan sulit berkembang tanpa peningkatan disiplin guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu dan peraturan yang berlaku (Siti Umami, Bukman Lian, 2021).

Seorang guru yang ingin menegakkan disiplin di dalam kelas harus terlebih dahulu menunjukkan disiplin dalam dirinya sendiri. Hal ini berarti bahwa guru harus mampu mematuhi peraturan yang berlaku dan memiliki kesadaran tinggi tentang pentingnya kedisiplinan, baik dalam hal jam kerja maupun pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Guru yang disiplin akan menjadi contoh yang baik bagi peserta didiknya, karena nilai-nilai disiplin dapat ditanamkan melalui contoh konkret yang mereka tunjukkan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut (Asterina, 2019) Indikator disiplin kerja guru meliputi ketepatan waktu saat berangkat, kepatuhan terhadap jadwal pembelajaran, taat memakai seragam, serta konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi presensi guru SD Negeri di Kecamatan Pedurungan yang diunduh dari laman <https://absen.semarangkota.go.id/> pada bulan April 2025, diketahui bahwa dari 127 guru yang menjadi sampel, sebanyak 41 orang (32,28%) tercatat hadir tidak tepat waktu. Selain itu, berdasarkan hasil sidak ASN ke beberapa SD Negeri di Kota Semarang tanggal 9 Desember 2024, ada 9 orang guru yang tidak mengenakan atribut lengkap atau seragam tidak sesuai dengan ketentuan. Data di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja guru perlu ditingkatkan, khususnya terkait dengan kedatangan di sekolah, kehadiran di kelas yang tepat waktu, serta kepatuhan terhadap peraturan seragam yang ada. Disiplin kerja guru memiliki keterkaitan yang erat dengan kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan budaya sekolah.

Penelitian mengenai dampak kepemimpinan instruksional terhadap kedisiplinan guru menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. (Susanti et al., 2023) menemukan bahwa kepemimpinan instruksional memberikan kontribusi sebesar 54% terhadap disiplin kerja guru. Sementara itu, penelitian Maksud, Thohri, dan Citriadin (2024) menyatakan pengaruh serupa sebesar 65,4%.

Kedisiplinan guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, salah satunya adalah kepemimpinan instruksional (Fiannisa et al., 2024). Di lingkungan sekolah, kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin langsung yang bertugas mendorong peningkatan performa guru. Agar kinerja guru semakin optimal, kepala sekolah perlu berfokus pada aspek pengajaran dan pembelajaran, bukan hanya operasional manajerial. Pendapat ini didukung oleh (Ratna Endah Pamuji, 2020) yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran perlu membantu guru meningkatkan performa di kelas dan menjadikan pengajaran sebagai prioritas utama sekolah.

Menurut (Ngadimin, 2014) kepemimpinan instruksional kepala sekolah yang efektif tercermin melalui pemberian bimbingan langsung kepada guru, dukungan terhadap penerapan metode pembelajaran inovatif, serta pelaksanaan monitoring terhadap kegiatan pembelajaran, termasuk pembelajaran jarak jauh. Kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional dituntut untuk mengoptimalkan potensi guru agar kualitas pengajaran semakin meningkat, sehingga berdampak positif terhadap disiplin kerja guru dan pencapaian hasil belajar siswa (Srimawati & Widayatsih, 2025).

Budaya sekolah yang positif memiliki dampak signifikan terhadap kualitas sekolah. Beberapa contoh budaya sekolah positif antara lain budaya inovatif, kompetitif, kreatif, kerja tim, berorientasi pada

hasil, hubungan baik antar rekan kerja, dan penyelesaian konflik secara kekeluargaan. Penerapan budaya-budaya ini menciptakan kenyamanan dalam bekerja dan suasana kerja yang tenang melalui budaya saling menghormati dan menghargai (Hussain & Nadeem, n.d.). Konsistensi dalam melaksanakan budaya sekolah positif terbukti dapat meningkatkan disiplin guru. Namun, secara umum, inovasi dan kreativitas guru dalam pembelajaran masih perlu ditingkatkan.

Hasil survei terhadap guru SD Negeri di Kecamatan Pedurungan tentang budaya sekolah dapat dilihat dari tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1. Data Survei Budaya Sekolah di Kecamatan Pedurungan**

No	Dimensi	Indikator	Hasil Survei			Persentase
			B	C	K	
1	Budaya Positif	Kreatif		√		60%
		Inovatif		√		60%
		Kerja Keras		√		60%
		Komunikatif	√			80%
		Percaya Diri		√		60%
		Jujur	√			90%
2	Budaya Negatif	Kurang Peduli			√	30%
		Mementingkan diri sendiri			√	30%
		Ingin menang sendiri			√	30%
3	Budaya Netral	Saling menghormati	√			80%
		Saling menjaga	√			90%
		Kekeluargaan		√		60%
		Berorganisasi		√		60%

Hasil survei menunjukkan bahwa budaya sekolah di Kecamatan Pedurungan masih perlu diperkuat untuk mendukung peningkatan disiplin guru. Penerapan budaya kerja yang kreatif, inovatif, dan berorientasi pada etos kerja tinggi menjadi penting agar guru lebih produktif serta berkontribusi terhadap peningkatan kedisiplinan. Selain itu, rasa percaya diri yang kuat diperlukan untuk mendorong pengembangan potensi diri dan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, budaya sekolah merupakan seperangkat nilai, keyakinan, perilaku, dan kebiasaan yang menjadi ciri khas setiap satuan pendidikan. Dengan demikian, setiap sekolah memiliki karakteristik budaya yang berbeda. Sekolah yang efektif diharapkan mampu menumbuhkan budaya positif yang mendukung proses belajar mengajar, menanamkan nilai-nilai moral, serta membentuk perilaku positif peserta didik. Budaya sekolah yang kondusif juga menciptakan kesamaan persepsi dan pemahaman di antara seluruh warga sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, staf, dan siswa.

Berdasarkan hal tersebut, disiplin kerja guru dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kepemimpinan instruksional dan budaya sekolah. Peneliti berasumsi bahwa kedua faktor tersebut sangat berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja guru. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional dan Budaya Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif (Sugiyono, 2019). Penelitian ini secara kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional dan budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama yang ditetapkan untuk dikaji guna memperoleh informasi empiris dan menarik simpulan yang relevan. Rancangan penelitian ini dirumuskan dengan adanya rumusan masalah yang hendak dicapai dalam penelitian dengan identifikasi masalah sebagai batasan permasalahan sehingga cakupan penelitian tidak keluar dari tujuan penelitian. Lokasi penelitian yaitu SD Negeri di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang sebagai pengantar dan menjelaskan problematika dan fenomena yang terjadi.

Adapun rancangan penelitiannya merupakan deskriptif korelasi. Korelasional non-eksperimental adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel. Variabel penelitian dapat dibedakan menurut kedudukan dan jenisnya yaitu variabel terikat dan variabel bebas ada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu: 1) variabel terikat (Y) yaitu disiplin kerja guru dan 2) variabel bebas kepemimpinan instruksional (X1), dan budaya sekolah (X2).

Jumlah populasi sebanyak 382 dengan pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* sehingga jumlah sampel 195 guru, bertujuan supaya dapat mewakili gambaran umum seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Pedurungan Semarang. Instrumen variabel dijelaskan pada Instrumen tersebut berupa angket karena angket mempunyai kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan mengungkap potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi petunjuk yang seragam bagi responden (Arikunto, 2013: 101). Berikut kisi-kisi angket dalam penelitian ini:

### Disiplin Kerja Guru

**Tabel 2. Kisi-kisi Angket Disiplin Kerja Guru**

No	Dimensi	Indikator	Jml Pernyataan	No Instrumen
1	Disiplin Waktu	a. Tepat waktu dalam berangkat, istirahat, dan pulang kerja	4	1, 2, 3, 4
		b. Penyelesaian tugas tepat waktu	4	5, 6, 7, 8
2	Disiplin Peraturan	a. Taat pada peraturan sekolah	3	9, 10, 11
		b. Taat memakai seragam beserta atributnya sesuai peraturan	3	12, 13, 14
		c. Taat dan patuh pada kebijakan sekolah	3	15, 16, 17
3	Disiplin Tanggung Jawab	a. Sanggup melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	5	18, 19, 20, 21, 22
		b. Tanggung jawab terhadap penggunaan fasilitas pembelajaran	3	23, 24, 25

## Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

**Tabel 3. Kisi-kisi Angket Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah**

No	Dimensi	Indikator	Jml Pernyataan	No Instrumen
1	Mendefinisikan tujuan sekolah	a. Penyusunan tujuan sekolah	3	1, 2, 3
		b. Menyampaikan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah	3	4, 5, 6
2	Mengelola Program Pembelajaran	a. Pengawasan dan evaluasi pengajaran	2	12, 13
		b. Pengembangan kurikulum	3	14, 15, 16
		c. Pemantauan kemajuan siswa	3	17, 18, 19
3	Menciptakan iklim belajar yang positif di sekolah	a. Mengatur pembelajaran	3	16, 17, 18
		b. Mempertahankan kehadiran	3	31, 32, 33
		c. Memberikan apresiasi untuk guru	3	22, 23, 24
		d. Mendorong pengembangan profesional	3	25, 26, 27

## Budaya Sekolah

**Tabel 4. Kisi-kisi Angket Budaya Sekolah**

No	Dimensi	Indikator	Jml Pernyataan	No Instrumen
1	Integritas	a. Kejujuran	3	1, 2, 3
		b. Keteladanan	3	4, 5, 6
		c. Menjaga nama baik sekolah	3	7, 8, 9
2	Kolaborasi	a. Toleransi	3	10, 11, 12
		b. Partisipasi aktif	3	13, 14, 15
		c. Komunikasi	3	16, 17, 18
3	Inovasi	a. Menemukan cara baru	3	19, 20, 21
		b. Adaptasi	3	22, 23, 24
		c. Keberanian mencoba	3	25, 26, 27

**HASIL DAN PEMBAHASAN****HASIL**

## Hasil Uji Validitas

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,556697	0,1406	Valid
	Y2	0,537932	0,1406	Valid
	Y3	0,464389	0,1406	Valid
	Y4	0,645752	0,1406	Valid

	Y5	0,622494	0,1406	Valid
	Y6	0,547637	0,1406	Valid
	Y7	0,630204	0,1406	Valid
	Y8	0,606932	0,1406	Valid
	Y9	0,535119	0,1406	Valid
	Y10	0,398734	0,1406	Valid
	Y11	0,459533	0,1406	Valid
	Y12	0,409553	0,1406	Valid
	Y13	0,313377	0,1406	Valid
	Y14	0,523894	0,1406	Valid
	Y15	0,57055	0,1406	Valid
	Y16	0,606294	0,1406	Valid
	Y17	0,638421	0,1406	Valid
	Y18	0,703032	0,1406	Valid
	Y19	0,658838	0,1406	Valid
	Y20	0,746103	0,1406	Valid
	Y21	0,662054	0,1406	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,498668	0,1406	Valid
	X1.2	0,629072	0,1406	Valid
	X1.3	0,471194	0,1406	Valid
	X1.4	0,480512	0,1406	Valid
	<b>X1.5</b>	<b>0,55567</b>	<b>0,1406</b>	<b>Valid</b>
	X1.6	0,457879	0,1406	Valid
	X1.7	0,512671	0,1406	Valid
	X1.8	0,478138	0,1406	Valid
	X1.9	0,403111	0,1406	Valid
	X1.10	0,530052	0,1406	Valid
	X1.11	0,512961	0,1406	Valid
	X1.12	0,48379	0,1406	Valid
	X1.13	0,398272	0,1406	Valid
	X1.14	0,557282	0,1406	Valid
	X1.15	0,562888	0,1406	Valid
	X1.16	0,485051	0,1406	Valid
	X1.17	0,343663	0,1406	Valid
	X1.18	0,434309	0,1406	Valid
	X1.19	0,338188	0,1406	Valid
	X1.20	0,39614	0,1406	Valid
	X1.21	0,464046	0,1406	Valid
	X1.22	0,469326	0,1406	Valid
	X1.23	0,448255	0,1406	Valid
	X1.24	0,473756	0,1406	Valid
	X1.25	0,391312	0,1406	Valid
	X1.26	0,58756	0,1406	Valid
	X1.27	0,597825	0,1406	Valid
		X2.1	0,344027	0,1406

Motivasi Kerja (X2)	X2.2	0,256565	0,1406	Valid
	X2.3	0,454278	0,1406	Valid
	X2.4	0,466759	0,1406	Valid
	X2.5	0,442285	0,1406	Valid
	X2.6	0,484005	0,1406	Valid
	X2.7	0,538342	0,1406	Valid
	X2.8	0,531205	0,1406	Valid
	X2.9	0,525155	0,1406	Valid
	X2.10	0,347375	0,1406	Valid
	X2.11	0,447552	0,1406	Valid
	X2.12	0,513269	0,1406	Valid
	X2.13	0,424825	0,1406	Valid
	X2.14	0,373855	0,1406	Valid
	X2.15	0,357572	0,1406	Valid
	X2.16	0,348254	0,1406	Valid
	X2.17	0,348044	0,1406	Valid
	X2.18	0,415995	0,1406	Valid
	X2.19	0,511641	0,1406	Valid
	X2.20	0,420606	0,1406	Valid
	<b>X2.21</b>	<b>0,403244</b>	<b>0,1406</b>	<b>Valid</b>
	X2.22	0,366675	0,1406	Valid
	X2.23	0,537148	0,1406	Valid
	X2.24	0,413227	0,1406	Valid
	X2.25	0,331441	0,1406	Valid
	X2.26	0,360938	0,1406	Valid
	X2.27	0,437428	0,1406	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua hasil uji validitas yang mengukur variabel disiplin kerja, kepemimpinan, dan budaya sekolah didapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, Maka pada tiap pernyataan yang diberikan, dapat disimpulkan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 6 Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha</i>	Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,862	0,6	Reliabel
Budaya (X2)	0,818	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,891	0,6	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai  $\alpha >$  (lebih dari) 0,60, Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi syarat (Reliabel).

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		195
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,18949938
Most Extreme Differences	Absolute	0,056
	Positive	0,031
	Negative	-0,056
Test Statistic		0,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>d</sup>

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai sig 0,200 > (lebih dari) 0,05, Maka data dapat disimpulkan normal.

#### Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,929	1,076
X2	0,929	1,076

Hasil uji multikolinieritas tabel di atas menunjukkan semua variabel menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10, Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel lolos uji multikolinieritas.

#### Hasil Uji Heteroskedastistas

**Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastistas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
		Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	16,640	3,004	5,540	0,000
	X1	-0,064	0,022	-2,955	0,351
	X2	-0,046	0,022	-0,149	0,386

Tabel di atas menunjukkan hasil bahwa semua variabel mempunyai nilai sig > (lebih dari) 0,05, Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala atau lolos uji heteroskedastisitas.

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 10 Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>	
---------------------------	--

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	50,174	5,299
	X1	0,319	0,038
	X2	0,093	0,039

$$Y=50,174+0,319X_1+0,093X_2$$

Penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 50,174 dengan nilai positif, maka dapat diartikan adanya kepemimpinan (X1), budaya sekolah(X2), berdampak terhadap disiplin kerja (Y).
2. Nilai koefisien beta kepemimpinan (X1) sebesar 0,319, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X1 mengalami 1%, Maka variabel Disiplin Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 31,9 %. Begitu sebaliknya, jika nilai variabel lain konstan dan X1 mengalami penurunan 1%, Maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 31,9%.
3. Nilai koefisien beta budaya sekolah (X2) sebesar 0,093, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X2 mengalami 1%, Maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 9,3 %. Begitu sebaliknya, jika nilai variabel lain konstan dan X2 mengalami penurunan 1%, Maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 9,3%.

### Hasil Uji t (Parsial)

**Tabel 11 Hasil Uji t**

Keterangan	t hitung	t tabel	Sig
Kepemimpinan	8,381	1,972	0,00
Budaya Kerja	2,422	1,972	0,016

Tabel diatas menunjukkan hasil variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) mendapatkan hasil t hitung sebesar  $7,054 > 1,972$  (t-tabel) dan sig  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin kerja (Y).
2. Budaya kerja (X2) mendapatkan hasil t hitung sebesar  $2,019 > 1,972$  (t-tabel) dan sig  $0,045 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh budaya kerja terhadap Disiplin kerja (Y).

### Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 12 Hasil Uji F (Simultan)**

Keterangan	F hitung	F tabel	Sig
Regression	46,786	3,0430	0,00

Tabel diatas menunjukkan hasil F hitung sebesar  $46,786 > 3,043$  (F tabel) dan nilai sig  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan kepemimpinan dan budaya sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SD Negeri Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

**Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 <sup>a</sup>	0,328	0,321	5,21646

Tabel di atas menunjukkan Nilai R Square sebesar 0,328 atau 32,8%. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan variabel X1 dan X2 dapat mempengaruhi variabel Y sebesar 32,8%, sedangkan sisanya 67,2% dipengaruhi faktor lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Terhadap disiplin Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 10, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan instruksional (X<sub>1</sub>) sebesar 0,319 dengan nilai t hitung sebesar 8,381 > (lebih besar) dari t tabel 1,972 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan instruksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Secara teori, disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi. Kepemimpinan, seperti dijelaskan oleh (Irvan Fauzi, Mu'alimin, 2025) merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi agar bertindak secara positif, memiliki komitmen, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional memiliki peran strategis dalam membentuk budaya kerja disiplin melalui arahan, pengawasan, bimbingan akademik, serta keteladanan sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Yudo Dwiyono, Warman Warman, Dydik Kurniawan, A. A. Bagus Surya Atmaja, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, membimbing, dan mengembangkan potensi guru untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Kepala sekolah yang mampu memberikan teladan, arahan, serta melakukan supervisi akademik yang konsisten akan membentuk budaya disiplin dan tanggung jawab di kalangan guru.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan (Ekosiswoyo, n.d.) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional yang baik mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk mematuhi aturan sekolah serta melaksanakan tugasnya secara profesional. Kepemimpinan sekolah menempati posisi sebagai faktor terpenting kedua setelah kualitas guru dalam mendorong peningkatan kinerja sekolah (Kenneth Leithwood, Alma Harris, 2020). Temuan tersebut semakin menegaskan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki pengaruh yang luas, tidak hanya pada mutu proses pembelajaran, tetapi juga pada perilaku profesional guru, termasuk tingkat kedisiplinannya.

Dalam konteks penelitian ini, temuan tersebut tampak jelas pada guru-guru SD se-Kecamatan Pedurungan. Data empiris menunjukkan bahwa guru yang bekerja di bawah kepala sekolah dengan praktik kepemimpinan instruksional yang kuat cenderung memiliki disiplin kerja lebih baik, baik dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Hal ini menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan instruksional kepala sekolah di Kecamatan Pedurungan berkontribusi langsung terhadap pembentukan budaya kerja yang tertib dan terarah pada peningkatan kualitas pendidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki peranan yang sangat signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah dasar. Kepala sekolah yang mampu menjalankan perannya sebagai pemimpin instruksional secara efektif akan membangun budaya kerja yang lebih tertib, teratur, dan profesional.

### **Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap disiplin Kerja Guru**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel budaya sekolah ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,093, nilai t-hitung 2,422 (lebih besar dari t tabel 1,972), dan nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa budaya sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Dengan kata lain, semakin kuat budaya sekolah yang diterapkan di lingkungan pendidikan, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru. Koefisien positif 0,093 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada budaya sekolah diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja guru sebesar sekitar 9,3%, dengan asumsi variabel lain tetap.

Budaya sekolah yang kuat tercermin melalui internalisasi nilai-nilai bersama, norma, serta kebiasaan positif yang dijalankan secara konsisten oleh seluruh warga sekolah, termasuk para guru. Ketika lingkungan sekolah menanamkan nilai tanggung jawab, keteladanan, kepatuhan terhadap aturan, dan komitmen terhadap pelaksanaan tugas, guru akan terdorong untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin dan profesional. Dalam konteks tersebut, budaya sekolah berperan sebagai fondasi yang menciptakan iklim kerja kondusif, yang tidak hanya menumbuhkan motivasi guru, tetapi juga memperkuat kualitas pengajaran dan proses pendidikan secara keseluruhan. Sebagaimana dikemukakan oleh (Sanusi, 2024), budaya sekolah yang positif mampu membangun lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan membimbing peserta didik secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Arafat & Rosani, 2023) yang menyatakan bahwa budaya sekolah yang positif dapat memperkuat komitmen guru terhadap visi dan misi sekolah, serta menumbuhkan sikap disiplin dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya, (Fetri et al., 2024) juga menjelaskan bahwa budaya kerja yang baik di lingkungan sekolah akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan etos kerja guru, termasuk dalam hal kedisiplinan.

Selain itu, pada level sekolah dasar, temuan (Syafaruddin, Isjoni, 2024) mengungkap bahwa budaya organisasi sekolah memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja guru. Meskipun variabel yang diuji adalah "kinerja", sejumlah indikator di dalamnya—seperti tingkat kehadiran, konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta profesionalisme—secara langsung berkaitan dengan aspek kedisiplinan. Hal

tersebut sejalan (Furkan & Adiansha, 2024) mempertegas bahwa budaya sekolah memberikan kontribusi nyata terhadap performa guru SD, khususnya dalam hal etos kerja, profesionalisme, dan perilaku disiplin.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin kerja guru. Penerapan nilai-nilai budaya sekolah yang positif, seperti kerja sama, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas, menjadi faktor pendukung terciptanya disiplin kerja yang tinggi di kalangan guru SD Negeri Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

### **Pengaruh Kepemimpinan Instruksional dan Budaya Sekolah Secara Bersama-sama Terhadap Disiplin Kerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel kepemimpinan instruksional ( $X_1$ ) dan budaya sekolah ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel serta nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga model regresi yang melibatkan kedua variabel independen tersebut dinyatakan layak untuk menjelaskan variabel disiplin kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja guru tidak hanya bergantung pada salah satu variabel secara terpisah, tetapi merupakan hasil dari interaksi dan kontribusi bersama antara kualitas kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kekuatan budaya sekolah yang terbentuk dalam lingkungan pendidikan.

Secara konseptual, kepemimpinan instruksional dan budaya sekolah merupakan dua komponen yang saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja guru. Kepemimpinan instruksional yang efektif menjadi penggerak utama dalam membangun struktur, sistem, serta ekspektasi yang jelas terhadap perilaku profesional guru. Kepala sekolah yang memberikan bimbingan akademik, supervisi berkelanjutan, serta keteladanan dalam menjalankan tugas akan menciptakan pola interaksi yang mendukung terbentuknya disiplin kerja (Rahayu et al., 2024).

Ketika sekolah berhasil menanamkan nilai-nilai seperti tanggung jawab, keteladanan, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen terhadap pelaksanaan tugas, guru cenderung lebih termotivasi untuk menampilkan perilaku kerja yang disiplin dan profesional (Arafat & Rosani, 2023). Dalam konteks ini, budaya sekolah berperan sebagai landasan yang membentuk iklim kerja yang positif, yang kemudian memengaruhi motivasi, komitmen, serta konsistensi performa guru, baik dalam pelaksanaan tugas pedagogis maupun dalam hal kepatuhan terhadap aturan, kehadiran, dan penyelesaian administrasi secara tertib.

Dalam penelitian ini, sinergi antara kepemimpinan instruksional dan budaya sekolah tampak nyata pada guru SD se-Kecamatan Pedurungan. Sekolah-sekolah dengan kepala sekolah yang menjalankan fungsi kepemimpinan instruksional secara konsisten serta memiliki budaya sekolah yang kuat menunjukkan tingkat kedisiplinan guru yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan (Ohlson & Ph, 2009) yang menyatakan bahwa perilaku kerja dan kedisiplinan individu ditentukan oleh gaya kepemimpinan serta budaya organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan disiplin kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga oleh keberlanjutan

budaya sekolah yang positif. Kepala sekolah diharapkan dapat mengintegrasikan kedua aspek tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada kedisiplinan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan instruksional dan budaya sekolah merupakan dua faktor kunci yang berperan penting dalam membangun disiplin kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pedurungan, Kota Semarang. Temuan menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah mampu menjalankan fungsi kepemimpinan instruksional secara efektif, meliputi pembinaan pembelajaran, supervisi akademik, pemberian arahan, dan dukungan profesional guru cenderung menunjukkan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap aturan, jadwal, serta komitmen tugas.

Selain itu, budaya sekolah yang kuat dan positif, yang tercermin melalui nilai-nilai kebersamaan, keteladanan, kedisiplinan, serta tanggung jawab kolektif, terbukti menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. Lingkungan ini tidak hanya mendorong guru untuk bekerja secara disiplin, tetapi juga memperkuat sikap profesional dan keteraturan dalam proses pembelajaran sehari-hari. Interaksi sinergis antara kepemimpinan instruksional dan budaya sekolah memainkan peran esensial dalam memperkuat perilaku disiplin guru.

Secara statistik, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 32,8% terhadap variasi disiplin kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya signifikan, sebagian besar faktor lain (67,2%) juga menentukan tingkat kedisiplinan guru, seperti motivasi intrinsik, beban kerja, lingkungan sosial, kebijakan pendidikan, maupun kondisi individu guru itu sendiri. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan disiplin kerja guru memerlukan pendekatan yang komprehensif, yang tidak hanya berfokus pada kepemimpinan dan budaya sekolah, tetapi juga melibatkan faktor-faktor eksternal lainnya untuk membentuk kinerja guru yang lebih optimal.

### **SARAN**

Kepala sekolah diharapkan memperkuat peran kepemimpinan instruksional melalui pembinaan, supervisi, dan keteladanan dalam bekerja. Sekolah perlu menumbuhkan budaya kerja yang positif dan partisipatif guna mendukung peningkatan kedisiplinan guru. Guru juga diharapkan menjaga konsistensi perilaku disiplin dalam pelaksanaan tugas. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi agar hasil penelitian lebih komprehensif.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Arafat, Y., & Rosani, M. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMK*. 6.
- Asterina, F. 2019. *The Effect of Principal Leadership , Work Motivation , and Teacher Discipline on Teacher Performance in Public Elementary Schools*. 7(September), 208–219.
- Ekosiswoyo, R. (n.d.). *Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas*

- pendidikan. 76–82.
- Fetri, Y., Asmu, M., & Amra, A. 2024. *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA GURU DI MAN 2 KOTA BUKITTINGGI*. 3, 2887–2892.
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. 2024. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 7, 43–58.
- Furkan, N., & Adiansha, A. A. 2024. *School management and organizational culture towards teachers' performance : The perspective of educational transformation*. 4(1), 41–57.
- Hussain, M. M., & Nadeem, A. (n.d.). *Leadership and Innovation in a School Culture : How can a leader bring about innovation in the School culture ?* 21(1), 67–75.
- Irvan Fauzi, Mu'alimin, M. 2025. Strategi Kepemimpinan Instruksional dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru: Tinjauan Sistematis. *Islamic Education Journal*, 2(3), 1–9.
- Kenneth Leithwood, Alma Harris, D. H. 2020. Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Ngadimin, W. 2014. *The effects of principal's transformational leadership, works motivation, and discipline on the career development of elementary school teachers*. 2, 188–201.
- Ohlson, M., & Ph, D. 2009. *Examining Instructional Leadership : A Study of School Culture and Teacher Quality Characteristics Influencing Student Outcomes*. 2000.
- Rahayu, S., Wangsanata, S. A., Rosari, D. V., & Nikhla, A. M. 2024. *Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi*. 08(01), 8–20.  
<https://doi.org/10.31002/ijel.v8i1.1595>
- Ratna Endah Pamuji, L. D. P. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. 1(4), 109–121.
- Santoso, B., Suriansyah, A., & Novitawati, N. 2025. *Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Palangka Raya*. 8, 353–370.
- Sanusi, M. N. 2024. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Guru di SMKN Kota Banjarmasin*. 5, 1205–1210.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Siti Umami, Bukman Lian, M. 2021. *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP DISIPLIN KERJA*. 6(1).
- Srimawati, N., & Widayatsih, T. 2025. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur*. 4(2), 2208–2218.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, F., Zakariyah, Z., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. 2023. Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 91–102.  
<https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.14>
- Syafaruddin, Isjoni, E. S. 2024. The influence of leadership and organizational culture on the performance of state primary school teachers Tembilahan district Indragiri Hilir regency. *Primary : Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 13(2), 62–68.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33578/jpkip-v13i2.p62-68> The
- Yudo Dwiyono, Warman Warman, Dydik Kurniawan, A. A. Bagus Surya Atmaja, L. 2022. *KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PEMBELAJARAN*. 4(3), 319–334.