Website : http://un-tapsel.ac.id email : justitia@un-tapsel.ac.id
JURNAL JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora
P- ISSN: 2356 - 9033
E -ISSN: 2579 - 9398
Fakultas Hukum

PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH, BUDAYA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMP NEGERI 1 NANGGUNG KABUPATEN BOGOR

Ani Rahmiyati,[1)] Joko Rianto,[2)] Dafyar Eliadi Hardian[3)]

Program Studi Ilmu Administrasi, Program Pascasarjana
Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

2407010141@students.unis.ac.id[1)]
jokorianto@unis.ac.id[2)]
dafyar711@unis.ac.id[3)]

ABSTRAK

Disiplin kerja guru merupakan pilar utama dalam menciptakan efektivitas pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah, namun penerapannya sering kali menghadapi kendala akibat rendahnya motivasi kerja dan budaya sekolah yang kurang mendukung. Penelitian ini penting dilakukan untuk mendalami bagaimana kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja saling berinteraksi dalam membentuk disiplin kerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh simultan dan parsial dari ketiga variabel tersebut terhadap disiplin kerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional melalui kuesioner berskala likert yang disebarkan kepada 39 orang guru di SMP Negeri 1 Nanggung menggunakan teknik sampling jenuh, kemudian dianalisis dengan teknik regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan budaya sekolah tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan nilai F-hitung 14,515 dan kontribusi determinasi sebesar 55,4 persen. Kepala sekolah disarankan mempertahankan gaya demokratis dan memberikan apresiasi yang seimbang guna menjaga kedisiplinan guru.

Kata kunci: *budaya sekolah; disiplin kerja guru; kepemimpinan demokratis; motivasi kerja*

ABSTRACT

Teacher work discipline is a main pillar in creating effective learning and educational quality in schools; however, its implementation often faces obstacles due to low work motivation and an unsupportive school culture. This study is crucial to examine how the principal's democratic leadership, school culture, and work motivation interact in shaping teacher work discipline. The purpose of this study was to analyze the simultaneous and partial effects of the principal's democratic leadership, school culture, and work motivation on teacher work discipline. The research method used was quantitative with a correlational approach. Data collection was conducted through questionnaires distributed to 39 teachers at SMP Negeri 1 Nanggung, Bogor Regency, using a total sampling technique, which were then analyzed using multiple linear regression with a significance level of 0.05. Hypothesis testing indicated that the principal's democratic leadership and work motivation had a partial positive and significant effect on teacher work discipline, while school culture did not exert a significant effect. Simultaneously, all independent variables significantly affected teacher work discipline with an F-statistic value of 14.515 and determination coefficient of 55.4 percent. Principals are recommended to maintain democratic leadership styles and provide balanced appreciation to consistently maintain teacher discipline.

Keywords: *democratic leadership; school culture; teacher work discipline; work motivation*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan bangsa sebagai pilar utama untuk membentuk karakter, intelektual, dan moralitas generasi penerus. Di Indonesia, cita-cita pendidikan nasional diatur secara jelas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Proses pendidikan formal membantu manusia mengaktualisasikan dirinya secara optimal agar mampu memberikan kontribusi nyata bagi komunitasnya. Berdasarkan data ringkasan Statistik Pendidikan Indonesia Tahun Ajaran 2024/2025, jumlah lembaga formal di Indonesia mencapai lebih dari 439.049 sekolah, di mana 43.153 di antaranya merupakan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berfungsi melandasi jenjang pendidikan menengah. Dari jumlah tersebut, Provinsi Jawa Barat mengelola 6.110 SMP, dan Kabupaten Bogor memiliki 790 SMP baik negeri maupun swasta, termasuk SMP Negeri 1 Nanggung yang menjadi lokus dalam penelitian ini.

Keberhasilan pengelolaan institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh tiga aspek utama yang terhubung erat, yaitu proses belajar mengajar, kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta budaya organisasi sekolah. Di dalam ekosistem ini, guru menduduki posisi sentral selaku pendidik profesional berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik. Guru dituntut menguasai empat kompetensi integratif yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Selain mentransfer pengetahuan akademik, guru mengemban tanggung jawab moral dalam menanamkan disiplin. Penanaman disiplin kepada siswa hanya akan efektif jika guru sendiri mampu menunjukkan teladan kedisiplinan yang konsisten di lingkungan kerja.

Masalah krisis kedisiplinan guru menjadi fenomena serius yang berdampak langsung pada penurunan kualitas pembelajaran siswa, berkurangnya kredibilitas sekolah di mata masyarakat, serta bertambahnya beban kerja guru lain secara tidak proporsional. Secara formal, aturan mengenai kedisiplinan aparatur negara telah diperketat melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang memperluas paradigma disiplin dari sekadar presensi fisik menjadi ketaatan substansial pada kewajiban jabatan. Indikator kedisiplinan ini mencakup aspek ketaatan aturan, tanggung jawab penyelesaian dokumen administrasi, loyalitas kelembagaan, serta produktivitas kinerja. Aturan ini diperkuat oleh Permendikbudristek Nomor 25 Tahun 2024 mengenai pemenuhan beban kerja tatap muka minimal 24 jam per minggu serta Kode Etik Guru Indonesia yang mengikat aspek moral profesional.

Faktor utama yang memengaruhi disiplin kerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja. Permasalahan di lapangan sering kali menunjukkan adanya ketidaktepatan gaya manajerial, seperti kurangnya pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, komunikasi searah dari atas ke bawah, suasana kerja yang tidak kondusif, serta tidak berjalannya budaya positif dan sistem penghargaan (reward) bagi guru berprestasi. Fenomena empiris di SMP Negeri 1 Nanggung menunjukkan gejala budaya sekolah yang belum berjalan maksimal, kurangnya tanggung jawab dalam administrasi tepat waktu, dan absennya sanksi atau

teguran tegas bagi pelanggaran kecil. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang teoretis dipandang paling ideal adalah kepemimpinan demokratis, di mana kepala sekolah membuka ruang komunikasi dua arah, mengutamakan musyawarah mufakat, menghargai kritik secara objektif, dan mendorong partisipasi aktif guru sehingga menumbuhkan kepatuhan sukarela (self-discipline) berlandaskan rasa memiliki (sense of ownership).

Kajian teori mengenai gaya kepemimpinan dalam kerangka ilmu administrasi dan administrasi pendidikan menegaskan bahwa kepemimpinan demokratis dicirikan oleh pembagian kekuasaan yang merata dan pelibatan bawahan secara aktif. Tokoh manajemen seperti Northouse (2024) serta Yildirim dan Yilmaz (2022) mengemukakan bahwa pendekatan demokratis mempromosikan kolaborasi yang kokoh dan komitmen organisasional yang tinggi. Di sisi lain, teori budaya sekolah menurut Wahyudi (2022) dan Yulianti (2021) menjelaskan budaya sebagai sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan bersama yang diinternalisasi warga sekolah untuk mengendalikan ritme kerja. Adapun motivasi kerja dianalisis menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg dalam Hidayat (2021) serta definisi Gunawan (2022), yang membagi dorongan menjadi faktor higienis (ekstrinsik seperti gaji dan fasilitas) dan faktor motivator (intrinsik seperti pengakuan dan prestasi). Guru yang bermotivasi tinggi akan meregulasi dirinya sendiri untuk taat pada jadwal dan prosedur tanpa perlu pengawasan represif. Studi empiris terdahulu dari Suryadi (2022) serta Pandiangan, Silalahi, dan Situmorang (2022) menunjukkan hubungan linier signifikan dari variabel-variabel tersebut, meskipun riset dari Alief Nuryadi dkk. (2023) serta Winarto dkk. (2024) mencatat terjadinya kejenuhan nilai pada variabel budaya sekolah ketika berhadapan dengan dominasi variabel kompetensi teknis dan beban administratif.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan fokus di atas, artikel ini bertujuan secara mendalam untuk menganalisis dan membuktikan: (1) pengaruh parsial kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Nanggung; (2) pengaruh parsial budaya sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Nanggung; (3) pengaruh parsial motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Nanggung; serta (4) pengaruh simultan kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Nanggung. Manfaat teoritis dari studi ini diharapkan memperkaya literatur manajemen pendidikan, sedangkan manfaat praktisnya dapat dijadikan instrumen evaluasi kebijakan bagi Dinas Pendidikan, kepala sekolah, dan guru dalam mereformasi ekosistem kedisiplinan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengukur, menganalisis, dan membuktikan tingkat hubungan serta kontribusi fungsional antara variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melakukan intervensi terhadap objek yang diteliti. Lokasi pelaksanaan riset ini berada di SMP Negeri 1 Nanggung yang beralamat di Jalan Pasir Sari, Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga pendidik yang aktif bertugas di satuan pendidikan tersebut yang berjumlah 39 orang guru. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan sangat terjangkau, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh atau sensus (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi yang

berjumlah 39 orang guru secara langsung dijadikan sebagai sampel responden penelitian.

Bahan pengumpulan data primer dilakukan secara terstruktur melalui instrumen pokok berupa kuesioner atau angket tertutup yang disusun menggunakan Skala Likert dengan alternatif pilihan jawaban empat tingkatan bobot skor yaitu sangat setuju dengan nilai empat, setuju dengan nilai tiga, tidak setuju dengan nilai dua, dan sangat tidak setuju dengan nilai satu. Sebelum angket disebarkan secara resmi kepada sampel, kalibrasi instrumen terlebih dahulu dilaksanakan melalui uji coba kepada 30 orang responden di luar sampel untuk menguji tingkat validitas menggunakan rumus Korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas dengan metode koefisien Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil kalibrasi, variabel kepemimpinan demokratis (X1) menyisakan 14 butir pernyataan valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0,906. Variabel budaya sekolah (X2) menyisakan 16 butir valid dengan reliabilitas 0,878. Variabel motivasi kerja (X3) menyisakan 11 butir valid dengan reliabilitas 0,800. Sementara variabel disiplin kerja guru (Y) memiliki 11 butir pernyataan yang seluruhnya dinyatakan valid dengan nilai koefisien reliabilitas sangat tinggi sebesar 0,947.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua tahapan utama yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan deskripsi data empiris yang meliputi nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), modus, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, data wajib memenuhi prasyarat pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas residual menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, uji multikolinieritas melalui indikator Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), uji heteroskedastisitas menggunakan analisis visual grafik scatterplot, serta uji linearitas hubungan menggunakan tabel analisis varians (ANOVA). Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda (R), analisis koefisien determinasi (R Square), uji parsial (uji t) untuk menjawab hipotesis secara individu, serta uji simultan (uji F) untuk membuktikan pengaruh variabel secara bersama-sama pada taraf signifikansi atau tingkat kesalahan alpha sebesar lima persen (0,05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data empiris di lapangan disajikan terlebih dahulu secara verbal dan diperjelas melalui ringkasan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai sebaran skor jawaban dari 39 responden terhadap seluruh variabel penelitian. Seluruh data yang diolah dinyatakan valid tanpa adanya data yang hilang atau missing, sehingga data memenuhi aspek kelengkapan untuk dianalisis lebih lanjut secara optimal. Variabel kepemimpinan demokratis kepala sekolah memiliki nilai rata-rata sebesar 47,77 dengan median 47,00 dan modus 56, serta nilai standar deviasi sebesar 6,368. Angka sebaran ini menunjukkan persepsi responden berada pada kategori cukup tinggi dengan kecenderungan grafik menceng ke kiri yang berarti mayoritas guru menilai kepala sekolah mereka telah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang sangat baik. Untuk variabel budaya sekolah, diperoleh nilai rata-rata sebesar 53,92 dengan median 54,00, modus 48, dan nilai standar deviasi tertinggi sebesar 7,537 yang mengindikasikan adanya variasi jawaban yang cukup beragam di antara responden. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 34,74 dengan median 33,00, modus 33, dan standar deviasi sebesar 5,225 yang

mencerminkan tingkat motivasi kerja guru berada pada kategori sedang hingga tinggi dengan penyebaran yang stabil. Sementara itu, variabel disiplin kerja guru memperoleh nilai rata-rata sebesar 36,51 dengan median 35,00, modus 33, dan nilai standar deviasi terkecil sebesar 4,888 yang membuktikan bahwa variasi jawaban responden bersifat lebih homogen dan stabil pada kategori cukup baik.

Pengujian persyaratan analisis asumsi klasik menghasilkan temuan bahwa model regresi ini memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan. Uji normalitas residual menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan angka Test Statistic sebesar 0,133 dengan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,079. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (0,079 > 0,05), data residual model regresi terbukti berdistribusi normal secara sempurna. Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel kepemimpinan demokratis sebesar 0,328 (VIF = 3,047), variabel budaya sekolah sebesar 0,316 (VIF = 3,169), dan variabel motivasi kerja sebesar 0,328 (VIF = 3,051). Seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance yang berada jauh di atas 0,10 dan nilai VIF secara signifikan berada di bawah angka 10, sehingga model regresi dinyatakan sah terbebas dari masalah gangguan multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas yang dievaluasi melalui grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan samar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola geometris tertentu, yang berarti varians dari residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Pengujian linearitas melalui tabel ANOVA pada baris Deviation from Linearity juga membuktikan bahwa seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang linear secara murni dengan variabel terikat karena memiliki nilai probabilitas signifikansi yang secara nyata melampaui ambang batas minimal 0,05.

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi secara meyakinkan, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh dan arah hubungan kausalitas. Estimasi parameter model regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil olah data disajikan secara ringkas dalam tabel berikut:

Variabel / Konstanta	Koefisien Regresi (B)	Nilai t-hitung	Signifikansi (Sig.)
(Constant)	10,806	2,490	0,018
Kepemimpinan Demokratis (X_1)	0,312	2,064	0,046
Budaya Sekolah (X_2)	-0,136	-1,046	0,303
Motivasi Kerja (X_3)	0,522	2,833	0,008

Berdasarkan nilai parameter koefisien regresi pada kolom B dalam tabel di atas, maka rumusan struktural persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 10,806 + 0,312X_1 - 0,136X_2 + 0,522X_3$. Nilai konstanta sebesar 10,806 mengindikasikan bahwa apabila variabel kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja diasumsikan bernilai konstan atau nol, maka tingkat disiplin kerja guru secara bawaan memiliki skor dasar sebesar 10,806 satuan. Pengujian hipotesis secara simultan (bersama-sama) dilakukan dengan merujuk pada pengujian nilai F-hitung melalui tabel anova. Hasil olah data statistik menunjukkan nilai F-hitung sebesar 14,515 dengan angka probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Oleh

karena nilai signifikansi simultan tersebut jauh lebih kecil dari taraf kekeliruan lima persen (0,000 < 0,05), maka keputusan statistik yang diambil adalah menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Temuan ini membuktikan secara meyakinkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Nanggung, Kabupaten Bogor. Adapun kekuatan hubungan dan persentase kontribusi variabel dianalisis melalui nilai R dan R Square dalam tabel model summary. Nilai R koefisien korelasi berganda diperoleh sebesar 0,745 yang menunjukkan hubungan kolektif antara ketiga variabel bebas dengan variabel terikat berada dalam kategori kuat karena mendekati angka satu. Sementara itu, nilai R Square koefisien determinasi didapatkan sebesar 0,554 yang berarti sebesar 55,4 persen variasi naik turunnya disiplin kerja guru dapat dijelaskan secara linier oleh kombinasi kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,6 persen dikontribusikan oleh variabel-variabel eksternal lain di luar fokus model penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru

Pengujian hipotesis secara parsial atau individu untuk variabel kepemimpinan demokratis kepala sekolah (X_1) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,064. Ketika nilai ini dikomparasikan dengan nilai t-tabel statistik pada derajat kebebasan df = n - k - 1 (39 - 3 - 1 = 35) untuk taraf signifikansi lima persen yang berada di angka 1,684, didapatkan hasil bahwa nilai t-hitung terbukti lebih besar dari nilai t-tabel (2,064 > 1,684) dengan didukung oleh nilai signifikansi parsial sebesar 0,046 yang berada di bawah ambang batas minimal 0,05 (0,046 < 0,05). Hasil pengujian statistik ini memberikan keputusan yang sah untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif pertama, yang berarti bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Nanggung, Kabupaten Bogor. Nilai koefisien regresi searah sebesar 0,312 membuktikan bahwa setiap terjadi peningkatan kualitas implementasi kepemimpinan demokratis kepala sekolah sebesar satu satuan, maka diprediksi akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja guru secara linear sebesar 0,312 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Temuan empiris ini memberikan landasan ilmiah yang kuat bahwa disiplin kerja guru tidak dapat dipaksakan tumbuh secara optimal jika hanya mengandalkan instrumen tekanan fisik atau pengawasan yang kaku dan otoriter. Sebaliknya, disiplin yang tulus, substantif, dan bertahan lama dalam jangka panjang justru lahir ketika guru merasa dihargai secara profesional, didengar aspirasinya, serta dilibatkan secara aktif oleh pimpinan dalam merumuskan kebijakan penting sekolah. Kepala sekolah yang mempraktikkan gaya demokratis di SMP Negeri 1 Nanggung secara konsisten membangun hubungan interpersonal yang harmonis berlandaskan asas kekeluargaan, bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi secara mendalam mengenai kendala instruksional yang dihadapi guru di dalam kelas, serta mengutamakan musyawarah mufakat dalam pengambilan keputusan rapat. Keterlibatan aktif ini menumbuhkan rasa memiliki yang sangat tinggi dalam diri guru terhadap institusi tempat mereka bernaung. Ketika guru merasa memiliki andil langsung dalam melahirkan aturan tata tertib sekolah, mereka akan menaati aturan tersebut bukan karena takut akan sanksi administratif, melainkan karena panggilan tanggung jawab moral profesional mereka sendiri. Hasil

penelitian ini sangat sejalan dengan kajian teoretis dan riset empiris dari Amdayanti, Rusdinal, dan Gistituati (2021) serta Said (2021) yang menegaskan bahwa kepemimpinan demokratis partisipatif bertindak sebagai katalisator utama untuk menstimulasi kesadaran mawas diri guru, memicu kedisiplinan secara sukarela, serta mentransformasikan kontrol luar menjadi disiplin diri internal yang mandiri.

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil pengujian hipotesis parsial yang kedua untuk variabel budaya sekolah (X_2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar -1,046 dengan nilai signifikansi parsial sebesar 0,303. Melalui perbandingan dengan kriteria pengujian statistik yang berlaku, diketahui bahwa nilai t-hitung secara absolut lebih kecil dari nilai t-tabel (-1,046 < 1,684) dan nilai signifikansi yang diperoleh terbukti jauh melampaui batas minimal kekeliruan lima persen (0,303 > 0,05). Konsekuensi dari hasil perhitungan statistik ini adalah hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif kedua ditolak, yang berarti bahwa budaya sekolah secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Nanggung, Kabupaten Bogor pada sampel penelitian ini. Koefisien arah hubungan yang bernilai negatif sebesar -0,136 memperlihatkan bahwa variasi iklim budaya organisasi sekolah yang ada tidak berbanding lurus dengan perubahan tingkat penegakan disiplin kerja para guru di lapangan.

Temuan ini cukup unik secara empiris karena terkesan bertolak belakang dengan asumsi umum yang menempatkan budaya sebagai fondasi utama pengikat perilaku. Namun secara substantif, hasil ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai kebiasaan, tradisi rutin, slogan moralistik, maupun tata ruang fisik yang selama ini dibangun di lingkungan sekolah belum mampu mengintervensi atau menggerakkan indikator disiplin kerja pendidik secara nyata. Gejala ini membuktikan bahwa slogan-slogan kedisiplinan yang terpampang di dinding sekolah, visi dan misi yang tertulis rapi di halaman depan, serta aturan normatif lainnya sering kali baru sebatas menjadi pemanis lingkungan administratif yang bersifat laten atau pasif. Ketika nilai-nilai normatif tersebut tidak dihidupkan secara konsisten dalam interaksi harian, tidak didiskusikan secara mendalam, dan kurang diejawantahkan dalam bentuk keteladanan yang radikal, maka keberadaan budaya sekolah mengalami fenomena kejenuhan nilai yang membuatnya kehilangan fungsi penggerak. Akibatnya, tingkat kepatuhan guru terhadap jam kerja dan ketertiban dokumen ajar cenderung berdiri sendiri dan lebih ditentukan oleh kapasitas kompetensi personal serta tuntutan beban kerja nyata sehari-hari. Hasil riset parsial ini memperkuat temuan ilmiah terdahulu dari Alief Nuryadi, Ike Kusdyah, dan Mohammad Bukhori (2023) serta Winarto, Khusnarini, Damayanti, dan Indrawati (2024) yang mengonfirmasi terjadinya pelemahan koefisien jalur pada variabel budaya sekolah karena adanya dominasi variabel kompetensi teknis individu serta tekanan sistem regulasi pengawasan eksternal yang terlampau mendominasi iklim kepatuhan pendidik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru

Pengujian hipotesis parsial yang ketiga untuk variabel motivasi kerja (X_3) menghasilkan nilai t-hitung yang sangat signifikan sebesar 2,833. Melalui komparasi dengan nilai acuan stastistik, nilai t-hitung ini terbukti jauh melampaui ambang batas minimal nilai t-tabel (2,833 > 1,684) dengan didukung oleh angka probabilitas signifikansi yang sangat kecil dan meyakinkan sebesar 0,008. Karena nilai signifikansi parsial tersebut berada jauh di bawah kriteria standar lima persen (0,008 < 0,05), keputusan pengujian hipotesis secara mutlak adalah menolak hipotesis nol dan

menerima hipotesis alternatif ketiga. Temuan ini membuktikan secara empiris dan meyakinkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Nanggung, Kabupaten Bogor. Nilai koefisien regresi searah yang bernilai tinggi sebesar 0,522 menegaskan bahwa setiap terjadi peningkatan dorongan motivasi kerja guru sebesar satu satuan, maka tingkat disiplin kerja guru diprediksi akan mengalami lonjakan naik secara signifikan sebesar 0,522 satuan.

Hubungan searah dan signifikan ini memperlihatkan bahwa kombinasi yang harmonis antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik bertindak sebagai motor penggerak utama dari dalam diri guru untuk menegakkan disiplin. Dari dimensi intrinsik, panggilan jiwa sebagai pendidik dan adanya kepuasan batin personal ketika berhasil menyampaikan materi pembelajaran dengan baik mendorong guru untuk secara sukarela meningkatkan kemampuan mengajar mereka tanpa harus menunggu perintah atasan. Sementara dari dimensi ekstrinsik, stimulasi positif berupa pemberian penghargaan yang adil atas prestasi kerja, ketersediaan fasilitas penunjang yang memadai, jaminan keamanan kerja, serta kejelasan peluang kenaikan pangkat memberikan rasa ketenangan psikologis yang luar biasa bagi guru dalam bertugas. Rasa dihargai dan diperhatikan oleh institusi ini memicu tanggung jawab timbal balik yang setimpal, di mana guru membalasnya dengan menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap regulasi jam kerja, memanfaatkan waktu tatap muka di kelas secara efektif, serta tertib merumuskan administrasi pembelajaran (seperti RPP atau modul ajar) tepat waktu tanpa perlu ditegur secara terus-menerus. Temuan ini mendukung penuh kajian teoretis dari Gunawan (2022), Santoso dan Budianto (2023), serta Yulianto (2021) yang menegaskan bahwa peningkatan motivasi secara linier melahirkan regulasi diri yang kuat untuk mengikis perilaku indisipliner, sehingga penegakan disiplin sekeras apa pun dari manajemen sekolah akan menemui kegagalan apabila tidak dimulai dengan menyembuhkan akar masalah utamanya terlebih dahulu, yaitu membangkitkan gairah motivasi kerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan keseluruhan hasil pengolahan data statistik, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dijabarkan, penelitian ini menghasilkan simpulan yang substantif sebagai berikut. Pertama, kepemimpinan demokratis kepala sekolah terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Nanggung, yang menegaskan bahwa pendekatan manajerial yang merangkul dan mengutamakan musyawarah mufakat efektif meningkatkan kepatuhan guru secara sukarela. Kedua, budaya sekolah secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru pada sampel penelitian ini, yang mengindikasikan adanya gejala kejenuhan nilai di mana tradisi formalitas dan slogan normatif di lingkungan sekolah belum mampu ditransformasikan menjadi perilaku disiplin praktis. Ketiga, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja guru dengan nilai koefisien kontribusi tertinggi, yang membuktikan bahwa dorongan internal dan eksternal merupakan determinan utama penggerak kepatuhan profesional guru. Keempat, secara simultan kepemimpinan demokratis kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru dengan memberikan kontribusi nilai determinasi sebesar 55,4 persen, sedangkan 44,6 persen sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar model regresi penelitian ini.

Atas dasar simpulan ilmiah tersebut, beberapa saran logis dan strategis diajukan untuk implementasi ke depan. Kepada Kepala Dinas Pendidikan disarankan untuk memfasilitasi sekolah dalam merumuskan indikator perilaku budaya kerja nyata yang transparan dan kolaboratif, serta secara berkala menyelenggarakan program apresiasi formal seperti beasiswa studi lanjut atau penghargaan guru berprestasi tingkat kabupaten guna menstimulasi motivasi kerja. Bagi Kepala Sekolah, disarankan untuk mempertahankan dan secara konsisten meningkatkan esensi gaya kepemimpinan demokratis dengan selalu melibatkan para guru dalam pengambilan keputusan strategis, membuka forum dialog dua arah secara rutin melalui evaluasi bulanan, serta melakukan pendelegasian wewenang tugas secara adil berdasarkan kompetensi keahlian guru. Sementara bagi para Guru, disarankan untuk terus memelihara kesadaran moral dan etika profesi keguruan, senantiasa berinisiatif meningkatkan kapasitas mengajar secara mandiri, serta menjaga komitmen disiplin waktu dan tanggung jawab administrasi pembelajaran demi kelancaran mutu kegiatan belajar mengajar sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, Yasir Arafat, Meilia Rosani. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(6), 4026-4028.

Amdayanti, D., Rusdinal, Gistituati. 2021. Gambaran kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru sekolah dasar. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(5), 2341-2349.

Amir, M. T., & Lestari, Y. E. 2022. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Era Kurikulum Merdeka. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 8(2), 150-165.

Badan Pusat Statistik. 2025. Statistik Indonesia 2025 (Statistical Yearbook of Indonesia 2025). Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Budianto, E. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Organisasi, 12(3), 201-215.

Bungin, Burhan. 2023. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Prenada Media.

Candra, R. & Lestari, S. 2022. Hubungan Keterampilan Komunikasi dengan Efektivitas Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Sektor Publik. Jurnal Administrasi Publik, 9(1), 55-68.

Dharma, R. A. & Susilawati. 2024. Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu, 2(6), 375–378.

Gunawan, B. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Jakarta: Erlangga.

Hadi, M. 2023. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Unsur-Unsur Budaya Sekolah. Jurnal Administrasi Sekolah, 19(1), 32-45.

Hadi, M. & Wijaya, T. 2023. Peran Budaya Sekolah dalam Pembentukan Karakter Siswa di Era Digital. Jurnal Inovasi Pendidikan, 18(3), 205-218.

Hartono, A. 2023. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pembentukan Budaya Positif. Bandung: Rosda Karya.

Hasibuan, M. S. P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayat, A. 2021. Dimensi Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan di Sektor Jasa. Jurnal Manajemen & Organisasi, 18(2), 110-125.

Khalid, T., & Nadeem, M. 2024. Transformational Leadership and Its Role in Promoting Innovation and Creativity in Schools: A Qualitative Study. Journal of Educational Administration and History, 56(1), 1-17.

Mulyasa, E. 2022. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.

Ningrum, S., & Sari, D. 2024. Analisis Kemampuan Manajerial dan Pengaruhnya terhadap Kedisiplinan Kerja di Era Digital. Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen (PPIMAN), 2(1), 45-58.

Northouse, P. G. 2024. Leadership: Theory and Practice (10th ed.). California: Sage Publications.

Nugroho, S. & Prasetyo, H. 2023. Kepemimpinan: Teori, Faktor, dan Implikasinya. Yogyakarta: Penerbit Media Abadi.

Nurdin, A. 2023. Etika Profesi Keguruan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Nuryadi, A., Kusdyah, I., & Bukhori, M. 2023. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPIT Al Uswah Bangil. Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen, 1(2), 105-118.

Pandiangan, J., Silalahi, R., & Situmorang, M. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru. Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia, 14(2), 145-156.

Pusat Data dan Teknologi Informasi. 2025. Statistik Sekolah Menengah Pertama (SMP) Tahun 2024/2025. Jakarta: Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia.

Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 78. Jakarta.

Republik Indonesia. 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157. Jakarta.

Republik Indonesia. 2021. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202. Jakarta.

Riyadi, S. & Setyawati, A. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran Jarak Jauh. Jurnal Pendidikan Dasar, 13(2), 110-125.

Rizky, M. 2022. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(3), 290–301.

Rosita, Y., & Iskandar, D. 2022. Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Satuan Pendidikan. Jurnal Studi Pendidikan, 10(1), 32-45.

Said, A. 2021. Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani.

Santoso, A. & Budianto, P. 2023. Teori dan Aplikasi Motivasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sari, R. P., & Gunawan, I. 2022. Kontribusi Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru. Jurnal Manajemen Pendidikan, 10(2), 115-128.

Sinambela, L. P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D, dan Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Suprapto, A., & Wibowo, S. 2021. Analisis Perbandingan Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan Laissez-Faire Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Nasional, 10(1), 45-58.

Suryadi. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 9(1), 34-45.

Susilo, H. 2022. Manajemen Sekolah dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Uhrah, Mashur Razak, Anshar Daud. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 2(4), 583-585.

Wahyudi, D. 2022. Budaya Sekolah: Teori dan Aplikasi dalam Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijaya, B. & Susanto, R. 2022. Komponen Budaya Sekolah dan Dampaknya Terhadap Lingkungan Belajar. Jurnal Manajemen Pendidikan, 14(2), 55-70.

Winarto, B., Linda Dwi Khusnarini, M., Wahyu Damayanti, N., & Indrawati, M. 2024. Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Kualitas Pendidikan melalui Kinerja Guru. Al-Athfal: Jurnal Pendidikan Anak, 4(2), 202-219.

Wulandari, S. & Pramono, B. 2022. Hubungan Budaya Sekolah dengan Motivasi Belajar Siswa. Jurnal Manajemen Pendidikan, 15(1), 50-65.

Yildirim, M., & Yilmaz, K. 2022. The Relationship Between School Principals' Leadership Styles and Teachers' Organizational Commitment. Educational Administration: Theory and Practice, 28(1), 1-28.

Yulianti, F. 2021. Pentingnya Budaya Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 10(2), 121-135.

Yulianto, H. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Manufaktur. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 112-125.

Yuni Maharani, Adityawarman Hidayat, Widia Rianti. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Disiplin dan Kinerja Guru Di SDN 007 Mayangsari. JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara, 1(5), 7511-7512.

Zefiyana Rosita, Noor Miyono, Titik Haryati. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bogorejo Kabupaten Blora. Journal Of Social Science Research, 3(6), 2233.