

Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di MTs Swasta di Banyu Urip

Agus Ahmad*, Yudin Citriadin, Muhammad Thohri

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

*Corresponding Author: agusahmad@gmail.com

Article History

Received : June 16th, 2024

Revised : July 08th, 2024

Accepted : August 06th, 2024

Abstract: Penelitian ini berfokus pada guru yang bekerja di sekolah swasta di Desa Banyu Urip, Gerung, Lombok Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menentukan pengaruh positif dan signifikan dari keterampilan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru swasta di Banyu Urip. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional, dengan populasi penelitian adalah guru swasta di Banyu Urip. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru swasta di Banyu Urip, baik secara parsial maupun simultan. Ini berarti bahwa jika keterampilan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja meningkat, maka disiplin kerja guru swasta di Desa Banyu Urip, Kecamatan Gerung, juga akan meningkat.

Keywords: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepala Sekolah, Keterampilan Manajerial, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Keterampilan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja adalah tiga pilar utama yang berperan penting dalam menentukan tingkat disiplin kerja guru di sekolah (Klein, 2023). Keterampilan manajerial kepala sekolah mencakup kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan pendidikan serta sumber daya manusia di sekolah (Gupta et al., 2015). Kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Nasri, Gufran, et al., 2024), memberikan arahan yang jelas, dan memastikan bahwa setiap guru menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Pacios, 2023). Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di dalam sebuah institusi, yang memengaruhi cara kerja individu dan kelompok (Siswanto, 2020). Budaya organisasi yang positif dapat membentuk perilaku disiplin, meningkatkan Kerjasama (Nasri, 2019a), serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan profesional (Habiburrahman et al., 2023). Di sisi lain, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan ketidakselarasan dalam tim, menurunkan semangat kerja, dan memicu ketidakdisiplinan di kalangan guru (Sandiana et al., 2023).

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi semangat dan keinginan individu untuk bekerja (Muliadi & Nasri, 2023). Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya akan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Nasirin et al., 2023). Motivasi ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, penghargaan, dan rasa memiliki terhadap sekolah (Haris & Nasri, 2023). Motivasi kerja yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan disiplin (Nasri, 2019b), sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan ketidakdisiplinan (Nasri, 2023). Penelitian tentang pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di MTs Swasta di Banyu Urip menjadi sangat urgen dilakukan dalam konteks tantangan pendidikan saat ini. Di tengah dinamika pendidikan yang terus berkembang, kepala sekolah dihadapkan pada berbagai masalah krusial yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pengelolaan sekolah, salah satunya adalah disiplin kerja guru (Haryadi et al., 2021). Disiplin kerja yang rendah di kalangan guru dapat berdampak negatif pada proses belajar-mengajar dan, pada akhirnya, pada hasil belajar siswa (Nurdiah et al., 2023). Oleh karena itu, keterampilan manajerial kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam mengelola sumber daya

manusia di sekolah agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif (Atsani et al., 2023).

Masalah terkini yang dihadapi oleh MTs Swasta di Banyu Urip mencakup kurangnya penerapan keterampilan manajerial yang efektif oleh kepala sekolah, budaya organisasi yang belum mendukung kolaborasi dan profesionalisme, serta motivasi kerja guru yang rendah (Rulyandi & Nasri, 2023). Faktor-faktor ini berkontribusi pada lemahnya disiplin kerja guru, yang sering kali terabaikan dalam penelitian sebelumnya (Haramain et al., 2024). Padahal, disiplin kerja adalah elemen penting dalam mencapai tujuan Pendidikan (Nasri, 2017). Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengambil langkah strategis dalam meningkatkan disiplin kerja guru melalui pengembangan keterampilan manajerial, membangun budaya organisasi yang positif, dan meningkatkan motivasi kerja (Nasri, Muliadi, et al., 2024).

Kesenjangan penelitian terletak pada minimnya kajian empiris yang mengintegrasikan keterampilan manajerial, budaya organisasi, dan motivasi kerja sebagai variabel yang berpengaruh secara bersamaan terhadap disiplin kerja guru. Banyak penelitian sebelumnya cenderung fokus pada satu atau dua variabel saja, sehingga masih terdapat ruang kosong yang perlu diisi untuk memahami hubungan komprehensif antara ketiga variabel tersebut. Penelitian ini berkontribusi dengan memberikan wawasan baru mengenai bagaimana keterampilan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja dapat secara sinergis mempengaruhi disiplin kerja guru. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan di lingkungan pendidikan dalam merancang strategi pengelolaan yang lebih efektif, serta membangun budaya organisasi yang kuat dan meningkatkan motivasi kerja guru demi tercapainya disiplin kerja yang optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif berfokus pada fenomena objektif kemudian dilakukan pengkajian secara kuantitatif. Pengumpulan dan analisis data pada penelitian kuantitatif dapat berupa tes maupun kuisisioner yang bertujuan untuk mengungkap peristiwa yang telah terjadi (Adi Junaidi & Muhammad Ariadi, 2023). Jenis

penelitian ini adalah jenis Penelitian Korelasional (Taufiq, 2013). Instrumen dalam penelitian ini dirancang dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala liker atau skala penilaian yang sesuai dengan tujuan pengukuran dan indikator penilaian yang ingin diteliti. Penelitian ini menggunakan butir-butir instrumen yang disajikan menggunakan skala liker yang dinyatakan dalam 4 pilihan alternatif jawaban yakni sangat setuju diberi nilai 4, setuju dinilai lebih 3, Netral diberi nilai 2, tidak setuju diberi nilai 1, pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner ini terdiri dari dua yaitu pernyataan positif dan negatif dalam pernyataan positif skala tertinggi untuk jawaban sangat setuju atau sangat sering sedangkan sebaliknya untuk pernyataan negatif segala tertinggi untuk jawaban tidak setuju atau kurang setuju.

Adapun uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Hafidulloh, 2021). Penelitian ini untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Apabila r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel pada taraf signifikan, maka butir pernyataan tersebut valid. Namun jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir pernyataan tersebut tidak valid. Butir soal kemudian dianalisis dengan bantuan program SPSS Statistik. Pada penelitian ini, uji validitas instrumen dilakukan terhadap variabel X^1 , X^2 , X^3 dan Y . Untuk mencari validitas item-item angket digunakan rumus Teknik Korelasi Product Moment:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (1)$$

Uji validitas dilakukan terhadap guru yang merupakan anggota populasi yaitu guru MTs Nurul Huda Tempos, MTs Fathul Akbar, MTs Mizabul Ulum dan MTs Najmul Huda Batu Bokah dengan jumlah 138 orang guru. Adapun ukuran validitas item dengan $N= 138$ dengan tingkat kepercayaan 95% pada nilai r Product Moment adalah 0.2186.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian. Populasi dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen atau konsep. Menurut Hadi, populasi adalah seluruh subjek yang diselidiki dan dibatasi

sebagai jumlah atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Penelitian kuantitatif ini akan dilaksanakan di MTs Swasta SE-Desa Banyu Urip Populasi pada penelitian ini adalah guru MTs Swasta Se-Desa Banyu Urip sejumlah 138 orang guru.

b. Sampel

Sampel ialah pecahan dari banyaknya dan ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 138 orang. Sehingga semua populasi akan digunakan menjadi penghimpunan data atau sampel penelitian.

Desain Penelitian

Dalam paradigma ini terdapat tiga (3) variabel independen (X1, X2, X3) dan satu (1) variabel dependen (Y). Maka rumusan masalah deskriptifnya adalah 4 dan rumusan masalah asosiatif (hubungan) untuk yang sederhana ada 6 dan yang ganda minimal 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Pengujian pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru se-Desa Banyu Urip, Kecamatan Gerung dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

a. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan analisis regresi linier sederhana, dilakukan uji asumsi normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji menunjukkan nilai

signifikansi sebesar 0,178 untuk Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, 0,234 untuk Budaya Organisasi, dan 0,152 untuk Motivasi Kerja. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, analisis regresi linier sederhana dilanjutkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap disiplin kerja guru.

- 1) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah: Hasil analisis menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,435 dan nilai signifikansi 0,002.
- 2) Budaya Organisasi: Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,512 dan nilai signifikansi 0,001.
- 3) Motivasi Kerja: Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,389 dan nilai signifikansi 0,004.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru se-Desa Banyu Urip, Kecamatan Gerung. Dengan demikian, peningkatan pada salah satu variabel tersebut akan meningkatkan disiplin kerja guru.

Table 1: hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) untuk setiap variabel

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keputusan	Keterangan
1	Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X1)	0,088	Terima H1	Berdistribusi Normal
2	Budaya Organisasi (X2)	0,199	Terima H1	Berdistribusi Normal
3	Motivasi Kerja (X3)	0,200	Terima H1	Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai signifikansi pada tabel (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,088 lebih besar dari α (0.05). Diambil keputusan terima H₁ yang artinya persebaran variabel Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X1) dengan variabel disiplin kerja (Y)

berdistribusi normal, Sementara Berdasarkan Tabel 1 di atas juga, didapatkan nilai signifikansi pada tabel 1 (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,199 lebih besar dari α (0.05). Dengan demikian dapat diambil keputusan terima H₁ yang artinya persebaran dari Variabel

Budaya Organisasi (X2) dan variabel disiplin kerja (Y) berdistribusi dengan normal juga dan untuk Variabel Motivasi Kerja didapatkan nilai signifikansi pada tabel 1 (Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari α (0.05). Diambil keputusan terima H1 yang artinya persebaran dari variabel Motivasi Kerja (X3) dan Variabel Disiplin kerja (Y) sendiri berdistribusi dengan normal.

2. Uji Linieritas

Penelitian ini harus ada pengujian linieritas yang bertujuan untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak mempunyai hubungan, dengan cara mencari tau nilai sig. Deviation from linearity dari variabel X dan variabel Y. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka bisa dinyatakan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan sebaliknya jika nilai didapat $< 0,05$ maka berarti kedua variabel tersebut tidak linier. Berdasarkan dari hasil uji linieritas diketahui nilai sig. Deviation from linearity adalah 0,779 signifikan, berarti hasil tersebut bisa dibilang lebih tinggi dari pada 0,05 dan menyatakan bahwa kedua variabel ini mempunyai hubungan linier atau dapat disebut variabel Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X) dan variabel disiplin kerja (Y) mempunyai hubungan yang linier.

Berdasarkan dari hasil uji linieritas diketahui nilai sig. Deviation from linearity adalah 0,740 signifikan, berarti hasil tersebut bisa dibilang lebih tinggi dari pada 0,05 dan menyatakan bahwa kedua variabel ini mempunyai hubungan linier atau dapat disebut variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel disiplin kerja (Y) mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan dari hasil uji linieritas di atas diketahui nilai sig. Deviation from linearity adalah 0,507 signifikan, berarti hasil tersebut bisa dibilang lebih tinggi dari pada 0,05 dan menyatakan bahwa kedua variabel ini

mempunyai hubungan linier atau dapat disebut variabel Motivasi Kerja (X3) dan variabel disiplin kerja (Y) mempunyai hubungan linier.

3. Uji Multikolinierita

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji, apakah ditemukan atau tidak korelasi diantara variabel independen. jika terjadi korelasi antar variabel independen maka akan ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Suatu model regresi yang baik harus tidak menimbulkan masalah multikolinieritas. Untuk itu diperlukan uji multikolinieritas terhadap setiap variabel bebas yaitu dengan menggunakan nilai varian inflation factor (VIF). Jika nilai VIF masing-masing variabel lebih besar dari 10 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas. Dalam Penelitian ini, untuk menguji multikolinieritas digunakan program SPSS. Versi 22.

4. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas merupakan uji asumsi yang selanjutnya perlu untuk dilakukan, uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda maka di katakan heteroskedastitas begitu juga sebaliknya. Konsep dasar dari Uji Heteroskedastitas dalam hal ini memakai metode uji Spearman rho. Uji Spearman rho merupakan salah satu metode dalam uji Heteroskedastitas. Uji Spearman rho merupakan salah satu metode yang umum di gunakan oleh peneliti untuk mendeteksi gejala Heteroskedastitas secara akurat. Uji Spearman rho dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan variabel absolut residual. Apabila terjadi gejala atau masalah Heteroskedastitas akan mengakibatkan sebuah keraguan pada suatu hasil regresi.

Tabel 2. hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji Spearman rho

No	Variabel	Nilai Sig. (2-tailed)	Keputusan	Keterangan
1	Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X1)	0,833	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas	Model regresi layak digunakan
2	Budaya Organisasi (X2)	0,893	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas	Model regresi layak digunakan
3	Motivasi Kerja (X3)	0,849	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas	Model regresi layak digunakan

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig. 2-tailed) untuk variabel X1, X2, dan X3 semuanya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala atau masalah

heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Nilai signifikansi atau sig (2-tailed) variabel X1 sebesar 0,833 ($> 0,05$), Variabel X2 sebesar 0,893

(> 0,05) dan Variabel X3 sebesar 0,849 (> 0,05) maka dengan berdasarkan nilai di atas dapat di simpulkan bahwa nilai dari ketiga variable lebih besar dari 0,05 dengan kesimpulan tidak terdapat gejala atau masalah Heteroskidastitas yang berarti model regresi yang di pakai untuk penelitian ini layak di lakukan

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam melakukan penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda dimana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat atau untuk meramalkan tiga variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Batistuta, 2023). Dengan berdasar pada tabel perhitungan yakni coefficients tersebut dapat di kembangkan dengan metode persamaan regresi linier berganda Konstanta sebesar 58.464 artinya jika Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) tidak ada maka disiplin kerja Guru akan menurun sebesar 58,464

- a) Koefisien X1 sebesar 0,327 artinya setiap kenaikan kualitas keterampilan manajerial Kepala Sekolah akan meningkatkan disiplin kerja Guru dan sebaliknya, setiap penurunan kualitas Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah akan menurunkan Disiplin kerja Guru sebesar 0,327 dengan anggapan bahwa X2 tetap.
- b) Koefisien X2 sebesar 0,047 artinya setiap kenaikan kualitas budaya organisasi akan meningkatkan disiplin kerja Guru dan sebaliknya, setiap penurunan kualitas budaya organisasi akan menurunkan disiplin kerja Guru sebesar 0,047 dengan anggapan bahwa X1 tetap.
- c) Koefisien X3 sebesar 0,190 artinya setiap kenaikan kualitas motivasi kerja akan meningkatkan Disiplin kerja Guru dan sebaliknya, setiap penurunan kualitas budaya organisasi akan menurunkan disiplin kerja Guru sebesar 0,190 dengan anggapan bahwa X1 tetap.

6. Uji Hipotesis

- a. Uji Signifikansi Parameter (statistik t)

Dasar untuk membandingkan nilai signifikansi jika nilai sig. Kurang dari 0,05 maka bisa dinyatakan variabel bebas berpengaruh dengan variabel terikat, tetapi jika nilai sig. Lebih dari 0,05 maka variabel bebas

dinyatakan tidak berpengaruh dengan variabel terikat (Machali, 2002). Konsep dasar analisis regresi linier berganda Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas/independen (X) terhadap variabel terikat/dependen. Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (Sendirian) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari uji t di atas dapat di simpulkan bahwa pada variabel Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X1) sebagaimana pada tabel di atas di peroleh t hitung 39,450 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ha di terima, yang artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara X1 dengan Y. Hasil uji t pada variabel X2 di peroleh 5,917 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ha di terima, yang artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara X2 dengan Y. Hasil uji t pada variabel X3 di peroleh 23,114 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ha di terima, yang artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara X3 dengan Y.

- b. Uji Signifikansi Simultan (statistik f)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Uji F Menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Taufiq, 2013). Berdasarkan pada tabel di atas, di dapatkan F hitung sebesar 754,126 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Ha di terima yang artinya semua variabel independen atau bebasnya berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikatnya yakni disiplin kerja

7. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 Nilai R^2 Yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan

variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat (Hidayat, 2018). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R^2) pada tabel Model Summary. Terdapat tiga kategori pengelompokan pada nilai *R square* yaitu kategori kuat, kategori moderat, dan kategori lemah. nilai *R square* 0,887 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai *R square* 0,25 termasuk kategori lemah Serta digunakannya adjusted R square karena dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebab terdiri dari tiga variabel bebas atau independen.

Nilai adjusted R square (koefisien determinasi) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,884 yang arti pengaruh variable independen variable terikat (Y) sebesar 88,4%. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variable independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh Karena itu di anjurkan untuk menggunakan adjusted R square (R^2) pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Dari tabel di atas koefisien determinasinya dapat di lihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,942 hal ini berarti hubungan antar variable independen dengan variable dependen sebesar 94% dari data tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa hubungan antar variable independen dengan variable dependen Baik. Besarnya adjusted R Square (R^2) adalah sebesar 0,887 hasil perhitungan statistic ini berarti bahwa kemampuan variable independen dalam menerangkan variasi perubahan variable dependen sebesar 9% sedangkan sisanya 91% (100%-9%) di terangkan oleh factor-faktor lain di luar regresi yang di analisis.

Pembahasan

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memiliki keterampilan manajerial maupun gaya kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Keterampilan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dalam pembelajaran (Al Balqis, 2022). Berdasar hasil penelitian, bahwa Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja Guru Swasta Se-Desa Banyu Urip Kecamatan Gerung, hal ini dapat di lihat dari

hasil analisis yang menunjukkan bahwa Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X1) di peroleh t hitung sebesar 39,450 dengan probabilitas 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 di terima yang artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X) dengan disiplin kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hasil analisis data uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian di lakukan dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka H_0 di terima, dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka H_0 di tolak. Hasil uji t pada variabel Budaya Organisasi seperti pada tabel di atas di peroleh t hitung sebesar 5,917 dengan probabilitas 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 di terima yang artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja. Hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja seperti pada tabel di atas di peroleh t hitung sebesar 23,114 dengan probabilitas 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 di terima yang artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil analisis data uji f menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada tabel di bawah ini:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa F hitung sebesar 754,128 dengan nilai probabilitas 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 di terima yang artinya semua variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap disiplin kerja Guru.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang menguji hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) di MTs Swasta Se-Desa Banyu Urip Kecamatan Gerung secara umum mempunyai hubungan dengan disiplin kerja (Y) sebagai variabel terikat. Selain itu hubungan antar variabel dalam penelitian ini juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Dengan hasil Penelitian bahwa disiplin kerja Guru pada

MTs Swasta Se-Desa Banyu Urip Kecamatan Gerung dapat di pengaruhi oleh antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) baik secara simultan maupun secara parsial.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan yaitu "Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap disiplin kerja Guru", dapat teruji kebenarannya, dan sekaligus dapat menjawab rumusan permasalahan penelitian yang pertama. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa baik buruknya disiplin kerja Guru dalam melaksanakan tugasnya ditentukan salah satunya oleh faktor baik buruknya kompetensi manajerial kepala sekolah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala sekolah serta motivasi kerja guru yang tinggi maka akan mampu meningkatkan disiplin kerja Guru. Begitu pula sebaliknya, apabila keterampilan manajerial kepala sekolah tidak diimplementasikan dengan baik dan motivasi kerja guru yang Sangat Rendah maka akan berdampak pada disiplin kerja Guru yang tidak maksimal.

Berdasarkan temuan hipotesis penelitian ini bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja guru. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi (Fuadi, 2018). Kegiatan administrasi sekolah mencakup pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap disiplin kerja Guru dengan nilai F hitung 754,126 > 0,05. bahwa keterampilan manajerial kepala

sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Guru, karena semakin baik keterampilan manajerial kepala sekolah maka akan semakin baik pula disiplin kerja Guru. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja Guru. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula disiplin kerja Guru. Dengan demikian disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Guru. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi Kerja terhadap disiplin kerja Guru. Semakin baik motivasi Kerja maka akan semakin baik pula disiplin kerja Guru. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Guru. Terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja Guru. Semakin baik keterampilan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi Kerja maka akan semakin baik pula disiplin kerja Guru. Dengan demikian disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas perhatian yang diberikan terhadap pengaruh keterampilan manajerial Kepala Sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di MTs Swasta di Banyu Urip. Dengan kerja keras dan dedikasi dari semua pihak terkait, telah tercipta lingkungan belajar yang mendukung bagi para guru dalam menjalankan tugas mereka dengan penuh disiplin dan semangat. Terima kasih atas upaya bersama untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah ini.

REFERENSI

- Atsani, L. G. M. Z., Nasri, U., Walad, M., & Nurdiah, N. (2023). Management of the Nahdlatul Wathan Lombok Qur'an Home Education Strategy in Creating Qur'anic Generations. *Al Hikmah: Journal of Education*, 4(1), 77–92. <https://doi.org/10.54168/ahje.v4i1.150>
- Gupta, P., Mehrotra, D., & Sharma, T. K. (2015). Identifying Knowledge Indicators in Higher Education Organization. *Procedia Computer Science*, 46, 449–456.

- <https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.02.043>
- Habiburrahman, Muhammad, Citriadin, Y., & Nasri, U. (2023). Manajemen Perguruan Tinggi untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Institut Agama Islam Hamzanwadi NW Lombok Timur. *Al-Fikru: Jurnal Pendidikan Dan Sains*, 4(2), 378–389. <https://doi.org/10.55210/al-fikru.v4i2.1165>
- Han, S., Song, D., Xu, L., Ye, Y., Yan, S., Shi, F., Zhang, Y., Liu, X., & Du, H. (2022). Behaviour in public open spaces: A systematic review of studies with quantitative research methods. *Building and Environment*, 223, 109444. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.109444>
- Haramain, M. G., Indinabila, Y., & Nasri, U. (2024). Pornographic Discourse On Social Media From A Feminist Theory Perspective. *INJECT: Jurnal Komunikasi Interdisipliner*, 9(1), 33–52. <https://doi.org/10.18326/inject.v9i1.706>
- Haris, A., & Nasri, U. (2023). Studi Etnografi tentang Pendidikan Nilai dalam Adat Pasaji Ponan di Sumbawa. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(2), 1278–1285. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i2.2389>
- Haryadi, L. F., Nasri, U., & Walad, M. (2021). *Manajemen Pondok Pesantren: Teori Manajemen Lembaga Pendidikan Islam di perguruan Tinggi*. CV. Haramain Lombok.
- Klein, G. (2023). Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intrapreneurial behaviors. *European Research on Management and Business Economics*, 29(2), 100215. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2023.100215>
- Muliadi, E., & Nasri, U. (2023). Future-Oriented Education: The Contribution of Educational Philosophy in Facing Global Challenges. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(4), 2420–2427. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i4.1807>
- Nasirin, Nurdiah, & Nasri, U. (2023). Implementation of The Immersion Method in Arabic Language Learning at Madrasah Aliyah Cendekia Ruwaq Al-Azhar As-Syarif Pandan Duri, East Lombok. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(2), 1292–1299. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i2.2450>
- Nasri, U. (2017). *Bersahabat Dengan Ilmu: Sebuah Pengantar Filsafat Ilmu*. CV. Haramain Lombok.
- Nasri, U. (2019a). *Ngaji Bareng Filosof: Sebuah Pengantar Filsafat Umum*. CV. Haramain Lombok.
- Nasri, U. (2019b). *Philosophy is Mother of Science: Pengantar Filsafat*. CV. Haramain Lombok.
- Nasri, U. (2023). *Philosophy of Education*. CV. Haramain Lombok.
- Nasri, U., Gufran, M., & Editor. (2024). *Mozaik Studi Islam Multidisipliner*. CV. Haramain Lombok.
- Nasri, U., Muliadi, E., Nuha, U., Indinabila, Y., Gufran, M., & Aulia, H. D. (2024). Religious Moderation: The Foundation Of Inclusive Islamic Education. *Tahiro: Journal of Peace and Religious Moderation*, 1(1), 17–34. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/tahiro/>
- Nurdiah, N., Suprpto, S., Maujud, F., & Nasri, U. (2023). Manajemen Rumah Qur'an dalam Mencetak Generasi Qur'ani: (Studi Kasus di Rumah Qur'an Nahdlatul Wathan Lombok Yayasan Pondok Tahfidz Baqiyatussalaf Nahdlatul Wathan). *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1), 161–170. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1.1167>
- Pacios, A. R. (2023). Strategic Management and Planning. In *Reference Module in Social Sciences* (p. B9780323956895000419). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-95689-5.00041-9>
- Rulyandi, R., & Nasri, U. (2023). Building Motivation for Learning Indonesian Language: Psychological and Social Strategies. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(3), 1998–2003. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i3.2107>
- Sandiana, Hakim, L., Bahtiar, & Nasri, U. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Guru dan Mutu Pendidikan di SMA Islam Al-Ma'arif Pandan Indah Kecamatan Praya Barat Daya. *Al-Fikru: Jurnal Pendidikan Dan Sains*, 4(2), 407–416. <https://doi.org/10.55210/al-fikru.v4i2.1167>

- Sardana, N., Shekoochi, S., Cornett, E. M., & Kaye, A. D. (2023). Qualitative and quantitative research methods. In *Substance Use and Addiction Research* (pp. 65–69). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-98814-8.00008-1>
- Siswanto, H. (2020). Pentingnya Pengembangan Budaya Religius di Sekolah. *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 5(1), 73–84. <https://doi.org/10.58518/madinah.v5i1.1422>
- Tiong, K. Y., & Palmqvist, C.-W. (2023). Quantitative methods for train delay propagation research. *Transportation Research Procedia*, 72, 80–86. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2023.11.326>
- Wallwey, C., & Kajfez, R. L. (2023). Quantitative research artifacts as qualitative data collection techniques in a mixed methods research study. *Methods in Psychology*, 8, 100115. <https://doi.org/10.1016/j.metip.2023.100115>
- Wang, H., Zheng, H., Tian, J., He, H., Ji, Z., & He, X. (2024). Research on Quantitative Identification Method for Wire Rope Wire Breakage Damage Signals Based on Multi-Decomposition Information Fusion. *Journal of Safety and Sustainability*, S2949926724000027. <https://doi.org/10.1016/j.jsasus.2024.02.001>
- Wang, T., Xie, C., You, Q., Tian, X., & Xu, X. (2023). Qualitative and quantitative analysis of four benzimidazole residues in food by surface-enhanced Raman spectroscopy combined with chemometrics. *Food Chemistry*, 424, 136479. <https://doi.org/10.1016/j.foodchem.2023.136479>
- Zheng, J., Hou, X., Duan, H., & Wang, S. (2024). Where we are and where we will go to achieve carbon neutrality: A review of quantitative socioeconomic modeling research. *Fundamental Research*, S2667325824000554. <https://doi.org/10.1016/j.fmre.2023.12.020>