



Center of Language and Cultural Studies

CENDEKIA

Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran

<https://cendekia.soloclcs.org/index.php/cendekia>

ISSN : 1978-2098

EISSN: 2407-8557

Month, Vol, No	: April, Vol.18 No.01
DOI	: https://doi.org/10.30957/cendekia.v18i1.895
Received	: Agustus, 2024
Accepted	: September, 2024
Published	: September, 2024

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA PESANTREN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU PONDOK PESANTREN SE-KABUPATEN SERANG

Naila Hanina¹, Tata Rustandi², Udin Suadma³

¹ Mahasiswa Pascasarjana, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

^{2&3} Dosen Pascasarjana, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email: nengnailahanina1@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru merupakan kunci kesuksesan bagi lembaga pendidikan. Namun, dalam fenomenanya target kinerja guru yang diharapkan belum tercapai pada pondok pesantren se-Kabupaten Serang. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan pondok pesantren dan budaya organisasi terhadap disiplin, serta bagaimana hal tersebut berpengaruh pada kinerja guru. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan populasi yang meliputi guru pondok pesantren se-kabupaten serang berjumlah 329 guru, sebanyak 77 guru dipilih sebagai sampel, teknik sampling dilakukan menggunakan metode *proportional random sampling*. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala likert, dan dianalisis menggunakan *SmartPLS 4.101*. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala pesantren memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sementara budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, kepemimpinan kepala pesantren berdampak positif dan signifikan terhadap disiplin, demikian pula budaya organisasi dan kinerja guru terhadap disiplin. Kepemimpinan kepala pesantren secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja guru dengan disiplin sebagai mediasi. Namun, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin.

Kata Kunci: Kinerja Guru; Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Disiplin

Abstract

Teacher performance is the key to success for educational institutions. However, the phenomenon is that the expected teacher performance targets have not been achieved in Islamic boarding schools throughout Serang Regency. This research aims to determine and analyze the influence of Islamic boarding school leadership and organizational culture on discipline, as well as how this affects teacher performance. This research adopted a quantitative method with a population that included 329 Islamic boarding school teachers in Serang Regency, 77 teachers were selected as samples, the sampling technique was carried out using the *proportional random sampling* method. Data was obtained through a questionnaire with a Likert scale, and analyzed using *SmartPLS 4.101*. Research shows that the leadership of Islamic boarding school principals has a positive and significant influence on teacher performance, while organizational culture also has a positive and significant influence on teacher performance. Apart from that, the leadership of the Islamic boarding school head has a positive and significant impact on discipline, as well as organizational culture and teacher

performance regarding discipline. The leadership of the Islamic boarding school principal significantly and positively influences teacher performance with discipline as mediation. However, there is a negative and insignificant influence of organizational culture on teacher performance which is mediated by discipline.

Keywords: *Teacher Performance; Leadership; Organizational Culture; Discipline*

Copyright and License

Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Citation (APA):

Hanina, N., Rustandi, T., Suadma, U. (2024). pengaruh kepemimpinan kepala pesantren dan budaya organisasi terhadap disiplin serta implikasinya pada kinerja guru pondok pesantren se-kabupaten serang. Review. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 18(1), 89-104. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v18i1.895>

1. PENDAHULUAN

Pesantren sebagai sistem pendidikan Islam yang berakar dari kearifan lokal nusantara, telah hadir dan berkembang selama berabad-abad di Indonesia. Dalam pengertian dasarnya, menurut Jannah et al., (2021) pondok merupakan istilah yang digunakan untuk menyebut lembaga pendidikan tradisional di Indonesia, khususnya yang berbasis keagamaan Islam. Dalam sejarah Indonesia, pondok pesantren diakui telah memainkan peran penting dalam memperkuat keimanan, meningkatkan ketakwaan, membentuk karakter yang baik, dan berkontribusi dalam pengembangan swadaya masyarakat Indonesia dan pendidikan yang mencakup formal, non-formal, dan informal.

Di era globalisasi, pondok pesantren menghadapi berbagai perubahan sosial dan budaya yang tak dapat dihindari. Mereka tidak bisa mengabaikan dinamika ini. Kemajuan teknologi informasi telah merambah ke dalam kehidupan pondok pesantren. Tuntutan sosial dan ekonomi mendorong mereka untuk bersaing dalam pasar global yang bebas, sementara tantangan lain di masyarakat menimbulkan pertanyaan tentang ketahanan, tanggung jawab, kemampuan, dan adaptasi pondok pesantren terhadap perubahan yang signifikan. Untuk meningkatkan kualitas kinerja lembaga pendidikan menghadapi kebutuhan yang berkembang cepat dan beragam serta masalah yang kompleks, profesionalisasi menjadi kunci utama

Erni et al., (2022) menuturkan hal mengenai kinerja guru yang mana hasil pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas utama atau fungsinya dapat diukur dari kualitas dan kapasitasnya. Dalam hal ini, Peran guru sebagai pilar utama dalam pendidikan sangat penting. Guru umumnya memiliki potensi besar untuk berkreasi dalam meningkatkan kinerja mereka, namun proses pengembangan kreativitas ini seringkali terhambat banyak elemen, baik di dalam maupun di luar sekolah, mempengaruhi guru secara langsung dan tidak langsung (Dina et al., 2022).

Namun, fenomena yang terjadi menyatakan masih kurangnya kinerja guru pondok pesantren Se-Kabupaten Serang, maka agar lebih jelas bisa dilihat dari hasil pra-survei yang melibatkan 30 guru Se-Kabupaten Serang.

Tabel 1 Hasil Pra Survey Tentang kinerja Guru Se-Kabupaten Serang

No	Indikator	A	B	C	D	JML
1.	Penyusunan rencana pembelajaran	6	13	7	4	30
2.	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	7	12	6	5	30
3.	Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi	4	12	7	7	30
4.	Kemampuan untuk melakukan evaluasi hasil belajar	6	15	5	4	30
5.	Kemampuan untuk mengimplementasikan pengayaan	4	11	8	7	30
6.	Kemampuan melaksanakan remedial	3	11	7	9	30

Sumber: Hasil Pra Survey Se-Kabupaten Serang

“Keterangan: A = Selalu B = Sering C = Kadang-kadang D = Tidak Pernah”

Berdasarkan data yang ada dalam tabel 1 di atas, menunjukkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti terhadap 30 guru Se-Kabupaten Serang secara keseluruhan, masih ada ketidaksesuaian dengan harapan yang diinginkan. Ini terlihat dari masih banyaknya guru yang memberikan jawaban kadang-kadang dan jawaban tidak pernah. Oleh karena itu, jelaslah masih ada permasalahan-permasalahan di pondok pesantren sekabupaten Serang yang berkaitan dengan kinerja guru. Permasalahan tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, di antaranya disiplin kerja, yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru secara optimal.

Hadiati (2018) Disiplin yang ditunjukkan oleh para guru di pondok pesantren sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Disiplin kerja ini memainkan peran krusial dalam Keberhasilan kinerja seseorang dapat ditentukan oleh berbagai faktor. Oleh karena itu, diharapkan para guru selalu mematuhi peraturan sekolah yang telah ditetapkan, karena hal ini akan berdampak langsung pada kinerja mereka. Selain upaya dari Para guru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka sendiri, pihak sekolah juga bertanggung jawab untuk memberdayakan guru-guru mereka supaya dapat mengerjakan program dengan baik dan profesional.

Adapun salah satu faktor penyebab ketidak disiplin yaitu kurangnya pengawasan dari pimpinan juga ikut mempengaruhi tingkat disiplin para guru. “Kepemimpinan merupakan faktor berpengaruh pada disiplin kerja guru dan kinerja mereka, pemimpin berperan penting dalam mengarahkan pegawai untuk bekerja dengan disiplin guna mencapai tujuan organisasi. Kualitas kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, terutama menjaga disiplin kerja guru (Rizal dan Radiman, 2019).

Selain itu, pengaruh kinerja guru tidak hanya tergantung pada pemimpinnya, namun lingkungan kerja serta rekan sejawat di pesantren serta dalam budaya organisasi di pesantren, atau dikenal juga sebagai budaya kerja, mencakup profesi yang sama, menurut Arifin dan Barnawi di Handayani et al., (2021) Menurut penelitian yang dilakukan, pandangan bahwa banyak guru bekerja di bawah standar tidak hanya disebabkan oleh kurangnya kemampuan mereka, melainkan juga karena belum terbentuknya budaya kerja yang mendukung. Keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya tergantung pada keterampilan memimpinnya, tetapi juga dipengaruhi oleh sejauh mana lingkungan kerja di bawahnya mendukungnya. Budaya organisasi di sekolah juga peningkatan ini memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja para guru.

Dengan mengacu pada konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti termotivasi untuk meneliti lebih lanjut dengan judul” “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Pesantren dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Pondok Pesantren Se-Kabupaten Serang”.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

Yusuf dan Maliki (2020) menjelaskan kinerja mencakup Pencapaian seseorang, kelompok, atau organisasi secara menyeluruh, mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif, Tentang rentang waktu tertentu saat menjalankan tugas sesuai amanah yang diberikan. Ini mencerminkan prestasi kerja mereka dan kemampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Indriawati et al., (2022) kinerja seorang guru mencakup tingkat keberhasilannya dalam menjalankan tugas, menjalankan kewajiban dan mencapai standar yang telah ditetapkan. Guru yang kinerjanya unggul cenderung berhasil dalam menjalankan perannya dengan efektif.

menurut Supardi yang dikutip dari Muspawi (2021) maka indikator kinerja guru berdasarkan dimensinya yaitu:

- a. Dimensi Penyusunan rencana pendidikan, dengan indikator:"
 - 1) Kemampuan dalam merencanakan pembelajaran
- b. Dimensi Pelaksanaan proses pembelajaran, dengan indikator:
 - 1) Kemampuan dalam Menjalankan Proses Pembelajaran ”
 - 2) Kemampuan membangun dan menjaga hubungan interpersonal.
- c. Dimensi Penilaian dan evaluasi pembelajaran, dengan indikator:
 - 1) Kemampuan keterampilan dalam melakukan evaluasi hasil pembelajaran
 - 2) Kemampuan keterampilan dalam menyelenggarakan pengayaan
 - 3) Kemampuan melaksanakan remedial

2.2 Kepemimpinan

Menurut Paais dan Pattiruhu (2020) kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang secara berkesinambungan mempengaruhi para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hartiwi (2020) mendefinisikan kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya orang yang memiliki peran paling penting “di institusi pendidikan untuk berdampak, mendorong, membimbing, menggerakkan dan mendorong individu atau kelompok individu untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Pada dasarnya, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, mendorong, dan mendorong pihak lain untuk melakukan hal-hal yang membantu mencapai tujuan tertentu.

Indikator yang digunakan berasal dari penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat enam indikator dari kepemimpinan menurut Kartono yang dikutip dalam Palentina dan Riyanti, (2024) diantaranya:

- a. Kemampuan membuat keputusan
- b. Kemampuan memotivasi dalam kepemimpinan
- c. Kemampuan komunikasi penting bagi seorang pemimpin
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan dalam kepemimpinan
- e. Tanggung jawab adalah kualitas penting
- f. Kemampuan mengendalikan emosi

2.3 Budaya organisasi

Menurut Ivancevich dalam Kusuma (2022) mengatakan, Kultur Organisasi adalah apa yang dilihat oleh karyawan, dan bagaimana persepsi ini membentuk keyakinan, prinsip, dan harapan mereka. Dalam Kirimanop (2021) Daradjat mengemukakan Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai yang membimbing sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan internal dan eksternal perusahaan. Oleh karena itu, setiap anggota organisasi perlu memahami dan menerapkan nilai-nilai tersebut dengan cara yang sesuai, sehingga dapat berperilaku dan bertindak selaras dengan panduan yang telah ditetapkan.

Indikator yang digunakan berasal dari penelitian terdahulu terkait budaya organisasi menurut Sulaksono yang dikutip dalam Daslim et al, (2023) sebagai berikut:

- a. Inovatif dan memperhitungkan resiko
- b. Berorientasi dalam hasil
- c. Orientasi utama pada kepentingan karyawan
- d. Berorientasi pada tugas

2.4 Disiplin

Oppong dan Wooton (2020) Kedisiplinan menunjukkan sikap hormat yang diperlihatkan oleh “karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Jika peraturan atau ketentuan ini diabaikan atau dilanggar” secara berulang, dapat menunjukkan kurangnya disiplin dari karyawan. Sebaliknya, kepatuhan karyawan terhadap ketentuan perusahaan mencerminkan kedisiplinan yang baik. Sudjono et al., (2022) disiplin adalah sebuah usaha untuk menjalankan dan menerapkan peraturan dan ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap guru.

Nurzaman (2024) Disiplin kerja adalah tindakan bertindak dengan cara yang mematuhi aturan, prosedur kerja, atau sikap serta perilaku dan tindakan yang diwajibkan oleh undang-undang organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. menaati peraturan organisasi, menaati kode etik tempat kerja, dan menaati peraturan perundang-undangan lainnya

Penilaian disiplin seseorang dapat ditetapkan berdasarkan beberapa faktor, seperti penggunaan indikator untuk mengukur kualitas disiplin kerja anggota suatu lembaga. Penggunaan indikator ini menjadi kriteria utama dalam mengevaluasi tingkat disiplin. menurut Arif (2021):

- a. Kehadiran.

- b. Mengikuti peraturan kerja.
- c. Ketaatan pada standar kerja.
- d. Bekerja etis.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipilih untuk digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan fokus pada studi korelasional, yang menghasilkan informasi yang lebih terukur karena menggunakan data sebagai dasar untuk menghasilkan hasil yang lebih pasti. (Priadana dan Sunarsi, 2021: 52).”Pengumpulan data melibatkan penggunaan alat penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada responden, diikuti dengan analisis data menggunakan metode kuantitatif/statistik untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dibuat, dengan menggunakan SmartPLS 4.1.0.1.

Penelitian bertempat pada pondok pesantren *boarding school* sekabupaten Serang. populasi berjumlah 329 guru. sampel menggunakan rumus slovin sebanyak 77 guru dengan teknik proportional random sampling. Pengumpulan data meliputi, data primer yaitu hasil dari penyebaran kuesioner menggunakan skala likert oleh responden, data sekunder yaitu data yang bukan dari sumber utama. seperti wawancara, observasi dan lain sebagainya. Data tersier seperti tesis, disertasi, jurnal dan lain sebagainya.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini merupakan guru pondok pesantren se-Kabupaten Serang sebanyak 77 orang. Pengklasifikasian identitas responden dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran yang akurat mengenai subjek penelitian. Adapun pengkalsifikasiannya sebagai berikut.

Tabel 2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi	Karakteristik	Jumlah	Total
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	77
	Perempuan	45	
Usia Responden	21-25 tahun	24	77
	26-30 tahun	20	
	31-40 tahun	26	
	41-50 tahun	5	
	>50 tahun	2	
Pendidikan Terakhir	SMA	17	77
	D2	1	
	S1	51	
	S2	8	
Lama Bekerja	<2 tahun	23	77
	3-5 tahun	25	
	6-10 tahun	13	
	11-15 tahun	6	
	16-20 tahun	10	

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada tabel 1.2 diatas, jenis kelamin responden didominasi oleh perempuan sebanyak 45 responden, usia 31-40 tahun mendominasi pada usia responden sebanyak 26. Adapun pendidikan terakhir yang memiliki 77 jumlah responden didominasi oleh responden yang sudah S1 sebanyak 51 responden, sedangkan 3-5 tahun lama bekerja responden juga turut mendominasi dengan jumlah sebanyak 25 responden guru.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif hasil perhitungan untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3 Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Range	Mean	Median	Mode	Std. D	S.V
Kepemimpinan	17	65	48	53,10	58	65	11,61	134,96
Budaya Organisasi	13	45	32	36,49	36	45	8,48	72,0
Disiplin	10	40	30	30,76	32	32	7,45	55,52
Kinerja Guru	22	80	58	66,58	66	80	15,18	230,53

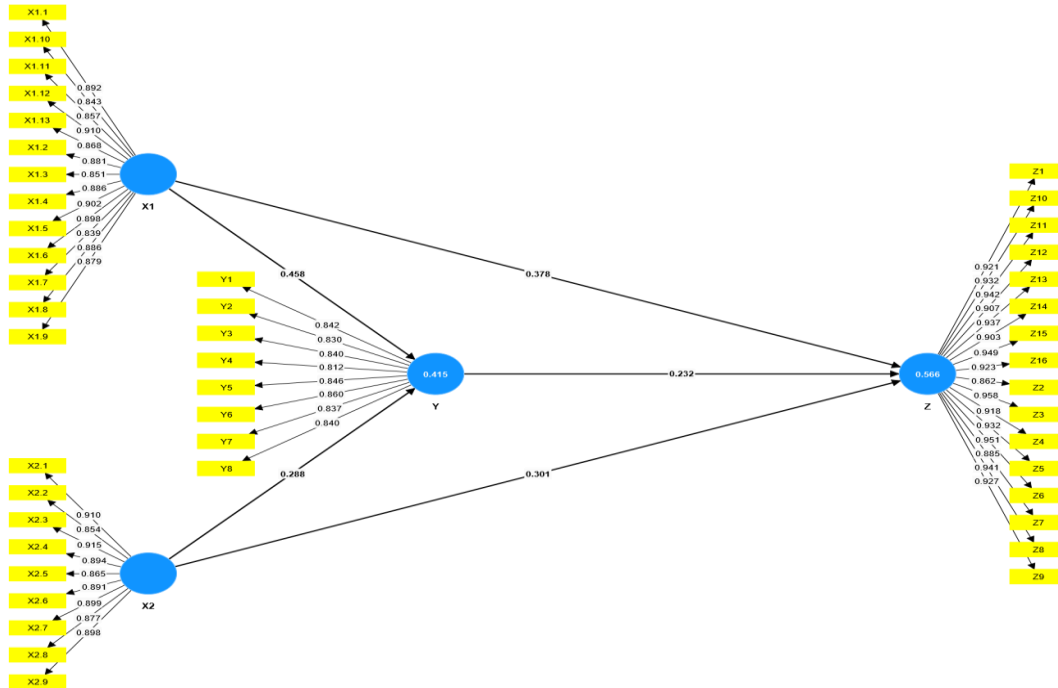
Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, terdapat nilai-nilai minimum, maximum, range, mean median, mode, standart deviation, sample variance dari setiap variabel penelitian yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin dan kinerja guru. Yang merupakan pengolahan dari data hasil kuesioner yang disebarkan kepada 77 responden guru pondok pesantren sekabupaten Serang.

4.3 Analisis Penelitian

4.3.1 Analisis Outer Model

4.3.1.1 Uji Validitas



Gambar 1 Outer Model

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari gambar 1 diatas, terdapat hasil uji validitas yang bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik instrumen penelitian dapat mengukur konstruk yang diinginkan yaitu berupa data *outer loadings* yang menunjukkan bahwa semua variabel item memiliki nilai di atas 0,7, sehingga dianggap valid untuk dilakukan penelitian.

4.3.1.2 Uji reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

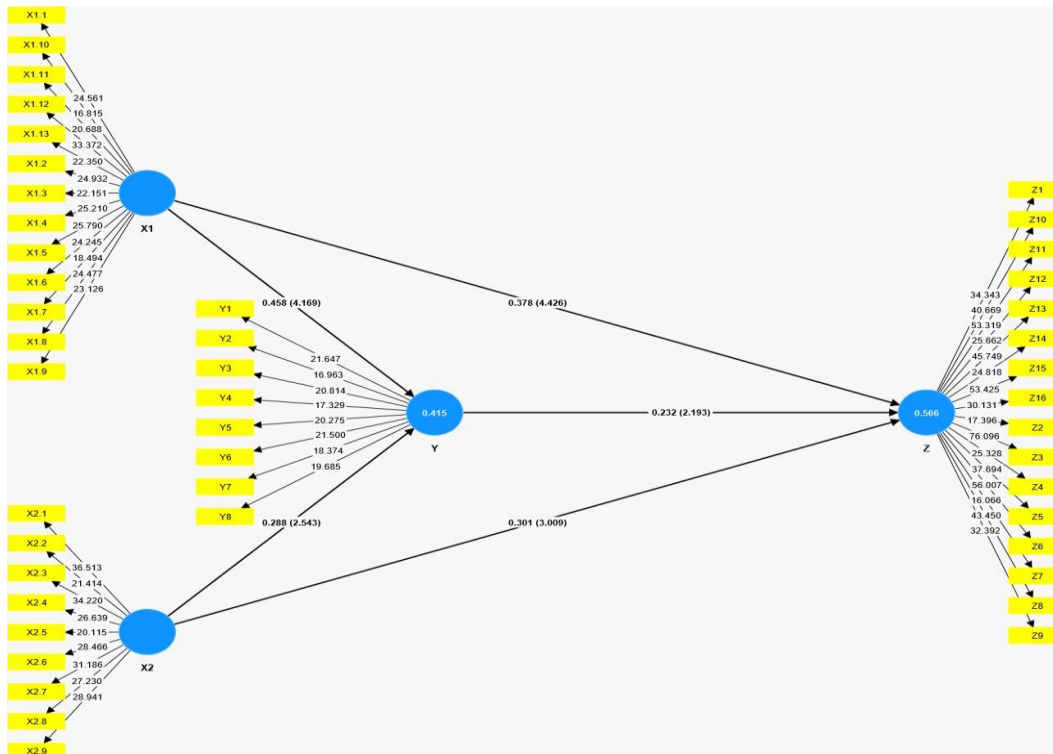
	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	<i>Kesimpulan</i>
X1	0.975	0.977	0.977	0.768	Reliabel
X2	0.967	0.969	0.972	0.791	Reliabel
Y	0.940	0.943	0.950	0.703	Reliabel
Z	0.989	0.991	0.989	0.855	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,7, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4 di atas, maka dari itu dikatakan baik. Dan apabila nilai *composite reliability*

(ρ_c) > 0,7, oleh karena itu, variabel itemnya dikatakan reliabel, sehubungan dengan hal tersebut, Dari data di atas, nilai reliabilitas komposit (ρ_c) masing-masing berada di atas 0,7. Konstruksi dapat menjelaskan 50% atau lebih variasi item jika nilai Average Variance Extracted (AVE) adalah 0,5 atau lebih. Dari tabel tersebut, nilai AVE dari variabel X1, X2, Y dan Z nilainya diatas 0,5 menunjukkan validitas konvergen yang memadai dan menunjukkan bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi rata-rata indikatornya.”

4.3.2 Evaluasi Inner Model



Gambar 2 Inner Model

Sumber: Data primer diolah, 2024

4.3.2.1 Uji Path Coefficient

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Konsep uji rasio jalan memungkinkan peneliti untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Berdasarkan yang ditunjukkan pada gambar 2 diatas, terlihat yang nilai path coefficient terbesar terletak pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja Guru sebesar 4,426. kemudian variabel yang memiliki pengaruh terbesar kedua pada penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin yang sebesar 4,169 selain itu hasil yang lain itu ada pada, efek budaya organisasi pada kinerja guru

sebesar 3,009, budaya organisasi sehubungan dengan disiplin 2,543 dan yang nilainya paling kecil yaitu, pengaruh disiplin terhadap kinerja sebesar 2,193.

4.3.2.2 *R Square*

Tabel 5 Hubungan Antar Variabel

Hub. Antar Variabel	Koefisien Jalur	R <i>Square</i>
Kepemimpinan -> Kinerja Guru	0,378	0,415
Budaya Organisasi -> Kinerja Guru	0,301	
Kepemimpinan -> Disiplin	0,458	
Budaya organisasi-> Disiplin	0,288	0,566
Disiplin -> Kinerja Guru	0,232	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Jadi, berdasarkan tabel 5, terdapat bukti bahwa variabel disiplin memiliki nilai R-Square 0,566, yang menunjukkan bahwa budaya dan kepemimpinan organisasi bertanggung jawab atas 56,6% persentase nilai kompetensi disiplin. Menurut nilai-nilai ini, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru dan disiplin sebesar 41,5%.

4.3.2.3 Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Hasil Pengukuran t-statistik Hubungan antar variabel pada struktur Model

Hubungan Antar Variabel	Nilai t hitung	H₀	Kesimpulan
Kepemimpinan → Kinerja Guru	4,426	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Budaya Organisasi → Kinerja Guru	3,009	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Kepemimpinan → Disiplin	4,169	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Budaya organisasi → Disiplin	2,543	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Disiplin → Kinerja Guru	2,193	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Kepemimpinan → Disiplin → Kinerja Guru	1,985	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Budaya Organisasi → Disiplin → Kinerja Guru	1,629	Data Cukup Untuk Tidak Ditolak	Belum Ada Pengaruh Positif

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas, hubungan antar variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru memiliki nilai t hitung sebesar 4,426 diatas 1,96 yang berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima dengan Kesimpulan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Begitu pula pada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru, kepemimpinan terhadap disiplin, budaya organisasi terhadap disiplin, disiplin terhadap kinerja guru, kepemimpinan melalui disiplin terhadap kinerja guru. Sedangkan pada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin memiliki t hitung 1,629 dibawah 1,96 yang menyatakan belum adanya pengaruh antar keduanya.

4.4

Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Pesantren Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis dengan metode bootstrapping menunjukkan bahwa kepemimpinan bertentangan dengan kinerja guru memiliki koefisien jalur sebesar 0,378, menandakan adanya pengaruh positif sebesar 37,8%. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh (0,000) lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. T-statistic yang dihitung adalah 4,426, melebihi nilai kritis 1,96, menunjukkan bahwa hasil ini signifikan secara nyata. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa konstruk kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan untuk kualitas

guru. Hasil ini mendukung hipotesis pertama (Ha1) bahwa ada hubungan yang positif antara kepemimpinan dan kinerja guru.”

4.4.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis bootstrap menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,301 (30,1%). Nilai p-value sebesar 0,003 menunjukkan signifikansi statistik yang kuat, kurang dari taraf signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t-statistic 3,009, yang melebihi nilai kritis 1,96, menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru secara signifikan terbukti. Dengan demikian, hipotesis kedua (Ha2) dapat diterima, menunjukkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi.”

4.4.3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Pesantren Terhadap Disiplin

Hasil uji hipotesis menggunakan metode bootstrapping menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki koefisien jalur sebesar 0,458, menunjukkan pengaruh positif sebesar 45,8% terhadap disiplin. Nilai p-value yang diperoleh sebesar 0,000 menunjukkan signifikansi statistik yang kuat, dengan nilai t-statistic sebesar 4,169 yang lebih besar dari 1,96. Dengan demikian, konstruk kepemimpinan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin, sesuai dengan hipotesis ketiga (Ha3) yang diterima.

4.4.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap disiplin

Hasil uji hipotesis menggunakan metode bootstrapping menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,288, menunjukkan pengaruh positif sebesar 28,8% terhadap disiplin. “Nilai p-value sebesar 0,011, yang lebih rendah dari 0,05, dan nilai t-statistic sebesar 2,543, yang lebih tinggi dari 1,96. Karena itu, dampak budaya organisasi terhadap disiplin terbukti signifikan, sesuai dengan hipotesis keempat (Ha4) yang diterima.

4.4.5. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari pengujian hipotesis dengan metode bootstrapping" menunjukkan bahwa disiplin terhadap kinerja guru memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,228, menunjukkan pengaruh positif sebesar 22,8%. Nilai p-valuenya adalah 0,028, kurang dari 0,05, dan nilai t-statisticnya adalah 2,193, melebihi ambang batas kritis 1,96. Dengan demikian, Hasil menunjukkan bahwa konstruk disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, mendukung hipotesis kelima (Ha5), serta menjaga keaslian tulisan.”

4.4.6. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Pesantren Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping pada *Path Coefficients* (Specific Indirect Effects) menemukan bahwa variabel kepemimpinan, melalui disiplin terhadap kinerja guru, memiliki koefisien jalur sebesar 0,106. Nilai p-value yang tercatat adalah 0,047, yang menunjukkan signifikansi statistik ($p < 0,05$). Selain itu, nilai t-statistic sebesar 1,986, melebihi nilai critical t sebesar 1,96, menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dampak yang diberikan oleh konstruk kepemimpinan melalui disiplin terhadap kinerja guru terbukti signifikan. Penemuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh dan pengaruhnya terhadap kinerja guru melalui disiplin, sesuai dengan diterimanya hipotesis keenam (Ha6).

4.4.7. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Pesantren Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Hasil“pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping pada Koefisien Jalur (Efek Tidak Langsung Spesifik) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi melalui disiplin terhadap kinerja guru memiliki koefisien jalur 0,067 dan p-value 0,103, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai t-statistik adalah 1,629, yang lebih kecil dari 1,96. Oleh karena itu, kinerja guru tidak dipengaruhi oleh konstruk budaya organisasi melalui disiplin. Ini berarti hipotesis ketujuh (Ha7) ditolak.”

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi tentang budaya organisasi dan kepemimpinan kepala pesantren terhadap tingkat disiplin dan kinerja guru di Kabupaten Serang, diperoleh data dari 77 responden yang merupakan guru pondok pesantren di wilayah tersebut. Penelitian ini dilakukan menggunakan alat yang berupa kuesioner yang mengandung pernyataan positif yang rinci, selanjutnya hasil data tersebut diolah menggunakan *Smart PLS 4.1.01*. Berdasarkan analisis dan diskusi atas temuan penelitian, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:”

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala pesantren dan kinerja guru di pondok pesantren seluruh Kabupaten Serang.”
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pondok pesantren se-Kabupaten Serang terbukti positif dan signifikan.”
3. Terdapat“pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala pesantren terhadap disiplin guru pondok pesantren se-Kabupaten Serang.”
4. Terdapat“pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin guru pondok pesantren se-Kabupaten Serang.”
5. Terdapat“pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja guru pondok pesantren se-Kabupaten Serang.”
6. Terdapat“pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala pesantren melalui disiplin terhadap kinerja guru pondok pesantren se-Kabupaten Serang”

7. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui disiplin pondok pesantren se-Kabupaten Serang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Bustanul. 2021. "Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Man Se-Bandar Lampung." Tesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Daslim, Clarissa, Syawaluddin Syawaluddin, Mila Asmawiani Okta, Dan Thomas Sumarsan Goh. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Tahta Sukses Abadi Medan." *Jesya* 6 (1): 136–46. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.893>.
- Dina, Arfah, Yohanda, Dendi, Dan Fitri, Julia. 2022. "Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Edukasi Non Formal* 3 (1): 149–58.
- Erni, Melania, Foeh, Ehj John, Dan Silalahi, Edwar Effendi. 2022. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4 (1): 71–81.
- Hadiati, Eti. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 8 (1): 50. <https://doi.org/10.24042/Alidarah.V8i1.3078>.
- Handayani, Esti, Lian, Bukman, Dan Rohana. 2021. "Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan* 6 (1): 77–87.
- Hartiwi, Heriana, Anna Yu Kozlova, Dan Fitri Masitoh. 2020. "The Effect Of Certified Teacher And Principal Leadership Toward Teachers' Performance." *International Journal Of Educational Review* 2 (1): 70–88.
- Indriawati, Prita, Nurliani Maulida, Dias Nursita Erni, Dan Wanda Haditiya Putri. 2022. "Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di Sman 02 Balikpapan." *Jurnal Penelitian* 3 (3).
- Kirimanop, Martinus. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Distrik Di Kabupaten Boven Digoel." Tesis, Universitas Hasanudin.
- Kusuma, Yori Tirta. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran." Tesis, Universitas Lampung.
- Muspawi, Mohamad. 2021. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21 (1): 101.
- Nurzaman, Iman. 2024. "Peran Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Serta Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sd Negeri Cilegon." *Jurnal Ilmiah Technoscience* 8 (1): 1–7.
- Priadana M Sidik Dan Sunarsi, Denok. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Richard Frimpong Oppong Dan Ian Wooton. 2020. "The Influence Of Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variables (Case Study On Medical Doctor And Nurses In Canada)." *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health And Midwife Participation* 1 (4): 127–34. <https://doi.org/10.59733/Medalion.V1i4.57>.
- Rizal, Said Muhammad, Dan Radiman Radiman. 2019. "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 117–28. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3649>.
- Robiatun Muharomah, D., azizah, salwa, amroh, A., & andriyani, yuke. (2023). Analisis Kesulitan Dalam Pemahaman Soal Cerita Matematika dengan Pendekatan Student Center Learning (SCL) dan Metode Pembelajaran Problem Based Learning (PBL). *Cendekia: Jurnal*

Pendidikan Dan Pembelajaran, 17(1), 152-164. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v17i1.843>

Sudjono, ., . Parwoto, . Supriyatno, Ahmad Badawi Saluy, Era Safitri, . Effiyaldi, Yandra Rivaldo, Endri Endri, Dan Fahmi, Pakri. 2022. "Work Stress Mediates Motivation And Discipline On Teacher Performance: Evidence Work From Home Policy." *Journal Of Educational And Social Research* 12 (3): 80. <https://doi.org/10.36941/Jesr-2022-0068>.

Yusuf, Furtasan Ali Dan Maliki, Budi Ilham. 2022. *Perilaku Organisasi*. 2 Ed.. Depok: Rajawali Pers.