

## PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA SMAN 2 PRAYA

Muhammad Khaerul Fikri<sup>1</sup>, Irwan Cahyadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Bumigora, Jl. Ismail Marzuki No.22, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia  
Email: [fikrihaerul98@gmail.com](mailto:fikrihaerul98@gmail.com)

---

### Article History

Received: 05-12-2025

Revision: 15-01-2026

Accepted: 17-01-2026

Published: 19-01-2026

**Abstract.** Work discipline is one of the key elements in supporting the success of an organization, as discipline reflects employees' compliance with established rules, regulations, and work responsibilities. The phenomenon of employee discipline at SMAN 2 Praya is still not optimal, as there are still delays every month. This study aims to analyze the Role of Leadership and Organizational Culture in improving employee Work Discipline at SMAN 2 Praya, as well as to determine which variable is more dominant. This research uses a quantitative type with a causal descriptive approach, with a questionnaire as an instrument that has been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression, t-test, Dominance test, and coefficient of determination. The results of this study indicate that leadership and organizational culture have a positive and significant effect on employee work discipline at SMAN 2 Praya. The dominant test results show that organizational culture is the most dominant variable in influencing employee work discipline at SMAN 2 Praya, as it has the highest standard beta coefficient value compared to other variables.

**Keywords:** Peran Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

**Abstrak.** Disiplin kerja merupakan salah satu elemen kunci dalam menunjang keberhasilan organisasi, karena kedisiplinan mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tata tertib, dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan. fenomena kedisiplinan pegawai di SMAN 2 Praya masih belum optimal, terlihat masih ada keterlambatan pada setiap bulannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam meningkatkan Disiplin Kerja pegawai pada SMAN 2 praya, serta menentukan variabel manakah yang lebih dominan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal, dengan kuisioner sebagai intrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji Dominan, dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di SMAN 2 Praya. Dari hasil uji Dominan menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi disiplin kerja pegawai di SMAN 2 Praya, karena memiliki nilai koefisien beta standar tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.

**Kata Kunci:** Peran Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

---

**How to Cite:** Fikri, M. K & Cahyadi, I. (2026). Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada SMAN 2 Praya. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (1), 787-793. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i1.4993>

---

## **PENDAHULUAN**

Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan tersebut adalah peningkatan disiplin kerja pegawai. Tingkat disiplin yang tinggi memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan, karena disiplin berperan sebagai pengendali perilaku kerja dan pendorong tanggung jawab pegawai. Oleh karena itu, proses pendisiplinan menjadi kebutuhan mendasar dalam organisasi. Disiplin merupakan pondasi utama yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan organisasi (Dwiyanti et al., 2024).

Disiplin kerja mencerminkan sikap patuh dan taat terhadap aturan serta kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dan menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Sastrohadiwiryo (2003) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran. Pembentukan disiplin kerja tidak terlepas dari peran pimpinan dalam mengarahkan dan membina perilaku pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu memengaruhi sikap dan perilaku bawahan melalui komunikasi yang jelas, pemberian motivasi, serta pembinaan yang berkelanjutan (Yukl, 2013).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku serta bekerja sehari-hari (Schein, 2010). Luthans (2006) menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi mengarahkan perilaku anggota sekaligus membentuk identitas organisasi. Budaya organisasi yang positif, ditandai dengan adanya dukungan antarpegawai, komunikasi yang terbuka, dan penghargaan terhadap prestasi, dapat menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen pegawai sehingga mendorong terbentuknya disiplin kerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai, serta untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh lebih dominan antara kepemimpinan dan budaya organisasi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan menguji hipotesis melalui pengukuran data secara objektif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu

dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik.

Pendekatan deskriptif kausal digunakan untuk menggambarkan sekaligus menjelaskan hubungan sebab akibat antarvariabel yang diteliti. Penelitian ini tidak hanya memaparkan karakteristik masing-masing variabel, tetapi juga menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian deskriptif kausal, fokus utama adalah mengkaji hubungan kausalitas guna memahami sejauh mana perubahan pada variabel independen berdampak pada variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung (Kerlinger, 2006). Pendekatan ini dinilai sesuai karena penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap disiplin kerja pegawai sebagai variabel dependen di SMAN 2 Praya. Dengan menggunakan analisis kuantitatif, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas dan terukur mengenai kekuatan serta signifikansi pengaruh masing-masing variabel yang diteliti.

## HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada 50 responden pada SMAN 2 Praya. Jawaban atau tanggapan responden dalam menjawab daftar pernyataan yang diajukan oleh peneliti dapat memberikan gambaran umum responden berdasarkan variabel-variabel yang diteliti.

**Tabel 1.** Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	46%
2	Perempuan	27	54%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel distribusi responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa responden perempuan berjumlah 27 orang (54%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 23 orang (46%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Komposisi ini mencerminkan keterwakilan responden yang cukup seimbang antara laki-laki dan perempuan, sehingga data yang diperoleh diharapkan dapat menggambarkan kondisi responden secara proporsional.

**Tabel 1.** Distribusi responden berdasarkan jabatan

No	Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Guru	46	92%
2	Staff	4	8%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel di atas distribusi responden menurut jabatan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan guru, yaitu sebanyak 46 orang (92%), sementara sisanya 4 orang (8%) merupakan staf. Komposisi ini mencerminkan struktur organisasi SMAN 2 Praya yang menempatkan guru sebagai unsur utama dalam pelaksanaan fungsi pendidikan dan pembelajaran. Dominasi responden dari unsur pendidik juga memperkuat relevansi hasil penelitian, karena disiplin kerja guru memiliki peran langsung terhadap kualitas proses belajar mengajar serta pencapaian tujuan pendidikan sekolah. Selain itu, keterlibatan staf sebagai responden meskipun dalam jumlah terbatas tetap memberikan gambaran pendukung mengenai disiplin kerja pada unsur penunjang administrasi sekolah.

**Tabel 2.** Distribusi responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	1	2%
2	1-5 tahun	19	38%
3	6-10 tahun	13	26%
4	>10	17	34%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 3, data distribusi responden menurut lama bekerja, dari total 50 orang responden, diketahui bahwa sebanyak 1 orang (2%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 19 orang (38%) telah bekerja antara 1 hingga 5 tahun, 13 orang (26%) memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun, dan sebanyak 17 orang (34%) telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Distribusi ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki latar pengalaman kerja yang beragam. Jumlah terbesar berasal dari kelompok dengan masa kerja 1–5 tahun dan lebih dari 10 tahun, yang menunjukkan adanya keseimbangan antara pegawai yang relatif baru dan pegawai senior.

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan komposisi yang relatif seimbang antara pegawai dengan masa kerja menengah dan pegawai senior. Kondisi ini penting karena masa kerja berkaitan erat dengan tingkat pemahaman terhadap budaya organisasi, kepatuhan terhadap aturan, serta internalisasi nilai disiplin kerja. Pegawai dengan masa kerja 1–5 tahun umumnya berada pada fase adaptasi dan pembentukan perilaku kerja, sehingga

sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi yang berlaku. Sementara itu, pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun cenderung memiliki pengalaman institusional yang kuat dan berperan sebagai role model dalam penerapan disiplin kerja di lingkungan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja membentuk sikap, persepsi, dan perilaku individu dalam organisasi.

Penelitian terdahulu dalam lima tahun terakhir mendukung temuan tersebut. Studi yang dilakukan oleh Dwiyanti et al. (2024) menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, terutama ketika didukung oleh kepemimpinan yang konsisten dan budaya organisasi yang kuat. Penelitian lain oleh Pratama dan Wibowo (2022) menemukan bahwa pegawai dengan masa kerja panjang memiliki tingkat kepatuhan terhadap aturan yang lebih tinggi karena telah melalui proses sosialisasi organisasi secara berkelanjutan. Namun demikian, pegawai baru cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi kebijakan disiplin apabila mendapatkan arahan dan teladan langsung dari pimpinan.

Selain itu, penelitian oleh Lestari, Putri, dan Rahman (2021) menegaskan bahwa keberagaman masa kerja dalam satu organisasi dapat menjadi kekuatan apabila dikelola melalui budaya organisasi yang inklusif dan kepemimpinan partisipatif. Pegawai senior berkontribusi dalam stabilitas dan konsistensi kerja, sedangkan pegawai dengan masa kerja lebih singkat membawa perspektif baru yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan demikian, variasi masa kerja responden dalam penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja secara lebih komprehensif dan kontekstual.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja staff pegawai pada SMAN 2 Praya. Jumlah responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Berdasarkan data yang diperoleh dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada SMAN 2 Praya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai merespons positif terhadap pemimpin yang aktif membangun komunikasi dan memberikan dukungan, yang pada akhirnya menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan kedisiplinan.

- Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada SMAN 2 Praya. Hal ini berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dibangun, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai.
- Budaya organisasi menjadi faktor dominan dalam memengaruhi disiplin kerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa upaya peningkatan kedisiplinan akan lebih berhasil jika dilakukan melalui pembiasaan nilai-nilai budaya organisasi yang positif, bukan hanya melalui instruksi atau pengawasan dari atasan

## REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat di kemukakan saran untuk peneliti selanjutnya yaitu:

- Mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau sistem penghargaan sebagai faktor yang memengaruhi disiplin kerja.
- Melakukan pendekatan kualitatif atau campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait persepsi dan pengalaman pegawai terhadap kepemimpinan dan budaya organisasi.
- Melakukan penelitian di berbagai sekolah atau instansi pendidikan lainnya untuk memperluas cakupan dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian

## REFERENSI

- Akbar, A., & Jaenab, J. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Coakes, S. J., & Steed, L. (2013). *SPSS Analysis Without Anguish: Version 20 for Windows*. John Wiley & Sons, Inc.
- Dwiyanti, D., Setiawan, I., & Nugroho, A. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic Econometrics*. McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill

- Dwiyanti, N., Hadi, S., & Kusuma, A. R. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan masa kerja terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(1), 45–58.
- Lestari, D., Putri, A. A., & Rahman, F. (2021). Budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja dan disiplin kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 123–134.
- Pratama, R. A., & Wibowo, U. B. (2022). Masa kerja, kepemimpinan, dan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(3), 201–213.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.