



Vol. 04 No. 05 (2025) : 284-293

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA PONDOK PESANTREN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU PADA PONDOK PESANTREN ALI BAHARUDDIN PADANG LAWAS TAHUN PELAJARAN 2024/2025

¹ Sahut Martua Lubis, ² Muhammad Yasin, ³ Sugito

^{1,2,3} Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: garbipadanglawas@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of the leadership of the head of the Islamic boarding school and organizational culture on the work discipline of teachers at Pondok Pesantren Ali Baharuddin Padang Lawas for the 2024/2025 academic year. This research uses a quantitative approach with a survey method, involving 30 teachers as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression statistics. The results show that the leadership of the head of the Islamic boarding school has a significant positive effect on the teachers' work discipline, with good communication, clear decision-making, and appropriate guidance. In addition, the organizational culture implemented in the pesantren also contributes to teachers' work discipline, emphasizing punctuality, attendance, and responsibility. A combination of effective leadership and supportive organizational culture is the main factor in improving teachers' work discipline. However, there are challenges such as limited facilities and suboptimal time management. This study recommends strengthening leadership and a more structured organizational culture to create a more supportive work environment and enhance the quality of education at Pondok Pesantren Ali Baharuddin.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala pondok pesantren dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di Pondok Pesantren Ali Baharuddin Padang Lawas pada tahun pelajaran 2024/2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang melibatkan 30 guru sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan teknik statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala pondok pesantren memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja guru, dengan komunikasi yang baik, pengambilan keputusan yang jelas, dan pemberian arahan yang tepat. Selain itu, budaya organisasi yang diterapkan di pesantren juga berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, dengan penekanan pada kedisiplinan dalam waktu, kehadiran, dan tanggung jawab. Kombinasi kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung menjadi faktor utama dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Meskipun demikian, terdapat beberapa tantangan, seperti keterbatasan fasilitas dan pengelolaan waktu yang kurang optimal. Penelitian ini menyarankan agar penguatan kepemimpinan dan budaya organisasi yang lebih terstruktur dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan kualitas pendidikan di Pondok Pesantren Ali Baharuddin.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk generasi muslim yang berakhlak mulia, berilmu pengetahuan, serta mampu bersaing dalam kehidupan masyarakat modern (Azis, 2017). Dalam dinamika perkembangan zaman, pondok pesantren dihadapkan pada tantangan besar untuk tetap menjaga nilai-nilai tradisional keislaman sambil menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan dan manajemen modern. Oleh karena itu, pengelolaan pondok pesantren membutuhkan kepemimpinan yang kuat serta budaya organisasi yang kondusif untuk menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas. Salah satu indikator utama keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk pondok pesantren, adalah tingginya disiplin kerja guru yang menjadi motor penggerak dalam proses Pendidikan (Ramadhan, 2022).

Kedisiplinan guru merupakan faktor penting yang menentukan kualitas pembelajaran dan pendidikan secara keseluruhan (Iwan Setiawan et al., 2022). Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, datang tepat waktu, menjalankan perencanaan pembelajaran secara optimal, serta memberikan keteladanan bagi peserta didik. Namun, dalam realitasnya, tidak sedikit pondok pesantren yang masih menghadapi permasalahan rendahnya disiplin kerja guru, baik dalam hal kehadiran, kesiapan mengajar, maupun tanggung jawab terhadap tugas-tugas administrasi dan pembinaan peserta didik (Aslamiyah et al., 2022).

Permasalahan kedisiplinan guru ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan kepala pondok pesantren. Kepala pondok pesantren memegang peran strategis dalam menentukan arah, visi, dan kebijakan pondok pesantren (Fiqih, 2022). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pondok sangat menentukan suasana kerja, motivasi, serta etos kerja guru. Pemimpin yang visioner, komunikatif, dan mampu memberi keteladanan akan lebih mudah membangun komitmen kerja yang tinggi dari para guru. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter, tidak responsif, atau tidak memberi teladan dapat berdampak negatif terhadap kedisiplinan guru (Rojak et al., 2021).

Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam memengaruhi kedisiplinan kerja guru (Faqih, 2020). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, kebiasaan, serta sistem yang berlaku dalam suatu lembaga yang mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya organisasi yang positif akan membentuk lingkungan kerja yang mendukung kerja sama, loyalitas, dan tanggung jawab. Di dalam konteks pondok pesantren, budaya organisasi yang kuat biasanya dibangun atas dasar nilai-nilai keislaman, penghormatan terhadap ilmu, kedisiplinan, serta semangat kolektivitas. Ketika budaya tersebut tertanam kuat dan dipraktikkan secara konsisten

oleh seluruh anggota organisasi, termasuk pimpinan dan guru, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif dan produktif (Aslamiyah et al., 2022).

Namun demikian, masih ditemukan pondok pesantren yang belum memiliki budaya organisasi yang kuat. Dalam kondisi seperti itu, guru cenderung bekerja tanpa pedoman nilai yang jelas, tidak ada kontrol sosial yang kuat, dan kurang adanya rasa memiliki terhadap lembaga. Hal ini tentu akan berpengaruh pada perilaku kerja, termasuk aspek kedisiplinan. Oleh sebab itu, penguatan budaya organisasi menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kedisiplinan guru, selain melalui peningkatan kapasitas kepemimpinan kepala pondok.

Pondok Pesantren Ali Baharuddin di Kabupaten Padang Lawas merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang telah berkiprah cukup lama dalam mencetak kader-kader umat. Dalam beberapa tahun terakhir, pondok ini mengalami perkembangan baik dari sisi jumlah santri maupun program-program pendidikan. Namun, seiring dengan pertumbuhan tersebut, muncul pula tantangan-tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait kedisiplinan guru. Berdasarkan observasi awal, masih terdapat beberapa guru yang belum konsisten dalam menjalankan tugas secara disiplin, seperti keterlambatan hadir mengajar, tidak menyelesaikan administrasi pembelajaran tepat waktu, serta kurang aktif dalam kegiatan pengembangan profesionalisme.

Kondisi ini menjadi perhatian penting karena kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh disiplin dan komitmen para guru. Jika masalah kedisiplinan dibiarkan, maka akan berdampak pada proses pembelajaran yang kurang optimal dan pada akhirnya merugikan peserta didik. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja guru secara komprehensif.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami persoalan ini adalah dengan mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala pondok pesantren dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja guru (Manajemen Berbasis Sekolah Di Pondok Pesantren Dessi Asdrayany et al., 2023). Kepemimpinan kepala pondok yang efektif diyakini dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan membangkitkan semangat kerja para guru. Begitu juga budaya organisasi yang baik dapat menjadi landasan perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab (Anita et al., 2022).

Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana pengaruh kepemimpinan kepala pondok pesantren dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru. Dengan mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan dapat ditemukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam konteks pondok pesantren. Hasil penelitian ini juga diharapkan

dapat menjadi rujukan bagi para pengelola pondok pesantren, khususnya di Pondok Pesantren Ali Baharuddin, dalam merumuskan kebijakan manajerial dan pembinaan guru yang lebih efektif.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam aspek manajemen sumber daya manusia di lingkungan pesantren. Selama ini, kajian tentang manajemen pendidikan di pesantren masih terfokus pada aspek kurikulum, sarana prasarana, dan pembelajaran. Sementara aspek kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai penentu perilaku kerja sumber daya manusia, terutama guru, masih belum banyak diteliti secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengisi kekosongan tersebut dan memperkaya khazanah literatur di bidang ini.

Penelitian ini dilakukan pada Tahun Pelajaran 2024/2025 sebagai bentuk respon atas tantangan nyata yang sedang dihadapi pondok pesantren dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Dengan melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan tata kelola pondok pesantren yang lebih profesional, berorientasi pada hasil, dan selaras dengan nilai-nilai Islam.

Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi kepala pondok pesantren, baik dalam memperkuat peran kepemimpinannya maupun dalam membangun budaya organisasi yang positif. Penguatan kepemimpinan dapat dilakukan melalui pelatihan manajerial, forum musyawarah, serta mekanisme supervisi yang lebih sistematis. Sementara itu, pembentukan budaya organisasi yang sehat dapat dimulai dengan menyusun kode etik guru, melakukan internalisasi nilai-nilai pesantren secara berkelanjutan, serta memberikan penghargaan terhadap perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Sebagai kesimpulan awal dari latar belakang ini, dapat ditegaskan bahwa kedisiplinan kerja guru adalah prasyarat utama bagi keberhasilan pendidikan di pondok pesantren. Kedisiplinan tersebut tidak lahir secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal, termasuk gaya kepemimpinan kepala pondok dan budaya organisasi yang berlaku. Dengan demikian, diperlukan upaya sistematis dan terukur dalam mengelola kedua faktor tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan disiplin dan kualitas kerja guru secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel tertentu, yaitu kepemimpinan kepala pondok pesantren, budaya organisasi, dan disiplin kerja guru di Pondok Pesantren Ali Baharuddin Padang Lawas. Penelitian kuantitatif ini mengandalkan pengumpulan data numerik yang akan

dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menemukan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif korelasional karena bertujuan untuk menggambarkan kondisi yang ada, serta untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara kepemimpinan kepala pondok pesantren, budaya organisasi, dan disiplin kerja guru. Penelitian korelasional memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel dan mengetahui besarnya pengaruh yang dimiliki oleh masing-masing variabel terhadap disiplin kerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Pondok Pesantren Ali Baharuddin Padang Lawas pada Tahun Pelajaran 2024/2025. Berdasarkan data dari pihak pondok pesantren, terdapat 50 orang guru yang mengajar di lembaga ini. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, maka seluruh populasi tersebut akan dijadikan sampel dalam penelitian ini (sensus). Dengan demikian, semua guru di Pondok Pesantren Ali Baharuddin Padang Lawas akan menjadi responden dalam penelitian ini. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua teknik utama, yaitu kuesioner dan wawancara. Kuesioner disebar kepada seluruh guru yang ada di Pondok Pesantren Ali Baharuddin untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan kepala pondok pesantren, budaya organisasi, dan disiplin kerja guru. Kuesioner ini berisi pertanyaan yang dirancang berdasarkan variabel yang diteliti dan menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Sedangkan wawancara dilakukan dengan beberapa pengurus pondok pesantren dan kepala pondok pesantren untuk memperoleh data yang lebih mendalam mengenai implementasi kepemimpinan dan budaya organisasi di pesantren serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja guru (Danar Pramita et al., 2021). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel kepemimpinan kepala pondok pesantren dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru (Ramdhan, 2021). Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat analisis regresi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepemimpinan kepala pondok pesantren dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di Pondok Pesantren Ali Baharuddin Padang Lawas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Penelitian ini melibatkan 50 orang guru di Pondok Pesantren Ali Baharuddin Padang Lawas sebagai responden. Dari jumlah tersebut, terdapat variasi dalam hal usia, tingkat pendidikan, dan lama mengajar. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, sebagian besar responden berusia antara 30 hingga 45 tahun, dengan pendidikan terakhir sebagian besar memiliki gelar S1. Mereka memiliki pengalaman mengajar yang bervariasi, dengan sekitar 60% dari mereka telah mengajar lebih dari 5 tahun di pondok pesantren ini. Hal ini memberikan gambaran bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman yang cukup dalam dunia pendidikan pesantren, yang relevan dalam mengukur dampak kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja mereka.

Analisis Deskriptif Kepemimpinan Kepala Pondok Pesantren

Kepemimpinan kepala pondok pesantren diukur berdasarkan indikator-indikator yang meliputi komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, dan pemberian arahan yang jelas kepada guru. Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kepemimpinan kepala pondok pesantren. Lebih dari 75% responden setuju bahwa kepala pondok pesantren memberikan arahan yang jelas dan komunikasi yang efektif dalam kegiatan sehari-hari. Sebagian besar responden merasa termotivasi dengan sikap kepala pondok pesantren yang selalu mendengarkan masukan dan memberikan kesempatan kepada guru untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan. Namun, terdapat sekitar 25% responden yang merasa kurang puas dengan beberapa keputusan yang diambil kepala pondok pesantren, terutama yang berkaitan dengan kebijakan administratif yang kurang transparan.

Dari hasil analisis regresi linier, ditemukan bahwa kepemimpinan kepala pondok pesantren memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru (Latifah et al., 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala pondok pesantren dalam memberikan arahan dan komunikasi, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang diterapkan oleh guru. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu dalam organisasi (Robinson, 2003).

Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Budaya organisasi di Pondok Pesantren Ali Baharuddin Padang Lawas diukur berdasarkan nilai-nilai yang diterapkan dalam kegiatan sehari-hari, seperti kedisiplinan, kerja sama, etika kerja, dan komitmen terhadap visi dan misi pesantren. Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden setuju bahwa budaya organisasi yang ada di pondok pesantren ini mendukung pengembangan kedisiplinan kerja guru. 80% responden mengungkapkan bahwa mereka merasa terikat dengan budaya disiplin yang telah menjadi kebiasaan di pesantren, baik dalam hal kehadiran tepat waktu maupun dalam memenuhi tugas dan kewajiban lainnya.

Namun, meskipun budaya organisasi di pondok pesantren secara umum mendukung kedisiplinan, beberapa responden mengungkapkan adanya ketidakteraturan dalam pelaksanaan budaya tersebut, terutama pada jadwal kegiatan pesantren yang terkadang tidak konsisten. Beberapa guru juga menyatakan bahwa terkadang ada ketidakjelasan mengenai pembagian tugas yang mengakibatkan kurangnya pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi secara umum mendukung kedisiplinan, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal implementasi budaya organisasi yang lebih konsisten dan terstruktur (Sutrisno, n.d.).

Melalui analisis regresi linier, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Ini menunjukkan bahwa budaya yang kuat dan konsisten dalam sebuah organisasi akan mendukung peningkatan kedisiplinan kerja anggotanya. Sebagai contoh, penguatan nilai-nilai disiplin dalam budaya organisasi pesantren dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan guru dalam menjalankan tugas mereka dengan baik.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Pondok Pesantren dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa baik kepemimpinan kepala pondok pesantren maupun budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di Pondok Pesantren Ali Baharuddin Padang Lawas. Kepemimpinan kepala pondok pesantren memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap disiplin kerja guru dibandingkan dengan budaya organisasi. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa pemimpin memiliki peran kunci dalam menciptakan kebijakan yang langsung mempengaruhi perilaku dan kinerja guru (Martsiswati & Suryono, 2014).

Namun, budaya organisasi juga terbukti memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk disiplin kerja guru, terutama dalam menciptakan norma-norma dan kebiasaan yang mendukung kedisiplinan. Para guru yang merasakan budaya organisasi yang kuat dan mendukung akan lebih termotivasi untuk menjaga kedisiplinan kerja mereka, baik dalam hal kedatangan, penyelesaian tugas, maupun partisipasi dalam kegiatan pesantren.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam mempengaruhi disiplin kerja guru. Kepala pondok pesantren sebagai pemimpin harus mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan arahan yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk para guru. Di sisi lain, budaya organisasi yang mengedepankan disiplin, kerja sama, dan etika kerja yang baik juga akan memperkuat kedisiplinan para guru dalam menjalankan tugasnya.

Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

Meskipun terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan kepala pondok pesantren dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru, penelitian ini juga menemukan beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi kedisiplinan guru. Salah satu faktor utama adalah kurangnya sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung kegiatan belajar mengajar. Beberapa guru mengeluhkan keterbatasan fasilitas, seperti ruang kelas yang kurang nyaman dan kurangnya alat bantu pembelajaran yang memadai (Lomu et al., 2018).

Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi sosial ekonomi para guru dan beban tugas yang tinggi juga turut mempengaruhi tingkat kedisiplinan mereka. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka terkadang kesulitan dalam mengatur waktu antara mengajar di pesantren dengan tanggung jawab pribadi dan keluarga. Hal ini menyebabkan mereka tidak dapat memenuhi harapan kedisiplinan yang diinginkan oleh pihak pesantren.

Implikasi Praktis dan Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar pihak Pondok Pesantren Ali Baharuddin Padang Lawas terus memperkuat kepemimpinan kepala pondok pesantren dengan peningkatan transparansi dalam pengambilan keputusan serta memberikan lebih banyak kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam proses manajerial. Kepala pondok pesantren juga perlu memperhatikan aspek kesejahteraan guru dan memastikan bahwa sarana dan prasarana yang ada mendukung kelancaran proses pembelajaran.

Di sisi lain, penguatan budaya organisasi yang lebih konsisten dan terstruktur perlu dilakukan. Hal ini termasuk memastikan bahwa nilai-nilai disiplin dan kerja sama tercermin dalam semua aspek kehidupan di pesantren, mulai dari kegiatan belajar mengajar hingga kegiatan sosial keagamaan.

Dengan perbaikan yang terus-menerus dalam kepemimpinan dan budaya organisasi, diharapkan kedisiplinan kerja guru di Pondok Pesantren Ali Baharuddin Padang Lawas dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif bagi kualitas pendidikan yang diberikan kepada santri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala pondok pesantren dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru di Pondok Pesantren Ali Baharuddin Padang Lawas Tahun Pelajaran 2024/2025, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala pondok pesantren berperan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Kepemimpinan yang efektif, seperti komunikasi yang baik, pengambilan keputusan yang jelas, dan pemberian arahan yang tepat, sangat memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih disiplin. Para guru merasa dihargai dan termotivasi ketika kepala pondok pesantren mendengarkan masukan mereka dan memberi ruang bagi mereka untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kegiatan pesantren. Selain itu, budaya organisasi yang diterapkan di pesantren juga memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja guru. Guru yang merasa terikat dengan budaya pesantren yang menekankan kedisiplinan, seperti ketepatan waktu, kehadiran yang baik, dan penyelesaian tugas, menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Meskipun begitu, tantangan dalam implementasi budaya yang konsisten dan terstruktur tetap ada, seperti ketidakteraturan jadwal kegiatan yang dapat mempengaruhi pemahaman guru tentang tanggung jawab mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang mendukung menjadi faktor kunci dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Namun, ada juga faktor penghambat yang perlu diperhatikan, seperti keterbatasan fasilitas yang ada di pesantren, ruang kelas yang kurang memadai, serta alat bantu pembelajaran yang terbatas. Beban tugas yang tinggi dan kondisi sosial ekonomi para guru juga menjadi tantangan yang memengaruhi disiplin kerja mereka. Beberapa guru merasa kesulitan mengatur waktu antara tugas di pesantren dan tanggung jawab pribadi, yang pada akhirnya mempengaruhi kedisiplinan mereka dalam menjalankan tugas. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pihak pondok pesantren memperkuat kepemimpinan kepala pondok pesantren dengan meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan lebih besar bagi guru untuk terlibat dalam manajemen pesantren. Kepala pondok pesantren juga perlu lebih memperhatikan kebutuhan dan keluhan guru untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Selain itu, penguatan budaya organisasi yang lebih konsisten dan terstruktur sangat diperlukan dengan memastikan nilai-nilai disiplin dan kerja sama diterapkan dalam semua aspek kehidupan pesantren. Hal ini bisa dilakukan dengan memperjelas peran dan tanggung jawab setiap guru serta menyusun jadwal kegiatan yang lebih teratur. Untuk meningkatkan disiplin kerja guru, perhatian terhadap faktor

penghambat, seperti fasilitas dan kesejahteraan guru, juga harus diberikan perhatian khusus. Dengan implementasi rekomendasi-rekomendasi tersebut, diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi perkembangan pendidikan di pondok pesantren dan meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan kepada santri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, A., Hasan, M., Warisno, A., Anshori, M. A., & Andari, A. A. (2022). Pesantren, Kepemimpinan Kiai, dan Ajaran Tarekat sebagai Potret Dinamika Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(3), 509–524. <https://doi.org/10.37680/SCAFFOLDING.V4I3.1955>
- Aslamiyah, N., Supriyanto, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Kebijakan Pengambilan Keputusan Pimpinan Dilingkungan Pondok Pesantren untuk Meningkatkan Kualitas Manajerial Pendidikan Formal. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3), 154–165. <https://doi.org/10.51278/AJ.V4I3.471>
- Azis, A. (2017). Kepemimpinan Kiyai Sebagai Pemimpin Pendidikan Di Pondok Pesantren Nurulhuda Pakandangan Barat Sumenep. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 65–79. <https://doi.org/10.19109/ELIDARE.V3I2.1926>
- Daniar Pramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Widya Gama Press*.
- Faqih, M. (2020). PERAN KYAI DALAM PENANAMAN NILAI AJARAN ISLAM DI KALANGAN SANTRI PONDOK PESANTREN ALI WAFA DESA SEPUTIH KECAMATAN MAYANG-JEMBER Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Fakultas Trabiyah dan Ilmu .
- Fiqih, M. A. (2022). Peran Pesantren Dalam Menjaga Tradisi-Budaya Dan Moral Bangsa. *PANDAWA : Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 4(1), 42–65. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>
- Iwan Setiawan, D., Wahyuni, S., Purwaningsih, E., & Ratna Dewi, E. (2022). Peningkatan disiplin guru dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran melalui sistem reward dan punishment SDN Lebakrejo III. *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 11(1). <https://doi.org/10.55129/jp.v11i1.1580>
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG. *JURNAL MUBTADIIN*, 7(02), 70–81. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/99>
- Lomu, L., Sri, D., & Widodo, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN DISIPLIN BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR MATEMATIKA SISWA. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/etnomatnesia/article/view/2412>
- Manajemen Berbasis Sekolah Di Pondok Pesantren Dessi Asdrayany, I., Zuhri Ahmad, D., Zohriah, A., Bachtiar, M., Sultan Maulana Hasanuddin Banten, U., Jendral Sudirman, J. N., Cipocok Jaya Kec Serang, P., & Serang, K. (2023). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di Pondok Pesantren. *Journal on Education*, 5(4), 16129–16142. <https://doi.org/10.31004/JOE.V5I4.2750>
- Martsiswati, E., & Suryono, Y. (2014). PERAN ORANG TUA DAN PENDIDIK DALAM MENERAPKAN PERILAKU DISIPLIN TERHADAP ANAK USIA DINI. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(2), 187. <https://doi.org/10.21831/JPPM.V1I2.2688>
- Ramadhan, S. T. (2022). Peran Pengasuh dalam Penerapan Nilai-nilai Tasawuf di Pondok

- Pesantren Nurul Iman Lingkungan Jarum, Kelurahan Kayuloko, Kecamatan Sidoharjo, Kabupaten Wonogiri Tahun 2022. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 9(3), 624–644. <https://doi.org/10.36835/MODELING.V9I3.1314>
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (ed.); 1st ed., Vol. 1). Cipta Media Nusantara (CMN). www.ciptapublishing.com
- Rojak, M. A., Solihin, I., & Naufal, A. H. (2021). Fungsi dan Peran Kepemimpinan Kiai dalam Pengembangan Pondok Pesantren di Pondok Pesantren Sukamiskin dan Miftahul Falah Bandung. *Manazhim*, 3(1), 83–109. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.1072>
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sutrisno, E. (n.d.). *Budaya Organisasi*. Retrieved March 13, 2024, from [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=budaya+organisasi&ots=mcWBoCHA8H&sig=LmdDpRcotj0Ac4rLX1IViekKuj8&redir_esc=y#v=onepage&q=budaya organisasi&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=budaya+organisasi&ots=mcWBoCHA8H&sig=LmdDpRcotj0Ac4rLX1IViekKuj8&redir_esc=y#v=onepage&q=budaya%20organisasi&f=false)