**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Normatif pada SDIT di Kabupaten Bekasi**

**Septyan Yuswanto1, Abdul Hamid2, & Aries Zuswana3**

1,2,3 Prodi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ARTICLE INFO** |  | **ABSTRAK** |
| ***Article History:***  Received Oct 5th, 2024  Revised Oct 7th, 2024  Accepted Oct 9th, 2024 |  | Peningkatan disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan akan meningkatkan mereka menjadi totalitas dalam memberikan kontribusi meningkatkan mutu pendidikan namun, kedisiplinan yang baik tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja dan komitmen guru dan tenaga kependidikan sendiri, sehinggga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan etos kerja terhadap disiplin kerja guru beserta tenaga kependidikan melalui komitmen normatif sebagai mediasi pada SDIT Islamia, Kabupaten Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, data diperoleh melalui kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 75 responden dengan teknik total sampling. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan SPSS. Hasil penelitian dengan α = 0.05 menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan (sig 0,001 < 0,05). Terdapat pengaruh positif signifikan etos kerja terhadap komitmen normatif (sig 0,001 < 0,05). Kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan (sig 0,310 > 0,05). Terdapat pengaruh positif signifikan etos kerja terhadap disiplin kerja (nilai sig 0,000 < 0,05). Komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (nilai sig 0,019 < 0,05). Kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan melalui komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan sebagai variabel mediasi (sig 0,049 < 0,05). Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui komitmen normatif sebagai mediasi (sig 0,048 < 0,05). Kebaruan dalam penelitian ini adalah hubungan terhadap variabel mediasi berupa komitmen normatif dimana penelitian sebelumnya dengan variabel-variabel yang sama menggunakan mediasi selain komitmen normatif. |
| ***Keywords:***  Kepemimpinan Situasional;  Etos Kerja;  Komitmen Normatif;  Disiplin Kerja; |
| © 2024 The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) |
| ***Corresponding Author:***  Septyan Yuswanto,  Email: septyanyuswanto@yahoo.com | |  |
| **How to Cite:** Yuswanto, S., Hamid, A., & Zuswana, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Normatif pada SDIT di Kabupaten Bekasi. *Sosio e-Kons, xx (x), x-xx* | | |

**PENDAHULUAN**

Sekolah merupakan pendidikan yang paling utama bagi anak, karena itu sekolah juga memegang tanggung jawab sebagai lembaga yang tidak hanya mencerdaskan siswa secara akademis, melainkan juga kedisiplinan sebagai penanaman sikap yang penting. Upaya meningkatkan kesadaran disiplin siswa merupakan bagian dari tugas seorang guru dan adalah kunci tercapainya tujuan sekolah. Pendidikan itu mendapat kesuksesan, ketika semua yang berkaitan atau keterlibatan dunia pendidikan menghargai waktu, dengan terus disiplin dalam melaksanakan kerjanya secara rutin, apalagi pengajar adalah suri tauladan bagi peserta didik, kalau seorang guru tidak bisa memberikan tauladan yang baik, maka anak-anak tidak akan mendapatkan ilmu dengan sempurna. Dengan hasil suasana kerja yang baik akan meningkatkan pendidik menjadi totalitas dalam memberikan konstribusi meningkatkan mutu pendidikan.

Keterangan (Syaiful et al., 2022) Kedisiplinan guru berkaitan dari peran kepala sekolah atau manajer dimana yang menjunjung tinggi kedisiplinan akan menjadi role model bagi anggotanya. Apabila pimpinan kepala sekolah membiarkan hal ini, maka akan berdampak buruk pada mental kerja setiap anggota organisasinya. Cara untuk mewujudkan tujuan itu sangatlah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan sekolah. Apabila gayanya tepat dalam pengelolaan lembaga pendidikan, maka kepala sekolah akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap para pendidik dan anggota organisasi sekolah, Gaya kepemimpinan ideal yang dinilai efektif untuk pembinaan disiplin kerja guru adalah kepemimpinan situasional berdasarkan penelitian bersumber dari (Suparmin, 2019) bahwa terdapat pengaruh langsung positif bentuk kepemimpinan situasional pimpinan sekolah kepada disiplin kerja guru SD Negeri se-Wilayah Ciracas Kota Administrasi Jakarta Timur.

Teori Hersey dan Blanchard dalam (Mulyadi, 2020), terdapat titik berat oleh tingkat kematangan para pengikut atau orang yang dibawahi. Pencapaian tujuan tergantung pada kedewasaan bawahan. Jadi, mereka pemimpin dituntut untuk mampu menganalisis apakah bawahannya sudah cukup matang. (Darmawan & Darmawan, 2022) Teori situasional menyatakan bahwa kepemimpinan bisa dipengaruhi oleh segala tingkah laku pemimpin, tetapi juga oleh anggota, kekuasaan dan kondisi lingkungan pemimpin. Dari (Robbins & Judge, 2019) berfokus pada pengikut adalah asas teori kepemimpinan situasional. Dikatakan bahwa kepemimpinan yang sukses bergantung pada pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat pada kesiapan pengikut, sejauh mana pengikut mau dan mampu untuk menyelesaikan tugas tertentu. Secara umum kepemimpinan situasional bergantung kepada kondisi dan situasi orang yang dibawahi dalam kerjanya. Dimensi kepemimpinan situasional, ada 4 dimensi teori gaya kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard dalam (Stephen P. Robbins et al., 2013) yaitu *telling, selling, participating,* dan *delegating*. Dari (Priansa & Somad, 2014) empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim digunakan kepala sekolah yaitu gaya intruktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif.

Keberhasilan suatu organisasi Pendidikan dalam mencapai kedisiplinan yang baik tentunya dipengaruhi oleh etos kerja pimpinan dan gurunya didukung oleh penelitian (Srihasnita et al., 2018) karena etika kerja adalah cara perilaku pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan, etos kerja bersifat baik pasti membuahkan hasil yang baik dan berdampak signifikan untuk kemajuan anggota mereka beraktifitas kerja. Etos kerja yang harus dimiliki seorang guru merupakan totalitas kepribadiannya dan cara ia mengungkapkan, mempersepsikan, meyakini dan memberi makna yang dapat memotivasi dirinya dalam bertindak serta mencapai suatu pekerjaan secara optimal. Menurut Sinamo (Nurjaya et al., 2021) pengertian etos kerja yaitu sekumpulan perilaku kerja baik yang dilandasi oleh kesadaran dan keyakinan inti yang kuat serta komitmen total terhadap paradigma kerja yang holistic. Eric Chester (Chester, 2012), etos kerja sebagai, “orang-orang positif dan antusias yang datang kerja tepat waktu, berpakaian dan mempersiapkan diri dengan baik, yang berusaha semaksimal mungkin untuk menambah nilai dan melakukan lebih dari apa yang diminta dari mereka, yang jujur, yang akan bertindak sesuai aturan, dan yang akan memberikan layanan yang ceria dan ramah, apa pun situasinya." Oleh Jonathan Roberts (Roberts, 2015) etos kerja adalah serangkaian nilai dan prinsip yang membimbing seseorang dalam bekerja dengan disiplin, integritas, dedikasi, dan komitmen untuk mencapai tujuan dengan cara yang etis.

(McKinney, 2019) "Etos kerja adalah komitmen terhadap integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab sosial yang tercermin dalam dedikasi terhadap pelayanan klien, pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta kolaborasi dan akuntabilitas dalam setiap aspek pekerjaan sosial." Dari (Edy Sutrisno, 2019) etika kerja adalah suatu hal yang mengikat, secara implisit menekankan norma-norma yang diakui dan diterima sebagai kebiasaan wajar yang harus dipertahankan dan ditegakkan dalam kehidupan anggota suatu organisasi. Etos kerja tiap orang berbeda-beda tidak selalu sama, untuk dapat diketahui memerlukan indikator dalam mengukur etos kerja tersebut. Indikator etos kerja menurut (Ginting, 2016) dijelaskan, indikatornya adalah kesetiaan dan ketaatan, tanggung jawab, semangat, kerjasama, kejujuran dan kecermatan. Menurut (Risnawati et al., 2021), Indikator etika kerja meliputi: penilaian kerja, pandangan kerja, aktivitas, ketekunan, dan ibadah. Dari (Priansa, 2014), etos kerja terurai menjadi tiga yaitu keahlian interpersonal, inisisatif, dan dapat diandalkan.

Selain kepemimpinan situasional dan etos kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah komitmen organisasi yaitu terfokus pada komitmen normatif. (Suciono, 2016) dalam penelitiannya terbukti jika komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, semakin baik level komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Dari (Yusuf & Syarif, 2018), unsur normatif berkembang sebagai hasil pengalaman sosialisasi, tergantung pada derajat rasa kewajiban karyawan. Menurut Khaerul Umam (Parinding, 2017), komitmen normatif mengacu pada perasaan keterikatan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi. Menurut (Ma’arif, 2013) Karyawan dengan komitmen normatif bertahan dalam organisasi karena mereka bertanggung jawab moral terhadap organisasi dan berkomitmen terhadap organisasi karena organisasi telah melakukan banyak hal untuk mereka, seperti membantu mereka mengembangkan keterampilan mereka. Organisasi berinvestasi dalam pengembangan karyawannya dan meyakini bahwa karyawan perlu tetap berada di organisasi. Oleh Meyer dan Allen tahun (1990) di penelitian (Yusuf & Syarif, 2018) Komitmen normatif bermula dari harga diri karyawan dan tetap melekat pada perusahaan karena adanya persepsi bahwa komitmen merupakan suatu keharusan atau kewajiban bagi perusahaan. Para karyawan ini hanya bertahan di perusahaan karena merasa harus (harus/seharusnya). Indikator Komitmen Normatif menurut (Pathan et al., 2016), meliputi: aturan perusahaan, bonus terhadap pegawai, dan kepercayaan terhadap masing-masing karyawan. Indikator yang diukur menurut (Parinding, 2017) adalah pekerja wajib tetap bekerja pada Perusahaan, karyawan enggan meninggalkan perusahaan jika mendapat tawaran pekerjaan di tempat lain, dan pegawai dididik agar tetap loyal kepada perusahaan.

(Mulyadi, 2020) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu keharusan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan organisasi dan norma sosial yang ada (Hasibuan, 2019). Sumber (Tsaury, 2013) disiplin katanya dari “disciple” yang berarti “belajar”. Disiplin merupakan suatu arah yang melatih dan membentuk seseorang untuk berbuat lebih baik. Dari (Edy Sutrisno, 2019), disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan bos untuk berbicara dengan karyawannya agar berusaha mengubah perilakunya dan mematuhi semua norma juga peraturan perusahaan, menurut (Hartatik, 2014), disiplin kerja merupakan alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk bertahan hidup. Abdurrahmat Fathoni (Fathoni, 2016) teorinya mendefinisikan bahwa kedisplinan merupakan kesadaran serta kemauan individu untuk mentaati semua norma organisasi, lembaga dan nilai sosial yang ada. Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti (Hasibuan, 2019) tingkat kedatangan, mematuhi peraturan perusahaan, waktu secara efektif, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut (Sinambela, 2016) disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti kehadiran, ketaatan peraturan kerja, taat standar kerja, level kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Gaya kepemimpinan situasional telah banyak diteliti di berbagai bidang. Penelitian terbaru banyak menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya mereka dengan kebutuhan tim dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, tetapi sedikit penelitian kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja, contoh penelitian pengaruh kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja (Hidayah et al., 2020). Namun, studi yang spesifik mengenai gaya kepemimpinan situasional dalam konteks pendidikan Islam masih terbatas. Etos kerja merupakan tema yang sering dibahas dalam konteks produktivitas dan kinerja individu, tetapi sangat jarang membahas untuk konteks disiplin kerja. Kajian terbaru mengindikasikan bahwa etos kerja yang tinggi di antara tenaga pengajar berhubungan langsung dengan disiplin kerja (Srihasnita et al., 2018). Di sisi lain, penekanan etos kerja dalam konteks pendidikan Islam menjadi hal yang menarik untuk diteliti, karena dapat berkaitan dengan nilai-nilai moral dan etika. Disiplin kerja, sebagai pilar penting dalam organisasi, telah dikaitkan dengan berbagai faktor termasuk kepemimpinan dan etos kerja. Penelitian oleh (Sadianah et al., 2022) menunjukan bahwa komitmen pada profesi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Banyak penelitian yang meneliti komitmen organisasi. Namun, eksplorasi mendalam tentang bagaimana komitmen normatif berfungsi dalam konteks SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) masih sangat jarang ditemukan.

Penelitian ini diharapkan berkontribusi untuk mengisi celah tersebut dengan fokus pada SDIT di Kabupaten Bekasi, yang memiliki karakteristik unik. Penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana gaya kepemimpinan situasional dan etos kerja beroperasi dalam konteks spesifik pendidikan Islam, dengan mempertimbangkan nilai-nilai yang ada. Kontribusi berikutnya yaitu menguji peran komitmen normatif**.** Model penelitian ini belum ditemukan dalam literatur yang ada pada riset sebelumnya yang memiliki orisinalitas dan kebaruan dalam satu kerangka model. Dengan meneliti komitmen normatif sebagai mediasi, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang mekanisme yang menghubungkan kepemimpinan situasional dan etos kerja dengan disiplin kerja. Dengan mengisi celah penelitian yang ada dan menawarkan perspektif baru, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan manajemen pendidikan, serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan di SDIT dan lembaga pendidikan lainnya di Indonesia.

**METODE**

Yang digunakan pada pengkajian ini yaitu riset kuantitatif. Dilaksanakan dengan mengumpulkan data survei berupa angka, lalu data tersebut diolah dengan menggunakan teknik statistik dan dianalisa untuk memperoleh suatu informasi ilmiah. Lokasi penelitian ini berada di sekolah SDIT Islamia beralamat di Jl. Pendidikan Rawa Kedaung No. 24, Desa Mangunjaya, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat 17510. Penelitian dilaksanakan dari bulan Nopember 2023 sampai Juli 2024. Populasi disini meliputi seluruh guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia yang berjumlah 75 sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik menyeluruh/sensus, sehingga sampel yang dipakai sebanyak 75 orang. Bersumber (Sigit Hermawan, 2022) sensus/sampling total ini adalah teknik pengambilan sampel diambil sampelnya sepenuhnya. Jika dia kurang dari 100 dalam sensus, sampel dari setiap anggota populasi harus disensus.

Instrumen penelitian yaitu dengan memodifikasi indikator yang bersumber dari sintesis beberapa penelitian yang dikutip diturunkan ke dalam indikator dan dikembangkan oleh peneliti ke dalam butir-butir pernyataan sebagai alat ukur dengan skala ordinal (likert) 5 poin. Variabel kepemimpinan situasional terdiri dari 4 item indikator yaitu *telling, selling, participating,* dan *delegating*. Variabel etos kerja terdiri dari 8 item indikator yaitu kerja keras, kerja sama, integritas, pembelajaran lanjut, dedikasi, manajemen waktu, professional, dan tanggung jawab. Variabel komitmen normatif terdiri dari 3 item indikator berupa kewajiban bertahan, berhutang budi, dan kesetiaan. Variabel disiplin kerja diadaptasi menjadi 6 item indikator seperti aturan waktu, peraturan organisasi, standar kerja, kewaspadaan tinggi, peraturan lain dan perilaku atau bekerja etis.

Prosedur pengumpulan data yang dipakai di sini ini untuk memperoleh data primer dengan menggunakan teknik observasi, interview dan penyebaran kuisioner terhadap responden berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, dalam hal ini variabel bebas kepemimpinan situasional (X1) dan etos kerja (X2), variabel mediasi komitmen normatif (Z), dan variabel terikat disiplin kerja (Y) dengan tujuh hipotesis. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, *path analisis* dengan regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan dibuat menjadi dua struktural serta uji Sobel dimana proses pengolahan data menggunakan aplikasi *Statistical Program for Social Science* (SPSS).

Dibuat menjadi dua struktural untuk memudahkan analisa.

Struktural satu : X1 dan X2 sebagai variabel bebas dan Z sebagai variabel terikat.

Struktural dua : X1, X2, dan Z sebagai variabel bebas dan Y sebagai variabel terikat.

Kepemimpinan Situasional (X1)

H3

H6

H1

Komitmen Normatif (Z)

Disiplin Kerja

(Y)

H5

H7

H2

H4

Etos kerja (X2)

**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

***Hasil***

1. **Uji Instrumen**

Hasil pengujian instrumen terdiri dari uji validitas data dan reliabilitas.

**Tabel 1.**

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Situasional

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator** | **Pernyataan** | **R hitung** | **Kondisi** | **R tabel** | **keterangan** |
| 1 | *Telling* | Pernyataan X1.1 | 0,828 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X1.2 | 0,831 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X1.3 | 0,587 | > | 0,2272 | Valid |
| 2 | *Selling* | Pernyataan X1.4 | 0,811 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X1.5 | 0,770 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X1.6 | 0,846 | > | 0,2272 | Valid |
| 3 | *Participating* | Pernyataan X1.7 | 0,869 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X1.8 | 0,826 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X1.9 | 0,815 | > | 0,2272 | Valid |
| 4 | *Delegating* | Pernyataan X1.10 | 0,565 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X1.11 | 0,396 | > | 0,2272 | Valid |

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan situasional mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel dengan demikian semua indikator hasilnya valid.

**Tabel 2.**

Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Pernyataan** | **R hitung** | **Kondisi** | **R tabel** | **keterangan** |
| 1 | Kerja Keras | Pernyataan X2.1 | 0,778 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X2.2 | 0,795 | > | 0,2272 | Valid |
| 2 | Kerja Sama | Pernyataan X2.3 | 0,786 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X2.4 | 0,808 | > | 0,2272 | Valid |
| 3 | Integritas | Pernyataan X2.5 | 0,835 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X2.6 | 0,811 | > | 0,2272 | Valid |
| 4 | Pembelajaran Lanjut | Pernyataan X2.7 | 0,897 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X2.8 | 0,818 | > | 0,2272 | Valid |
| 5 | Dedikasi | Pernyataan X2.9 | 0,773 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X2.10 | 0,810 | > | 0,2272 | Valid |
| 6 | Manajemen Waktu | Pernyataan X2.11 | 0,837 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X2.12 | 0,833 | > | 0,2272 | Valid |
| 7 | Profesional | Pernyataan X2.13 | 0,747 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X2.14 | 0,793 | > | 0,2272 | Valid |
| 8 | Tanggung Jawab | Pernyataan X2.15 | 0,789 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan X2.16 | 0,780 | > | 0,2272 | Valid |

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja dalam penelitian ini mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel dengan demikian semua indikator hasilnya valid.

**Tabel 3.**

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Normatif

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Pernyataan** | **R hitung** | | **Kondisi** | | **R tabel** | | **keterangan** |
| 1 | Kewajiban bertahan | Pernyataan Z1 | 0,781 | > | | 0,2272 | | Valid | |
| Pernyataan Z2 | 0,754 | > | | 0,2272 | | Valid | |
| Pernyataan Z3 | 0,787 | > | | 0,2272 | | Valid | |
| 2 | Berhutang budi | Pernyataan Z4 | 0,743 | > | | 0,2272 | | Valid | |
| Pernyataan Z5 | 0,843 | > | | 0,2272 | | Valid | |
| Pernyataan Z6 | 0,629 | > | | 0,2272 | | Valid | |
| 3 | Kesetiaan | Pernyataan Z7 | 0,849 | > | | 0,2272 | | Valid | |
| Pernyataan Z8 | 0,884 | > | | 0,2272 | | Valid | |
| Pernyataan Z9 | 0,716 | > | | 0,2272 | | Valid | |

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen normatif dalam penelitian ini mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel dengan demikian semua indikator hasilnya valid.

**Tabel 4.**

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Pernyataan** | **R hitung** | **Kondisi** | **R tabel** | **keterangan** |
| 1 | Aturan Waktu | Pernyataan Y1 | 0,640 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan Y2 | 0,798 | > | 0,2272 | Valid |
| 2 | Peraturan Organisasi | Pernyataan Y3 | 0,826 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan Y4 | 0,862 | > | 0,2272 | Valid |
| 3 | Standar Kerja | Pernyataan Y5 | 0,826 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan Y6 | 0,815 | > | 0,2272 | Valid |
| 4 | Kewaspadaan tinggi | Pernyataan Y7 | 0,830 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan Y8 | 0,754 | > | 0,2272 | Valid |
| 5 | Peraturan lain | Pernyataan Y9 | 0,841 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan Y10 | 0,866 | > | 0,2272 | Valid |
| 6 | Perilaku/bekerja etis | Pernyataan Y11 | 0,822 | > | 0,2272 | Valid |
| Pernyataan Y12 | 0,843 | > | 0,2272 | Valid |

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Tabel 4 menunjukkan bahwa r hitung seluruh indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja lebih besar dari r tabel, hal ini menunjukkan bahwa hasil seluruh indikator valid.

**Tabel 5.**

Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Alpha** | **Kondisi** | **Ketetapan** | **keterangan** |
| 1 | Kepemimpinan Situasional | 0,914 | > | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Etos Kerja | 0,963 | > | 0,6 | Reliabel |
| 3 | Komitmen Normatif | 0,914 | > | 0,6 | Reliabel |
| 4 | Disiplin Kerja | 0,951 | > | 0,6 | Reliabel |

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Tabel 5 merupakan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach’s Alpha yang cukup besar yaitu lebih besar dari 0,60 dengan demikian semua indikatornya reliabel, sehingga bisa dilanjut uji asumsi klasik.

1. **Uji Struktural 1**

**Uji Asumsi Klasik Struktural 1**

1. Uji Normalitas

Dari data SPSS diperoleh nilai sig Monte Carlo sebesar 0,198 dan 0,198 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

**Tabel 6.**

Hasil Uji Multikolinearitas Struktural 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Variabel** | **Tolerance** | **VIF** |
| 1 | Kepemimpinan Situasional | 0.897 | 1.115 |
|  | Etos Kerja | 0.897 | 1.115 |

Dependent Variable: Komitmen Normatif

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa kedua variabel independent memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lulus uji multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7.**

Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Sig. (2-tailed)** |
| Kepemimpinan Situasional | 0.729 |
| Etos Kerja | 0.500 |

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig semua variabel > 0,05, maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linier Berganda Struktural 1**

**Tabel 8.**

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Struktural 1

Coefficicientsa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| 1 | (Constant) | 3.226 | 5.375 |  |
| X1 | .299 | .087 | .351 |
| X2 | .265 | .076 | .357 |

1. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Z = PZX1 + PZX2 + ε1 …. (1)

Z = 0,351X1 + 0,357X2 + 0,687ε1

Adapun penjelasannya dari melihat tabel 8 adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien beta variabel kepemimpinan situasional (X1) sebesar 0,351, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X1 mengalami peningkatan 1%, maka variabel komitmen normatif (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 35,1% Begitu pula sebaliknya jika nilai variabel lain konstan dan variabel X1 mengalami penurunan 1%, maka variabel komitmen normatif (Z) akan mengalami penurunan sebesar 35,1%.
2. Nilai koefisien beta variabel etos kerja (X2) sebesar 0,357, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X2 mengalami peningkatan 1%, maka variabel komitmen normatif (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 35,7%. Begitu pula sebaliknya jika nilai variabel lain konstan dan variabel X2 mengalami penurunan 1%, maka variabel komitmen normatif (Z) akan mengalami penurunan sebesar 35,7%.

**Tabel 9.**

Model Summary Struktural 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model Summaryb | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | .576a | .332 | .313 | 4.47174 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | |
| b. Dependent Variable: Z  *Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)* | | | | |

Nilai eror sebesar 0,687 atau 68,7% diperoleh dari tabel 9 dengan rumus 1 dikurangi nilai adjusted R square lalu dikalikan 100%, merupakan pengaruh variabel lain yang mempengaruhi komitmen normatif (Z) diluar variabel kepemimpinan situasional (X1) dan etos kerja (X2).

**Uji Hipotesis Struktural 1**

1. Hasil Uji F

**Tabel 10.**

Hasil Uji F Struktural 1

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ANOVAa | | | | | | |
| **Model** | | **Sum of Squares** | **df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| 1 | Regression | 714.253 | 2 | 357.127 | 17.859 | .000b |
| Residual | 1439.747 | 72 | 19.996 |  |  |
| Total | 2154.000 | 74 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Z | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X2, X1  *Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)* | | | | | | |

Dari tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 17,859 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,124 dan nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, artinya variabel X1 dan atau X2 berpengaruh terhadap Z.

1. Hasil Uji T

**Tabel 10.**

Hasil Uji T Struktural 1

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | | **t** | **Sig.** | |
| 1 | (Constant) | .600 | .550 | |
| X1 | 3.454 | .001 | |
| X2 | 3.510 | .001 | |
| a. Dependent Variable: Z | | | |

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Secara parsial dari tabel 10 bisa dijelaskan, beberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah:

1. Hasil uji T pada variabel kepemimpinan situasional (X1) diperoleh nilai T hitung sebesar 3,454, lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,993 dan nilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, artinya variabel X1 berpengaruh terhadap variabel komitmen normatif (Z).
2. Hasil uji T pada variabel etos kerja (X2) diperoleh nilai T hitung sebesar 3,510, lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,993 dan nilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, artinya variabel X2 berpengaruh terhadap variabel komitmen normatif (Z).

**Koefisien Determinasi Struktural 1**

**Tabel 12.**

Model Summary Struktural 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model Summaryb | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | .576a | .332 | .313 | 4.47174 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | |
| b. Dependent Variable: Z  Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024) | | | | |

Dari tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,313 atau 31,3 %. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukan bahwa variabel kepemimpinan situasional (X1) dan etos kerja (X2) mampu menjelaskan variabel komitmen normatif (Z) di SDIT Islamia sebesar 31,3%, sedangkan sisanya yaitu 68,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1. **Uji Struktural 2**

**Uji Asumsi Klasik Struktural 2**

1. Uji Normalitas

Dari data SPSS diperoleh nilai sig Monte Carlo sebesar 0,093 dan 0,093 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

**Tabel 13.**

Hasil Uji Multikolinearitas Struktural 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Variabel** | **Tolerance** | **VIF** |
| 1 | Kepemimpinan Situasional | 0.769 | 1.300 |
|  | Etos Kerja | 0.766 | 1.306 |
|  | Komitmen Normatif | 0.668 | 1.496 |

Dependent Variable: Disiplin Kerja

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Dari tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa ketiga variabel independent memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lulus uji multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 14.**

Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Sig. (2-tailed)** |
| Kepemimpinan Situasional | 0.776 |
| Etos Kerja | 0.164 |
| Komitmen Normatif | 0.433 |

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Dari tabel 14 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig semua variabel > 0,05, maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linier Berganda Struktural 2**

**Tabel 15.**

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Struktural 2

Coefficienta

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| 1 | (Constant) | 11.588 | 3.380 |  |
| X1 | -.060 | .059 | -.074 |
| X2 | .538 | .051 | .765 |
| Z | .177 | .074 | .187 |

1. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Y = PYX1 + PYX2 + PYZ + ε2 …. (2)

Y = -0,074X1 + 0,765X2 + 0,187Z + 0,302ε2

Adapun penjelasannya dari melihat tabel 4.29 adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien beta variabel kepemimpinan situasional (X1) sebesar -0,074, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X1 mengalami peningkatan 1%, maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 7,4%. Begitu pula sebaliknya jika nilai variabel lain konstan dan variabel X1 mengalami penurunan 1%, maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 7,4%.
2. Nilai koefisien beta variabel etos kerja (X2) sebesar 0,765, jika nilai variabel lain konstan dan variable X2 mengalami peningkatan 1%, maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 76,5%. Begitu pula sebaliknya jika nilai variabel lain konstan dan variabel X2 mengalami penurunan 1%, maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 76,5%.
3. Nilai koefisien beta variabel komitmen normatif (Z) sebesar 0,187, jika nilai variabel lain konstan dan variabel Z mengalami peningkatan 1%, maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 18,7%. Begitu pula sebaliknya jika nilai variabel lain konstan dan variabel Z mengalami penurunan 1%, maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 18,7%.

**Tabel 16.**

Model Summary Struktural 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model Summaryb | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | .843a | .711 | .698 | 2.80535 |
| a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2 | | | | |
| b. Dependent Variable: Y  *Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)* | | | | |

Nilai eror sebesar 0,302 atau 30,2% dari tabel 16 (1-0,698\*100%=30,2%), merupakan pengaruh variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja (Y) diluar variabel kepemimpinan situasional (X1), etos kerja (X2), dan komitmen normatif (Z).

**Uji Hipotesis Struktural 2**

1. Hasil Uji F

**Tabel 17.**

Hasil Uji F Struktural 2

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ANOVAa | | | | | | |
| **Model** | | **Sum of Squares** | **df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| 1 | Regression | 1371.897 | 3 | 457.299 | 58.107 | .000b |
| Residual | 558.770 | 71 | 7.870 |  |  |
| Total | 1930.667 | 74 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2  Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2024) | | | | | | |

Dari tabel 17 itu bisa diketahui angka F hitung yaitu 58,107 lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 2,734 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05, sehingga hipotesis diterima, lebih jelasnya variabel X1, X2 dan atau Z berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

1. Hasil Uji T

**Tabel 18.**

Hasil Uji T Struktural 2

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | | **t** | **Sig.** | |
| 1 | (Constant) | 3.428 | .001 | |
| X1 | -1.022 | .310 | |
| X2 | 10.483 | .000 | |
|  | Z | 2.398 | .019 | |
| a. Dependent Variable: Y | | | |

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Secara parsial dari tabel 18 bisa dijelaskan, beberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah:

1. Hasil uji T pada variabel kepemimpinan situasional (X1) diperoleh nilai T hitung sebesar -1,022, lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1,993 dan nilai sig 0,310 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak, artinya variabel X1 tidak berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y).
2. Hasil uji T pada variabel etos kerja (X2) diperoleh nilai T hitung sebesar 10,483, lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,993 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, artinya variabel X2 berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y).
3. Hasil uji T variabel komitmen normatif (Z) diperoleh nilai T hitung 2,398, lebih besar dari nilai t tabel 1,993 dan nilai sig 0,019 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, artinya variabel Z berpengaruh terhadap variabel Y.

**Koefisien Determinasi Struktural 2**

**Tabel 19.**

Model Summary Struktural 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model Summaryb | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | .843a | .711 | .698 | 2.80535 |
| a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2 | | | | |
| b. Dependent Variable: Y  *Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)* | | | | |

Dari tabel 19 di atas dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,698 atau 69,8%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukan bahwa variabel kepemimpinan situasional (X1), etos kerja (X2), dan komitmen normatif (Z) mampu menjelaskan variabel disiplin kerja (Y) di SDIT Islamia sebesar 69,8, sedangkan sisanya sebesar 30,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam model penelitian ini.

1. **Hasil Koefisien Jalur**

Berdasarkan analisa data sub struktural I dan II, maka dibuat tabel dekomposisi jalur pada tabel 20 berikut.

**Tabel 20.**

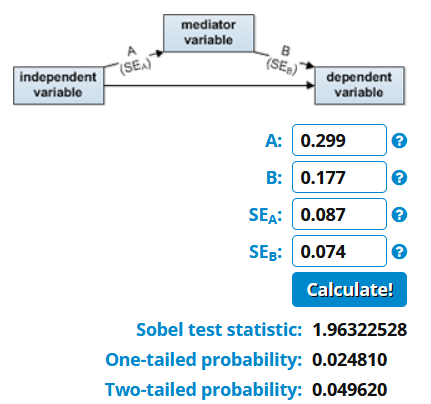
Dekomposisi Jalur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koef Jalur** | **Langsung** | **Tidak Langsung melalui Z** |
| X1-Z | 0,351 | 0,351 |  |
| X2-Z | 0,357 | 0,357 |  |
| X1-Y | -0,074 | -0,074 | 0,351\*0,187=0,066 |
| X2-Y | 0,765 | 0,765 | 0,357\*0,187=0,067 |
| Z-Y | 0,187 | 0,187 |  |
| e1 | 0,817 |  |  |
| e2 | 0,538 |  |  |

*Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Berdasarkan hasil analisis jalur dan melihat tabel 4.34 di atas, maka secara objektif dapat memberikan informasi sebagai berikut.

1. Pengaruh langsung kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja adalah -0,074. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja melalui komitmen normatif adalah 0,066. Pengaruh total kepemimpinan situasional ke disiplin kerja adalah -0,074+0,066=-0,008.
2. Pengaruh langsung etos kerja terhadap disiplin kerja adalah 0,765. Pengaruh tidak langsung etos kerja terhadap disiplin kerja melalui komitmen normatif adalah 0,067. Pengaruh total etos kerja ke disiplin kerja adalah 0,765+0,067=0,832.
3. Pengaruh komitmen normatif terhadap disiplin kerja adalah 0,187.
4. **Uji Mediasi *(Sobel Test)***
5. Pengaruh X1 terhadap Y melalui Z.



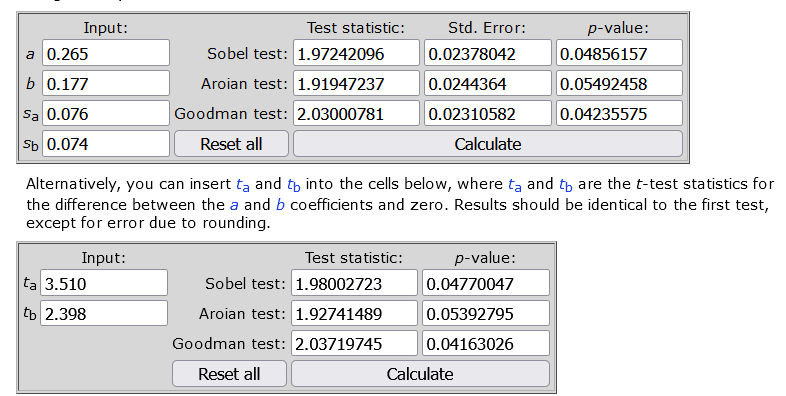
*Sumber: Data Primer yang diolah (2024)*

**Gambar 2.** Uji Sobel Variabel Kepemimpinan Situasional

Berdasarkan hasil uji sobel gambar 2 di atas diperoleh nilai z hitung/tes sobel 1,9632 lebih besar dari z tabel 1,96 dan signifikansi sebesar 0,04962 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, artinya variabel kepemimpinan situasional (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) melalui komitmen normatif (Z) sebagai variabel mediasi.

1. Pengaruh X2 terhadap Y melalui Z.

Berdasarkan hasil uji sobel gambar 3 di bawah diperoleh nilai z hitung/tes sobel 1,9724 lebih besar dari z tabel 1,96 dan signifikansi sebesar 0,04856 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, artinya variabel etos kerja (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) melalui komitmen normatif (Z) sebagai variabel mediasi.



*Sumber: Data Primer yang diolah (2024)*

**Gambar 3.** Uji Sobel Variabel Etos Kerja

***Pembahasan***

Tabel 21

Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Sig** | **Keterangan** |
| KS – KN | 0,001 < 0,05 | Diterima |
| EK - KN | 0,001 < 0,05 | Diterima |
| KS – DK | 0,310 > 0,05 | Ditolak |
| EK – DK | 0,000 < 0,05 | Diterima |
| KN - DK | 0,019 < 0,05 | Diterima |
| KS – KN - DK | 0,049 < 0,05 | Diterima |
| EK – KN - DK | 0,048 < 0,05 | Diterima |

*Sumber : Data Primer yang diolah SPSS (2024)*

Keterangan:

KS : Kepemimpinan Situasional

EK : Etos Kerja

KN : Komitmen Normatif

DK : Disiplin Kerja

Hipotesis pertama menguji hubungan langsung antar variabel kepemimpinan situasional terhadap komitmen normatif. Berdasarkan hasil analisa di atas diketahui bahwa nilai koefisien beta kepemimpinan situasional terhadap komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,351 dengan nilai t hitung 3,454 dan nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis satu dinyatakan diterima, maka kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap komitmen normatif. Adapun hasil dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil dengan penelitian terdahulu oleh (Suciono, 2016), (Oktaviani & Kristiantari, 2021), (Purnomo, 2018), dan (Utarayana & Dewi Adnyani, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga disimpulkan kepemimpinan situasional merupakan aspek yang penting dalam mempengaruhi komitmen normatif karena dengan kepemimpinan situasional yang baik dapat menimbulkan rasa komitmen normatif yang baik juga.

Hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini berarti jika etos kerja berpengaruh terhadap komitmen normatif. Hasil ini berarti jika setiap pegawai dalam SDIT Islamia memiliki etos kerja yang tinggi, maka komitmen normatif yang timbul semakin tinggi. Hasil ini sejalan dengan hasil dari penelitian (Prasada et al., 2020), (Supriadi, 2021), dan (Ghani et al., 2022) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap komitmen normatif.

Hipotesis ketiga menguji hubungan langsung antar variabel kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan analisa data, dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar -0,074 dengan nilai t hitung sebesar -1,022 dan sig sebesar 0,31 > 0,05. Dengan demikian, hipotesis tiga dinyatakan ditolak, maka kepemimpinan situasional kepala sekolah (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y). Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja oleh (Nadeak, 2022) kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Oleh (Hehanussa, 2020) disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dan studi (Nasridah et al., 2021) menyimpulkan tipe kepemimipinan situasional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan situasional mungkin tidak efektif jika ada faktor-faktor lain yang lebih kuat dalam mempengaruhi perilaku guru dan tenaga kependidikan, seperti hubungan interpersonal antar guru, atau peran dari wakil kepala sekolah dan koordinator.

Hipotesis keempat dapat diterima. Hal ini berarti jika etos kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil ini berarti apabila etos kerja yang dimiliki oleh pegawai diterapkan dengan baik dan dapat dijalankan dengan optimal oleh setiap pegawai guru dan tenaga kependidikan, maka disiplin kerja yang dihasilkan semakin tinggi. Hasil ini sejalan dengan hasil dari penelitian (Srihasnita et al., 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap tercapainya disiplin kerja dan oleh (Sukatno & AM, 2017) diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap disiplin kerja guru.

Hipotesis kelima dapat diterima. Hal ini berarti jika komitmen normatif berpengaruh terhadap disiplin kerja. Apabila setiap guru dan tenaga kependidikan dalam SDIT Islamia berkomitmen normatif yang tinggi dalam bekerja, maka disiplin kerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Suciono, 2016) membuktikan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan dan oleh (Sadianah et al., 2022) terdapat kontribusi yang signifikan antara komitmen pada profesi terhadap disiplin kerja guru.

Hipotesis keenam menjelaskan bahwa kepemimpinan situasional memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui variabel komitmen normatif. Pengujian hipotesis ini dilakukan secara dua tahap yaitu dengan menguji pengaruh kepemimpinan situasional terhadap komitmen normatif dan kedua menguji pengaruh kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja. Hasil yang pertama berpengaruh, sedangkan hasil kedua tidak berpengaruh. Komitmen normatif muncul sebagai variabel mediasi yang krusial dalam hubungan ini. Ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja terjadi karena pemimpin mampu membangun komitmen normatif di antara guru dan tenaga kependidikan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan SDIT Islamia dapat meningkatkan perasaan tanggung jawab moral dan loyalitas karyawan terhadap organisasi sekolah.

Hipotesis ketujuh menjelaskan bahwa etos kerja memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui variabel komitmen normatif. Pengujian hipotesis ini dilakukan secara dua tahap yaitu dengan menguji pengaruh etos kerja terhadap komitmen normatif dan kedua menguji pengaruh etos kerja terhadap disiplin kerja. Hasil keduanya berpengaruh. Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa etos kerja yang dimiliki pegawai SDIT Islamia akan meningkatkan komitmen normatif mereka yang dampaknya akan meningkatkan disiplin kerja mereka juga. Dengan demikian, etos kerja akan berpengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja pegawai SDIT Islamia melalui komitmen normatif. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa etos kerja akan memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan melalui komitmen normatif.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan situasional secara langsung berpengaruh terhadap komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan SDIT Islamia. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap komitmen normatif yaitu positif signifikan dengan nilai t hitung 3,454 dan signifikansi 0,001 artinya bahwa peningkatan kepemimpinan situasional dapat meningkatkan komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan SDIT Islamia.
2. Etos kerja secara langsung berpengaruh terhadap komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan SDIT Islamia. Pengaruh etos kerja terhadap komitmen normatif yaitu positif signifikan dengan nilai t hitung 3,510 dan signifikansi 0,001 artinya ketika etos kerja baik maka komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan SDIT Islamia juga akan baik.
3. Kepemimpinan situasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan SDIT Islamia. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan negatif tidak signifikan dengan nilai t hitung -1,002 dan signifikansi 0,310 artinya bahwa peningkatan kepemimpinan situasional tidak berpengaruh dan tidak dapat meningkatkan disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan SDIT Islamia.
4. Etos kerja secara langsung berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan SDIT Islamia. Pengaruh antara etos kerja terhadap disiplin kerja positif signifikan dengan nilai t hitung 10,483 dan signifikansi 0,000 artinya ketika etos kerja baik maka disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan SDIT Islamia juga akan baik.
5. Komitmen normatif secara langsung berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan SDIT Islamia. Pengaruh antara komitmen normatif terhadap disiplin kerja positif signifikan dengan nilai t hitung 2,398 dan signifikansi 0,019 artinya ketika komitmen normatif meningkat maka disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan SDIT Islamia juga akan meningkat.
6. Kepemimpinan situasional secara tidak langsung berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia melalui komitmen normatif. Pengaruhnya positif signifikan dengan nilai z hitung 1,9632 dan signifikansi 0,0496 artinya Ketika kepemimpinan situasional kepala sekolah meningkat maka komitmen normatif juga akan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan.
7. Etos kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia melalui komitmen normatif. Pengaruhnya positif signifikan dengan nilai z hitung 1,9724 dan signifikansi 0,04856 artinya Ketika etos kerja guru dan tenaga kependidikan meningkat maka komitmen normatif juga akan meningkat. Peningkatan komitmen normatif akan mengakibatkan pada peningkatan disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan.

Bagi peneliti selanjutnya, diketahui jika penelitian ini mempunyai kelemahan dan keterbatasan yang mempengaruhi hasil, sehingga perlu perbaikan dan penelitian lanjutan seperti berikut:

* + - * 1. Variabel Penelitian

Variabel lain sebesar 30,2% yang mungkin berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini sebagai *gap research* untuk penelitian selanjutnya dengan memakai lebih dari lima variabel bebas seperti faktor intrinsik berupa motivasi pribadi, faktor eksternal seperti dukungan keluarga, kebijakan sekolah, kurikulum, dukungan dari yayasan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Penelitian lebih mendalam terhadap indikator yang menjadi temuan masalah agar diperoleh data hasil penelitian yang lebih baik contoh lebih memperdalam indikator aturan waktu untuk variabel disiplin kerja.

* + - * 1. Sampel

Sampel 75 tergolong masih sedikit, sehingga perlu menambah memperbanyak sampel dengan menambah lokasi penelitian lain yang sejenis.

* + - * 1. Metode

Agar diperoleh hasil data maksimal perlu menggunakan *mixed method* yaitu model penelitian gabungan kuantitatif dan kualitatif, sehingga tidak hanya menggunakan salah satu metode penelitian saja.

* + - * 1. Alat Analisis

Perlu menggunakan alat analisis software keluaran terbaru seperti SPSS 29 yang sudah bisa menguji analisis jalur seperti Smart PLS dan JASP, sehingga lebih simpel dan hasil data lebih cepat diperoleh.

**REFERENCES/DAFTAR PUSTAKA**

Chester, E. (2012). *Reviving work ethic*.

Darmawan, D., & Darmawan, D. (2022). *Kepemimpinan / Leadership* (Nomor 1). Unpam Press.

Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Fathoni, A. (2016). . Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Rineka Cipta. In *Cipta Reka*.

Ghani, A., Susita, D., & Suherman. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Sortation Perusahaan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, *3*(1), 71–86. https://doi.org/10.21009/jbmk.0301.06.

Ginting, D. (2016). Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, 165.

Hartatik, I. P. (2014). Mengembangkan Sumber Daya Manusia. In *Mengembangkan SDM*.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. In *Bumi Aksara* (Nomor 1).

Hehanussa, F. A. (2020). Padli Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari. *HIPOTESA-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*.

Hidayah, N., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional, dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(4). https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.380.

Ma’arif, S. (2013). Perilaku Organisasi Pendidikan. *UIN Sunan Ampel Press*, 156.

McKinney, S. M. and R. (2019). *The Routledge Handbook of Social Work Ethics and Values* (Routledge (ed.)). Routledge.

Mulyadi, W. W. (2020). *Buku Pengantar Manajemen*.

Nadeak, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 3 Harian. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, *8*(1). https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i1.1916.

Nasridah, Mahmudin A. Sabilalo, & Abdul Hakim. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sulawesi Tenggara. *SIGMA: Journal of Economic and Business*, *4*(2). https://doi.org/10.60009/sigmajeb.v4i2.96.

Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *4*(2), 172. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086.

Oktaviani, N. P. W., & Kristiantari, M. G. R. (2021). Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, *4*(1), 69. https://doi.org/10.23887/jp2.v4i2.32354.

Parinding, R. G. (2017). Komitmen Afektif 2 “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.” *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, *1*(2).

Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, *2*(2), 175–186. https://doi.org/10.22487/jimut.v2i2.54.

Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *4*(1), 51. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6787.

Priansa, D. J. (2014). Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9).

Priansa, D. J., & Somad, R. (2014). Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. In *Bandung: Alfabeta*.

Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio e-kons*, *10*(1), 28. https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i1.2399.

Risnawati, Lenin, A., & Tunjang, H. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada Dealer Sepeda Motor Honda Armada Tunas Jaya Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, *2*(2), 129–135. https://doi.org/10.52300/jmso.v2i2.2919.

Robbins, S., & Judge, T. A. (2019). *Updated Eighteenth Edition*.

Roberts, J. (2015). Youth work ethics. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, *1*(April).

Sadianah, L., Ruhiat, Y., & Faturohman, N. (2022). Kontribusi Kepemimpinan Transformational dan Komitmen pada Profesi terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, *5*(1). https://doi.org/10.23887/jp2.v5i1.44813.

Sigit Hermawan, W. H. (2022). *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis ( Kuantitatif dan Kualitatif ) Oleh Sigit Hermawan Wiwit Hariyanto Diterbitkan oleh Diterbitkan oleh UMSIDA PRESS*.

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Nomor August).

Srihasnita, R., Agus, I., & Hirma, D. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuandan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dosen Dan Karyawan Universitas Xx Di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi*, *IV*(1), 111–124.

Stephen P. Robbins, David A. Decenzo, & Mary Coulter. (2013). *Fundamentals of Management: Essentials Concepts and Applications (8th Edition)*. www.mymanagementlab.com.

Suciono, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berdampak Pada Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *4*(2).

Sukatno, & AM, J. (2017). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan etos kerja terhadap disiplin guru SMK Negeri Lampung Tengah. *Junar Lentara Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, *2*(2), 179–187.

Suparmin, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Pengalaman Mengajar Guru terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Wilayah …. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*. http://publikasijurnalilmiah.com/wp-content/uploads/2019/12/Volume-1-Nomor-4\_3.pdf.

Supriadi, F. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Produktivitas*, *8*(1), 8–14. https://doi.org/10.29406/jpr.v8i1.2075.

Syaiful Amri, Hafizin, Erviva Fariantin, Satriawan, Ida Ayu Nursanty, B., Syakbani, Budiani Fitria Endrawati, Putrissa Amnel Viana, M. A., Tabun, Ria Wulandari, Faizatul Fajariah, Didi Mulyadi, A. A. C., & Sudarni, I. R. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Seval Literindo Kreasi (Penerbit SEVAL).

Tsaury, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *STAIN Jember Press* (Vol. 1).

Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(1). https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.