

Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Gugus Viii Kecamatan Buleleng

Komang Henggi Krisna Dewi¹, Ni Luh Eka Ayu Permoni²
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen, budaya organisasi dan kepemimpinan visioner terhadap disiplin kerja guru di Gugus VIII Kabupaten Buleleng. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji f, dan uji hipotesis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komitmen terhadap disiplin kerja guru memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil uji hipotesis dengan angka thitung = 3.689 > t tabel = 1,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal itu dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana Budaya Organisasi mempunyai nilai thitung = 6.395 > t tabel = 1,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Kepemimpinan visioner terhadap disiplin kerja guru memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal itu dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana Kepemimpinan Visioner mempunyai nilai thitung = 2.711 > t tabel = 1,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 < 0,05. Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa f hitung sebesar 20.142 > f tabel = 2.78 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan variabel Komitmen (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepemimpinan Visioner (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru (Y).

Kata Kunci : Komitmen, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Visioner dan Disiplin Kerja Guru.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of commitment, organizational culture and visionary leadership on the work discipline of teachers in Cluster VIII Buleleng Regency. The analysis technique used in this research is validity and reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, f test, and hypothesis testing.

The results of the study show that commitment to teacher work discipline shows a significant effect. This is shown in the results of hypothesis testing with t count = 3.689 > t table = 1.673 with a significant level of 0.001 < 0.05. Organizational culture on teacher work discipline shows a significant influence. It can be seen from the results of hypothesis testing where Organizational Culture has a value of t count = 6,395 > t table = 1.673 with a significant level of 0.000 < 0.05. Visionary leadership on teacher work discipline shows a significant influence. This can be seen from the results of the hypothesis test where Visionary Leadership has a value of tcount = 2,711 > ttable = 1.673 with a significant level of 0.009 < 0.05. Based on the results of the f test it is known that fcount is 20,142 > f table = 2.78 with a significance level of 0.000 < 0.05, it can be concluded that the variables Commitment (X1), Organizational Culture (X2) and Visionary Leadership (X3) have a significant positive influence on Discipline Teacher Work (Y).

Keywords : Commitment, Organizational Culture, Visionary Leadership and Teacher Work Discipline.

PENDAHULUAN

Salah satu lembaga pendidikan formal dalam struktur jenjang pendidikan nasional dengan misi yang sangat strategis adalah sekolah dasar. Misi ini terkait dengan peningkatan nilai Sumber Daya Manusia (SDM), suasana pembelajaran di sekolah dasar harus ditata dengan pembelajaran yang layak. Bidang pendidikan saat ini gencar melakukan advokasi akan pentingnya peningkatan standar pendidikan. Dimana kemajuan suatu negara saat ini ditentukan oleh kemajuan kehebatan SDM itu sendiri, untuk membantu peningkatan pendidikan yang berkualitas di lembaga pendidikan, misalnya sekolah dasar, diperlukan guru yang berkualitas untuk mencapai hal tersebut, dalam hal ini yang disebut sebagai guru.

Sepanjang proses pendidikan, guru adalah satu-satunya anggota staf pengajar yang mengacu pada kunci keberhasilan. Untuk menjamin tidak terjadi perubahan atau peningkatan mutu di sekolah ketika terjadi perubahan kebijakan dan peningkatan mutu guru, maka peran guru dalam memberikan nilai pendidikan menjadi sangat penting. Akibatnya, siswa di sekolah terus berkolaborasi untuk memastikan bahwa guru mempertahankan disiplin yang efektif sehingga mereka dapat mengajar siswa secara efektif. Memiliki guru yang kompeten dalam situasi ini menunjukkan keefektifan seorang guru sebagai pemimpin siswa. Disiplin dapat membuat siswa untuk belajar karena siswa pada umumnya mengikuti perilaku guru. Kinerja seorang guru sangat menentukan kemajuan suatu lembaga Pendidikan, Selain itu, tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan proses pembelajaran, termasuk penyusunan laporan pembelajaran dan dokumen lainnya.

Disiplin kerja guru mengacu pada kepatuhan seorang pendidik secara utuh dan teguh terhadap semua peraturan dan ketentuan yang ditetapkan sekolah demi meningkatkan keberhasilan kegiatan pendidikan yang berkualitas. Disiplin kerja guru menjadi salah satu kriteria yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu sekolah, menurut Kurniaty (2021). Mengetahui bahwa peraturan yang ditetapkan oleh sekolah atau lembaga lain harus dipatuhi menunjukkan kedisiplinan. Salah satu sekolah yang banyak memperhatikan dan menekankan pentingnya kedisiplinan adalah Gugus VIII Kabupaten Buleleng. Hal ini terlihat dari pengambilan sidik jari atau daftar hadir, pengaturan jadwal berpakaian, dan guru yang tidak masuk. Oleh karena itu menjaga kedisiplinan sangat penting karena menunjukkan seberapa baik guru dapat mengikuti aturan. Namun, kondisi guru di Gugus VIII Kabupaten Buleleng sebenarnya tidak sama, masih ada guru yang tanggung jawabnya tidak jelas, kinerjanya tidak seimbang, dan tidak mampu mencapai tujuan pendidikannya secara maksimal. Berikut rekapitulasi nilai-nilai kedisiplinan pendidik di Kelompok Gugus VIII Kabupaten Buleleng, dapat dipahami bahwa nilai-nilai Kedisiplinan Pendidik dibagi menjadi tiga kelas, yaitu kehadiran/ketidakhadiran khusus, kesiapan rencana teladan, dan kedinamisan pendidik. mengikuti pelatihan dan KKG (Kegiatan Kerja Guru). Dalam hal ini, khusus untuk guru PNS dan PPPK di Gugus VIII Kabupaten Buleleng, skor pertama adalah tingkat kehadiran 79%, diikuti skor 81% untuk persiapan pembelajaran atau rencana pengajaran. Partisipasi aktif guru dalam kegiatan KKG dan *workshop* kemudian dinilai sebesar 80%. Karena keberadaan seorang guru di Gugus VIII Kabupaten Buleleng dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang maupun upaya lembaga dan instansi untuk meningkatkan disiplin dan kinerja guru, maka menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Komitmen

Berkaitan dengan observasi awal, peneliti menemukan kurangnya kesadaran diri atau komitmen seorang guru pada Gugus VIII Kabupaten Buleleng, serta ketidakmampuan seorang guru untuk membuat kesepakatan (keterikatan) dengan diri sendiri dan orang lain, yang dibuktikan dengan sikap sukarela maupun terpaksa. Komitmen guru yaitu keyakinan yang teguh bahwa seseorang akan berhasil dalam bidang pendidikan dengan bekerja keras dan konsisten berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran. Seseorang yang memiliki dedikasi akan merasa aman, tenteram, dan puas dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam lingkungan

pendidikan. Menurut Brier & Lia Dwi Jayanti (2020), komitmen guru adalah membimbing siswa dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai guru sekaligus kreatif, bertanggung jawab, dan terbuka terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Meilisa Dewi Putri (2021) serta Wolomasi, Werang, dan Asmaningrum, (2019) komitmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Indikator Komitmen

Tiga indikator komitmen guru, menurut Sari dkk. (2021), adalah sebagai berikut:

1. Afektif, atau kesediaan untuk terus bekerja meski menghadapi tantangan karena adanya kejelasan tugas dan tanggung jawab.
2. Konstan, artinya tidak ada kecenderungan berhenti dari pekerjaan yang ada untuk memperoleh pekerjaan baru.
3. Normatif, yaitu keinginan untuk tetap bekerja karena sudah terasa sebagai suatu kewajiban yang harus dipenuhi.

Budaya Organisasi

Setiap sekolah atau organisasi memiliki budaya yang berbeda, dan anggota sekolah atau organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya dalam lingkungan kerja mereka. Budaya organisasi dipengaruhi oleh perilaku mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi disiplin yang dimiliki. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, anggapan mendasar yang dianut oleh kelompok tertentu untuk menentukan arah umum suatu organisasi yang sadar, berada, dinamis (kuat), dan memiliki kapasitas yang stabil untuk meningkatkan dan mengatasi masalah (Darmawan, 2019). Dalam hal ini, budaya organisasi di Gugus VIII Kabupaten Buleleng belum diterapkan dengan baik dalam hal nilai-nilai budaya yang berkaitan dengan kedisiplinan dan kebersihan, perilaku guru belum tercermin secara positif pada siswa, dan belum digunakannya simbol-simbol budaya.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Wambui & L., (2018), berikut indikator Budaya Organisasi :

1. Inovasi: suatu proses baru untuk mengumpulkan data baru yang berhasil dan menguntungkan serta diterapkan dalam bentuk prosedur dan sistem administrasi baru.
2. Mengambil risiko: Mengacu pada cara guru menginstruksikan siswa untuk berinovasi, tidak takut, dan mengambil risiko.
3. Perhatian terhadap detail: merujuk pada bagaimana guru diharapkan melakukan analisis praanggapan, analisis mendetail, dan memperhatikan detail spesifik.
4. Orientasi tim: yaitu bagaimana proyek diorganisasikan dalam tim dan bukan oleh individu.

Kepemimpinan Visioner

Untuk lebih mengembangkan disiplin kerja guru dalam hal memberikan pembelajaran kepada setiap peserta didik, sangat dipengaruhi oleh para pimpinan atau kepala sekolah dalam suatu instansi pendidikan tempat mereka pekerjaan, khususnya kepemimpinan yang inspiratif. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Purwanto, 2021), kepemimpinan visioner mempunyai pengaruh paling besar terhadap disiplin kerja guru, dan sebagai hasilnya kepala sekolah lebih mampu menciptakan konsep sebagai alternatif ukuran keberhasilan disiplin kerja. Menurut Marantika & Dahlan, (2019) kepemimpinan visioner mengacu pada tindakan yang diambil oleh pimpinan lembaga atau organisasi dalam mengantisipasi arah organisasi ke depan. Menurut penelitian Kurniaty yang terbit pada tahun 2021, salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah kewenangan kepala/inisiatif visioner yang sangat menentukan dalam memajukan dan memajukan disiplin kerja guru. Berdasarkan observasi penulis dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah/pimpinan di Gugus VIII Kabupaten Buleleng kurang memberikan perhatian kepada bawahannya dan memberikan contoh yang kurang baik sehingga membuat guru merasa kepala sekolah belum menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik, padahal mempunyai dampak langsung terhadap sikap bawahannya.

Indikator Kepemimpinan Visioner Menurut Wambui & L., (2018), indikator dari Kepemimpinan Visioner yaitu sebagai berikut diantaranya :

1. Mendefinisikan visi: Seorang pemimpin dapat menerjemahkan tujuan jangka panjang lembaga atau organisasi ke dalam visi sekolah.
2. Merumuskan visi: Seorang Pemimpin mampu dan sanggup merumuskan visi dari suatu organisasi atau sekolah, agar bisa dijalankan dengan baik.
3. Menjadi evaluator: Seorang Pemimpin mampu menjadi orang atau subjek yang melaksanakan kegiatan evaluasi, yaitu mulai dari evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan penilaian dalam pelaksanaan program sekolah.
4. Membangun hubungan yang efektif: Seorang Pemimpin mampu membangun hubungan yang baik dan efektif di suatu organisasi atau sekolah agar tercapai visi yang sudah ada.
5. Pimpinan atau Kepala Sekolah Bapak/Ibu, bisa membangkitkan kerjasama tim dan dapat menciptakan suasana kerja yang tenang karena terjadinya keseimbangan tugas dan hak Bapak/Ibu Guru.

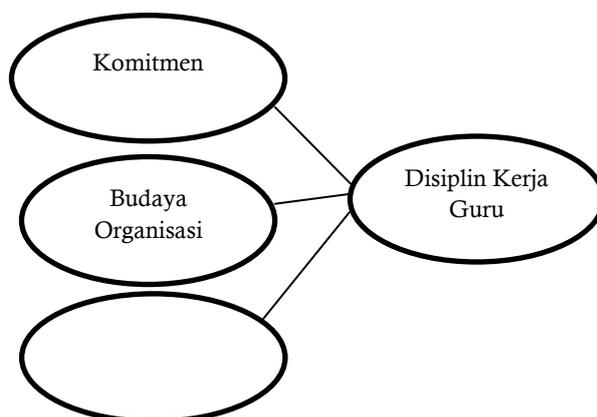
Disiplin Kerja Guru

Semakin rendah tingkat kedisiplinan guru maka kemungkinan besar guru tersebut akan lebih lama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan hal ini dapat menjadi bahan evaluasi oleh pimpinan/kepala sekolah. Berikut dapat dijelaskan tentang survei nilai PKG di Gugus VIII Kecamatan Buleleng diketahui bahwa nilai PKG guru mengalami penurunan, pada awal tahun penilaian tahun 2020 yaitu dari bulan Januari hingga Juni nilai PKG mencapai 87,5, namun pada periode kedua yaitu, dari Juli hingga Desember nilainya turun menjadi 87,2 tahun 2021, yaitu dari Juli hingga Desember nilai yang diperoleh guru meningkat menjadi 88,0, kemudian turun menjadi 87,3 pada tahun 2022. Menurut Tiswarni (2019), Sikap atau perilaku seorang guru yang menunjukkan tingkat kepatuhan atau ketaatan terhadap berbagai ketentuan yang berlaku, serta tindakan perbaikan atas pelanggaran terhadap persyaratan atau standar yang ditentukan, disebut dengan disiplin kerja guru. Kurangnya jumlah guru yang dibuktikan dengan banyaknya pelatihan yang mereka ikuti setiap semester dan alat peraga yang mereka buat selama mengajar menjadi penyebab penurunan tersebut. Hasil penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah juga dipengaruhi oleh nilai, dan antara bulan Juli dan Desember, skor tersebut kembali meningkat menjadi 87,5. Kinerja guru akan meningkat dengan naik turunnya nilai PKG yang diperoleh dari nilai SKP atau Sasaran Kerja Pegawai, dimana semakin banyak guru yang terlibat dalam kegiatan atau pelatihan yang sudah ada yang dibuktikan dengan sertifikat atau materi pembelajaran.

Indikator Disiplin Kerja Guru

Berikut ini adalah penanda disiplin kerja guru sebagaimana dikemukakan oleh Siahaan & Meilani (2019):

1. Kepatuhan waktu: dinilai dari ketepatan waktu Anda tiba di tempat kerja, berangkat pulang, dan istirahat sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah.
2. Ikuti pedoman organisasi mengenai aturan berpakaian dan perilaku di tempat kerja.
3. Mematuhi peraturan tempat kerja dengan menjalankan tugas sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan tugas.
4. Sangat waspada: orang yang waspada akan selalu berhati-hati dalam bekerja dan akan selalu menggunakan sumber dayanya secara efektif.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesisi

H1 =Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Gugus VIII Kecamatan Buleleng.

H2 =Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Gugus VIII Kecamatan Buleleng.

H3=Kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Gugus VIII Kecamatan Buleleng.

METODE

Dengan mengirimkan 57 kuesioner kepada guru di Gugus VIII Kabupaten Buleleng, metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu komitmen, budaya organisasi, kepemimpinan visioner, dan disiplin kerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di Gugus VIII Kecamatan Buleleng. Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini disebut dengan sampling jenuh. Informasi dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Untuk itu diperlukan validitas dan reliabilitas pernyataan-pernyataan (kuesioner) yang telah dirangkai menjadi alat yang akan digunakan untuk menilai variabel-variabel yang akan diperiksa terlebih dahulu. Untuk mengkaji data yang akan dikumpulkan, gunakan SPSS 25.0 for Windows sebagai alat penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, antara lain untuk mengetahui Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Visooner terhadap Disiplin Kerja GurupadaGugus VIII Kecamatan Buleleng, selanjutnya dilakukan analisis terhadap informasi yang terkumpul melalui penyebaran kuesioner kepada responden. berdasarkan temuan memberikan survei kepada 57guru.

Tabel 1. Deskripsi Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kondisi Kuesioner	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	57	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Layak
3	Tidak Baik	0	Tidak Balik
Jumlah		57	

Berdasarkan tabel 5.1 di atas terlihat bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 57 buah, dan 57 buah diantaranya lengkap dan praktis. Kuesioner ini kemudian diperiksa dengan menggunakan SPSS 25.0 for Windows.

Instrumen Penelitian dan Pengujian

1. Uji Validitas

Jika koefisien korelasi Corrected Item Total Correlation (r) > r tabel pada taraf signifikan 5% atau = 5% dan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, maka ketentuan suatu instrumen dianggap valid:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variable	Item/ Kode	<i>Corrected Item - Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
Komitmen (X1)	X1.1	0,379	0,260	Valid
	X1.2	0,523	0,260	Valid
	X1.3	0,499	0,260	Valid
	X1.4	0,481	0,260	Valid
	X1.5	0,478	0,260	Valid
	X1.6	0,629	0,260	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,607	0,260	Valid
	X2.2	0,631	0,260	Valid
	X2.3	0,567	0,260	Valid
	X2.4	0,544	0,260	Valid
Kepemimpinan Visioner (X3)	X3.1	0,533	0,260	Valid
	X3.2	0,550	0,260	Valid
	X3.3	0,505	0,260	Valid
	X3.4	0,605	0,260	Valid
	X3.5	0,605	0,260	Valid
Disiplin Kerja Guru (Y)	Y1	0,627	0,260	Valid
	Y2	0,568	0,260	Valid
	Y3	0,656	0,260	Valid
	Y4	0,549	0,260	Valid

Apabila pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan persyaratan koefisien korelasi antar nilai indikator, maka total nilai indikator yang lebih besar dari 0,260 dianggap sebagai kondisi valid. Apabila *Corrected Item - Total Correlation* lebih besar dari 0,260 maka dapat disimpulkan dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* bahwa instrumen tersebut layak digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Jika suatu alat ukur memiliki koefisien reliabilitas lebih besar (α) 0,60, maka dapat dikatakan dapat diandalkan atau reliabel jika dapat dipercaya atau diandalkan untuk mengukur handal atau andal. Koefisien *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menentukan tingkat ketergantungan dari daftar pernyataan yang berasal dari variabel studi dan diberikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
X1	,805	6	<i>Reliable</i>
X2	,705	4	<i>Reliable</i>

X3 ,682 5 *Reliable*

Uji *Cronbach's Alpha*, yang lebih signifikan dari 0,60 sebagai kondisi potensial dan dapat dinilai, digunakan dalam pengujian reliabilitas. Karena setiap instrumen mempunyai koefisien yang lebih besar atau sama dengan 0,6 maka dapat dikatakan bahwa keakuratan suatu variabel instrumen dapat ditentukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel mempunyai distribusi yang teratur atau tidak. Uji statistik yang disebut uji normalitas, kadang disebut sampel *Kolmogorov-Smirnov*, digunakan untuk memastikan apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Apabila angka signifikan (*Sig*) $\geq 0,05$ digunakan untuk mengambil keputusan, maka menurut Ghozali (2018), maka data dikatakan berdistribusi normal sehingga mendukung uji normalitas keluaran. Tabel menampilkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
Disiplin Kerja Guru		
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.691.228
	Std. Deviation	1.226.277
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.071
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh *Asymp Sig. (2-tailed)* mempunyai nilai sebesar 0,200 dan lebih besar dari 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai *Tolerance* dan *VIF* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan multikolinearitas. Variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lain diukur dengan toleransi. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10.

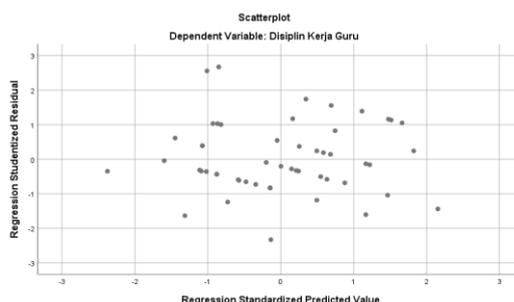
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Ket
1	X1	0,972	1.029	Bebas Multikolonearitas
2	X2	0,967	1.034	Bebas Multikolonearitas
3	X3	0,958	1.044	Bebas Multikolonearitas

Berdasarkan hasil pengujian, nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi antara pengaruh komitmen, budaya organisasi, dan kepemimpinan visioner terhadap disiplin kerja guru.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi telah dilakukan. Grafik *Scatterplot* Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Disiplin Kerja Guru digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam model regresi:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Terlihat jelas dari grafik *scatterplot* di atas bahwa distribusi titik seimbang di bawah dan di atas nol. Hal ini berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan temuan penelitian untuk variabel Komitmen terhadap disiplin kerja guru yang dilakukan analisis regresi linier berganda terdapat pengaruh yang cukup besar. Hal ini ditunjukkan dengan temuan uji hipotesis yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan angka $t_{hitung} = 3,689 > t_{tabel} = 1,673$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap disiplin kerja guru, diterima. Berdasarkan hasil penelitian, di Gugus VIII Kecamatan Buleleng, komitmen mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap disiplin kerja guru tersebut, dikarenakan sudah merasa sebagai kewajiban yang harus dikerjakan. Dengan pernyataan pada kuisioner yaitu “saat ini, bapak/ibu tetap bersama sekolah merupakan kebutuhan yang sangat bapak/ibu inginkan”. Artinya seorang guru memiliki kesadaran untuk tetap bekerja dengan senang hati di sekolah tersebut yang merupakan tugas atau kewajiban yang harus di emban sebagai seorang pendidik, kemudian dapat juga dilihat dari kebiasaan guru tersebut dalam mengajar yang membuat peserta didik mudah mengerti menandakan bahwa Komitmen guru tersebut baik, meningkatkan Disiplin Kerja Guru dalam hal proses pembelajaran, dan hal tersebut dapat dipengaruhi oleh Komitmen Guru. Memiliki komitmen tinggi, merasa bangga dan senang terhadap pekerjaan yang di emban, berkontribusi dan bekerja melebihi dari apa yang diminta dan selalu berusaha untuk mengupayakan serta memberikan yang terbaik dari mereka. Karena jika seseorang memiliki Komitmen, maka orang tersebut akan merasa aman, nyaman, dan senang dalam menjalankan tugas dan fungsinya di lingkungan sekolah.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan temuan penelitian, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja guru. Temuan ini diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini terlihat dari temuan uji hipotesis yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima apabila Budaya Organisasi memperoleh $t_{hitung} = 6,395 > t_{tabel} = 1,673$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru, diterima. Pada Gugus VIII Kabupaten Buleleng, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh

yang baik dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hubungan ini dapat dipertanggungjawabkan dengan ukuran budaya organisasi, termasuk Inovasi, yang memperoleh skor tertinggi pada uji validitas. Inovasi adalah proses pengumpulan ide-ide baru yang berhasil dan menguntungkan, dengan pelaksanaannya berupa prosedur dan kerangka administratif baru. Dengan adanya kalimat “Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, Bapak/Ibu dapat menciptakan inovasi baru yang dapat memberikan citra yang lebih baik” dari kuesioner penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa seorang guru di Gugus VIII Kecamatan Buleleng apabila memiliki tingkat orisinalitas yang tinggi, mampu memunculkan konsep-konsep yang segar dan lebih kreatif dalam membuat bahan ajar yang memberikan kepuasan dan meningkatkan disiplin kerja guru. . Budaya organisasi seringkali tidak terlihat, namun budaya sekolah dapat memberikan pengalaman unik kepada guru.

3. PengaruhKepemimpinan Visioner Terhadap Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan temuan penelitian yang diolah dengan analisis regresi berganda, pengaruh kepemimpinan visioner terhadap disiplin kerja guru adalah kuat. Hal ini terlihat dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk Kepemimpinan Visioner dengan nilai $t_{hitung} = 2,711 > t_{tabel} = 1,673$ dan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Visioner berpengaruh signifikan terhadap pengakuan Disiplin Kerja Guru. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner mempengaruhi disiplin kerja guru di Gugus VIII Kecamatan Buleleng secara baik dan signifikan. Hubungan ini dapat dijelaskan oleh indikator pada Kepemimpinan Visioner yang memiliki nilai Kemampuan menciptakan hubungan produktif dan tim produktif mendapat nilai tertinggi pada uji validitas. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin atau kepala sekolah dapat menciptakan hubungan yang positif dan bermanfaat di sekolah guna mewujudkan visi yang telah ditentukan. Kepemimpinan harus berperan sebagai penggerak, mengarahkan dan meningkatkan motivasi guru dan disiplin kerja melalui peraturan sekolah. Kepemimpinan juga harus menjadi teladan bagi guru dan tenaga kependidikan, memahami sejauh mana mereka dapat mempengaruhi dan meningkatkan disiplin kerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu. Hasil dari pelatihan yang diterimanya, kepala sekolah di Gugus VIII Kecamatan Buleleng mampu membina kerjasama dan menumbuhkan lingkungan kerja yang tenang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari studi dampak dedikasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan visioner terhadap disiplin kerja guru. 57 klien berpartisipasi dalam survei sebagai responden, dan temuan berikut diperoleh:

1. Dengan jumlah 3.689, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh baik dan signifikan terhadap disiplin kerja guru diterima. Artinya semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin baik pula komitmen gurunya. Hal ini terlihat dari komitmen yang terjadi selama guru bekerja dan dari kebiasaan guru dalam mengajar yang mudah dipahami siswa, keduanya menunjukkan bahwa guru mempunyai komitmen yang baik. Hipotesis kedua (H_2) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,395 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya semakin baik Budaya Organisasi disekolah maka Disiplin Kerja Guru semakin tinggi. Budaya Organisasi yang baik dalam hal ini yaitu, terdapat suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan tenaga kependidikan yang baik, tercapainya tujuan pendidikan dan kinerja sekolah yang bagus, dengan terbentuknya Budaya organisasi yang kuat, maka dapat mendukung Disiplin Kerja Guru yang lebih baik dan juga mampu meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada gugus VIII Kecamatan Buleleng.

2. Dengan jumlah hitung sebesar 2,711 maka hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh baik dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di Klaster VIII Kabupaten Buleleng diterima. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin baik pula kepemimpinan visioner. Disiplin kerja guru di Gugus VIII Kabupaten Buleleng akan ditingkatkan dengan kepemimpinan visioner yang mampu mengarahkan, menciptakan visi dan misi sekolah, meningkatkan motivasi melalui penerapan peraturan sekolah, dan mampu menjadi teladan bagi guru yang baik dan benar. tenaga kependidikan.
3. Dengan fhitung sebesar 20.142, maka temuan uji keempat yang menyatakan bahwa komitmen, budaya organisasi, dan kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap disiplin kerja guru pada hipotesis Klaster VIII Kabupaten Buleleng diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru meningkat seiring dengan meningkatnya komitmen, budaya organisasi dan kepemimpinan visioner. Di Gugus VIII Kabupaten Buleleng, komitmen yang kuat, budaya organisasi, dan kepemimpinan visioner dapat memperkuat disiplin kerja guru.

Saran

1. Berdasarkan temuan penelitian ini, Satuan Pendidikan dapat menggunakannya sebagai pedoman dalam menyusun kebijakan dan sebagai informasi untuk membantu Sekolah Dasar meningkatkan disiplin kerja guru melalui komitmen seluruh guru karena komitmen yang kuat akan membentuk atau berdampak pada disiplin kerja yang dimilikinya, dan dilihat dari kebiasaan guru di dalam kelas yang mudah dipahami siswa, menunjukkan bahwa komitmen guru tersebut baik.
2. Diharapkan bagi para guru lebih menjaga hubungan baik antara guru baik sesama pegawai dan juga kepala sekolah, dengan menciptakan budaya organisasi disekolah yang nyaman dan tertib sehingga guru-guru dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Dan bagi para guru lebih meningkatkan kreatifitas dan inovasi untuk pembuatan media pembelajarann yang lebih menarik, misalnya membuat video pembelajaran yang bisa di upload atau di posting di sosial media nya masing-masing.
3. Pemimpin atau Kepala Sekolah pada Gugus VIII Kecamatan Buleleng, diharapkan lebih tegas mengarahkan untuk lebih Disiplin terkait dengan absen kehadiran dan kesiapan pembuatan media pembelajaran (RPP) terutama guru PNS dan guru PPPK dan juga diharapkan Pemimpin atau kepala sekolah bisa menjadi contoh atau subjek yang baik kepada bawahannya agar tercapai visi dan juga misi yang sudah dibentuk disekolah tersebut.
4. Agar penelitian yang dilaksanakan lebih efektif dan menyeluruh, diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan variabel-variabel penelitian lain yang dapat mempengaruhi disiplin peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. Putu Agus. "Membangun Budaya Organisasi Dalam Upaya Mewujudkan Kinerja Perusahaan di Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt." *Artha Satya Dharma* 12.1 (2019): 101-118.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Komitmen Guru Dan Strategi Pembelajaran Terhadap Prestasi Dan Mutu Sekolah Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Di Kabupaten Sumenep. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 154–164. <https://doi.org/10.35673/Ajmpi.V10i2.995>
- Brier, J., & Lia Dwi Jayanti. (2020). No .21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/jkm/article/view/2203>
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244–256. <https://doi.org/10.33753/Mandiri.V3i2.85>
- Darmawan, K., Luh, N., Eka, P., & Prastiwi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Spiritual Dan Tata Ruang Di Kabupaten Buleleng. 1(3), 12– 25.
- Dewi, K. S., Lete, M. F., Yasa, G. P., & Kusuma, G. P. E. (2022). Pelatihan Manajemen Usaha

- Dalam Rangka Meningkatkan Pengetahuan Karyawan Umkm Demores Rumah Musik. Ruang Cendekia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(1), 81-85.
- Fahrudin, S. (2020). Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Edum Journal*, 3(1), 59-71. <https://doi.org/10.31943/Edumjournal.V3i1.55>
- Gandung, M., & Wardani, W. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp-Sma Kosgoro Kota Tangerang. *Jurnal Semarak*, 3(3), 146. <https://doi.org/10.32493/Smk.V3i3.7235>
- Hastutik, S., Kusuma, G. P. E., Sudirman, A., Sangadji, S. S., Wardhana, A., Kartika, R. D., ... & Marlina, N. Perilaku Konsumen (Tinjauan Konseptual & Praktis).
- Kurniaty, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sman Kota Bengkulu. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 15(1), 13-22. <https://doi.org/10.33369/Mapen.V15i1.11720>
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583-595. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V6i1.1395>
- Lestari, S. (2022). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*. 4, 1349-1358.
- Lia, S. (2022). No. 8.5.2017, 2003-2005. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Ma'sum, T. (2019). Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional. *Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 1-23.
- Marantika, M., & Dahlan, D. N. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru Di Man 2 Samarinda. *Al- Mudarris (Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam)*, 2(2), 138-153. <https://doi.org/10.23971/Mdr.V2i2.1523>
- Mardayanti, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Guru Ma Ronggowarsito Ponorogo. *Administrasi Pendidikan*, 2(1), 54-61.
- 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), 210-221. <https://doi.org/10.35326/Pencerah.V8i1.1916>
- Nainggolan, Hermin, Et Al. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka, 2022. Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, W. S., Gorda, A. N. E. S., Prastiwi, N. L. P.
- E. Y., Kadiman, S., ... & Ningsih, L. K. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.
- Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, W. S., Gorda, A. N. E. S., Prastiwi, N. L. P.
- E. Y., Kadiman, S., ... & Ningsih, L. K. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.
- Ningsih, Luh Kartika, Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, And Aan Eddy Supriyadinata Gorda. "Peningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Pengimplementasian Budaya Organisasi Di Pt.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt." *Prosiding 1* (2019): 13-28.
- Prastiwi, Ni Luh Putu Eka Yudi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Buleleng." *Kontan: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis 1.3* (2022).
- Purwanto, R. (2021). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu Dan Kualitas Sekolah Di Sd Negeri Soko. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia*, 1(4), 151-160. <https://doi.org/10.52436/1.Jpti.26>
- Rianita, Ni Made, Ni Luh De Erik Trisnawati, And Putu Eka Nopiyani. "Peningkatan Motivasi Belajar Berbasis Spiritual Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa." *Mimbar Ilmu 25.3* (2020): 338-345.
- Sari, J. J. P. ;, Sihaloho, E., Sutomo, R., & Arum, S. (2021). Meningkatkan Komitmen Guru Melalui Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 01(03), 250-264.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap Di Sebuah Smk Swasta Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V4i2.18008>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*. Metode Penelitian Pendidikan, Salemba Infotek, 1- 8.

- Sumadi Suryabrata, Metodologi Penelitian, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1989
- Silalahi, U. (2009). Metode Penelitian . Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sofyan, Y. (2009). Teknik Analisis Statistik Terlengkap degan Software SPSS.
- Sugiyono.(2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. Bandung: Alfabeta.67.
- Tiswarni, T. (2019).Usaha Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru (Studi Deskriptif Kualitatif Di Smp N 1 Argamakmur Kabupaten Bengkulu Utara). At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam, 18(1), 261. <https://doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1650>
- Ulpah, M., Agustini, A., & Sofiah, L. (2023). Jote Volume 4 Nomor 3 Tahun 2023 Halaman 521-531 Journal On Teacher Education Research & Learning In Faculty Of Education Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan. 4(2013), 521–531.
- Verawati, Rika. (2015). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Bidang Studi Ips Sman Kabupaten Padang Pariaman. Economica, 3(2), 207–218. <https://doi.org/10.22202/Economica.2015.V3.I2.257>