

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMK NEGERI SE- KABUPATEN BATANG

Dian Trianasari¹, Yovitha Yuliejantiningasih², Titik Haryati³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Semarang, Jl. Lingga Raya No. 6 Dr. Cipto
Semarang Jawa Tengah

¹e-mail: diantrianasaribatang@gmail.com

Submitted
2025-03-15

Accepted
2025-06-30

Published
2025-06-30



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru, pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru, dan pengaruh secara Bersama-sama kompensasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru. Populasi sebanyak 217 orang, sampel sebanyak 141 orang yang merupakan guru-guru SMK se-Kabupaten Batang. Desain penelitian menggunakan deskriptif korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 68,7%. Budaya organisasi berpengaruh positif sebesar 65,4%. Kompensasi dan budaya sekolah berpengaruh positif secara simultan sebesar 61,9%. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan kategori kuat, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan kategori kuat, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja guru dengan kategori kuat.

Kata kunci: kompensasi; budaya organisasi; disiplin kerja guru

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of compensation and organizational culture on teacher work discipline in public vocational high schools in Batang Regency. The research used a descriptive correlational design with a sample of 141 teachers selected from a population of 217. The results of the analysis show that compensation has a significant effect on teacher work discipline, contributing 68.7%. Organizational culture also has a positive and significant effect, contributing 65.4%. When tested simultaneously, compensation and organizational culture jointly influence teacher discipline with a contribution of 61.9%. These findings suggest that compensation (X_1) and organizational culture (X_2) are key factors in improving teacher discipline, both individually and collectively. The results confirm that improving reward systems and cultivating a strong organizational culture can enhance teacher compliance with school rules, responsibility, and overall professionalism in the workplace. These factors are crucial in supporting the overall quality of education.

Keywords: compensation; organizational culture; teacher work discipline

PENDAHULUAN

Keunggulan suatu negara bertumpu pada sistem pendidikan yang berkualitas. Pencapaian mutu pembelajaran bergantung pada kehandalan tenaga pengajar,



khususnya para guru yang menjadi penggerak utamanya. Peran guru melampaui sekadar aktivitas mengajar di kelas - mereka bertindak sebagai arsitek yang membentuk kepribadian, membangun basis pengetahuan, serta mengasah kemampuan praktis setiap murid. Maka dari itu, ketersediaan guru yang memiliki kapabilitas unggul dan dedikasi tinggi menjadi syarat mutlak untuk mewujudkan sasaran-sasaran pendidikan yang telah ditetapkan secara nasional.

Salah satu indikator profesionalisme guru yang sangat penting adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan guru terhadap peraturan, tanggung jawab administratif, serta kemampuannya dalam mengelola waktu secara efektif dan efisien (Gibson et al. 2018). Pelaksanaan disiplin kerja guru di SMK Negeri Kabupaten Batang menghadapi beragam kendala yang perlu diperhatikan. Berdasarkan pengamatan yang ada, penerapan aturan kedisiplinan untuk tenaga pengajar di sekolah menengah kejuruan tersebut belum berjalan secara optimal.

Menurut teori kompensasi, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi serta kedisiplinan kerja pendidik (Milkovich and Newman 2020). Berdasarkan pandangan Hasibuan (2020), sistem kompensasi mencakup berbagai aspek yang melampaui pemberian gaji pokok, termasuk peluang peningkatan karir, perlindungan sosial, serta penciptaan atmosfer kerja yang mendukung. Pengamatan terhadap kondisi di SMK Negeri yang berlokasi di Kabupaten Batang mengungkapkan adanya kesenjangan dalam penerapan sistem kompensasi yang berlaku. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, guru ASN berhak menerima gaji pokok, tunjangan, dan jaminan sosial. Sebaliknya, Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 15 Tahun 2021 menyatakan bahwa guru tidak tetap (GTT) hanya akan mendapatkan upah minimum. Sebuah penelitian oleh Sari dan Putra (2023) terhadap 150 guru di Jawa Tengah menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap struktur kompensasi dapat menyebabkan penurunan kedisiplinan kerja hingga 23% bagi guru non-ASN.

Selain faktor kompensasi, budaya organisasi juga memiliki pengaruh besar terhadap kedisiplinan kerja guru. Inovasi, orientasi hasil, dan kerjasama tim yang solid merupakan ciri-ciri budaya organisasi yang kokoh, menurut Schein (2017). Namun, hasil supervisi akademik tahun 2022 di SMK Negeri se-Kabupaten

Batang menunjukkan bahwa 36,8% guru (80 dari 217 orang) tidak menyelesaikan modul ajar tepat waktu. Hal ini mencerminkan bahwa budaya kerja di SMK Negeri di Kabupaten Batang belum sepenuhnya mendorong ketepatan dan tanggung jawab kolektif. Penelitian Afandi (2018) menunjukkan bahwa sekolah dengan budaya organisasi yang lemah cenderung memiliki tingkat kedisiplinan guru yang 1,5 kali lebih rendah dibandingkan sekolah dengan budaya organisasi yang kuat dan terstruktur.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, ada empat dimensi utama yang perlu ada dalam disiplin kerja guru yang ideal meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab, disiplin preventif, dan disiplin korektif. Berdasarkan data yang terkumpul, terdapat permasalahan serius terkait disiplin kerja guru. Sebanyak 27 guru dari total 217 guru (12,4%) tercatat absen tanpa keterangan yang sah, sementara 80 pengajar menunjukkan kinerja yang tidak memadai dalam penyusunan materi pembelajaran. Hal ini memperkuat hasil penelitian Wahyudi dkk. (2021) yang mengungkapkan bahwa 65% pelanggaran disiplin kerja di SMK terjadi akibat lemahnya sistem pengawasan serta kurangnya teladan dari jajaran pimpinan sekolah.

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja merupakan seperangkat ketentuan yang ditetapkan pihak manajemen organisasi, mendapat persetujuan dari dewan komisaris serta pemilik modal, dan memperoleh pengakuan resmi dari serikat pekerja beserta dinas tenaga kerja. Setiap anggota organisasi menerapkan peraturan tersebut dengan penuh semangat guna membangun kepatuhan, ketaatan, ketertiban serta keteraturan. Saat guru menjalankan disiplin kerja, hal ini mencerminkan kesungguhan mereka mematuhi standar tugas yang berlaku berdasarkan kesadaran pribadi. Berkaitan dengan hal tersebut, Sutrisno memaparkan bahwa disiplin mencakup kemauan seseorang untuk mengadopsi dan mentaati norma yang berlaku di lingkungannya. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada pengaruh yang dihasilkan dari penerapan disiplin oleh para pegawai (Singodimejo 2019). Levine dan Lateiner (1980) mencirikan elemen disiplin kerja yang meliputi kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas, dan penyelesaian tugas dengan semangat kerja yang baik.



Adapun bagi guru, disiplin kerja mencakup kesanggupan, kepatuhan, dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan kewajiban dan menghindari pelanggaran di lingkungan sekolah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mangkunegara (2016) dan Rosita, dkk. (2022), terdapat tiga faktor utama yang menjadi indikator disiplin kerja guru. Pertama, aspek Ketaatan Waktu yang mencakup kegiatan memenuhi jadwal dan menghindari absensi tanpa keterangan resmi. Kedua, aspek Tanggung Jawab yang meliputi ketaatan pada regulasi serta standar operasional di sektor pendidikan. Ketiga, aspek Disiplin Preventif yang mengacu pada kewajiban mematuhi seluruh ketentuan yang berlaku di lingkup kerja pendidikan. Ketiga dimensi ini membentuk karakteristik pengukuran disiplin kerja yang menyeluruh bagi tenaga pengajar.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Yusuf (2015), konsep kompensasi mencakup keseluruhan pembayaran yang diperoleh pekerja sebagai balasan kontribusi mereka pada organisasi. Hal ini diperkuat oleh temuan Chandra dan Rahmat (2022) yang memaparkan bahwa sistem kompensasi berfungsi sebagai mekanisme penghargaan yang merangkum berbagai bentuk apresiasi untuk hasil kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Mujannah (2019) menggarisbawahi bahwa ruang lingkup kompensasi melibatkan beragam bentuk penghasilan, mulai dari pembayaran tunai hingga berbagai tunjangan tidak langsung, yang menjadi hak karyawan atas pengabdian mereka pada perusahaan.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lainnya melalui budaya organisasi yang terwujud dalam serangkaian pedoman, rutinitas, serta nilai-nilai yang dipegang teguh oleh setiap anggotanya. Torang (2013), memaparkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai acuan perilaku yang telah disetujui bersama untuk mengatur tindakan anggota dalam lingkungan organisasi tersebut. Sementara itu, Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka pemahaman kolektif yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Helms memperkuat pandangan tersebut dengan menyatakan bahwa budaya organisasi mewakili pola pikir, prinsip-prinsip, dan keyakinan yang secara bersama-sama menjadi panduan bagi seluruh anggota dalam bertindak (Kaswan 2017). Konsep budaya organisasi

memiliki beragam pengertian menurut para ahli. Berdasarkan pemikiran Schein, sebuah budaya organisasi terbentuk melalui pola-pola yang dipelajari secara berkelompok saat menghadapi tantangan adaptasi, baik dari sisi internal maupun eksternal (Kaswan 2017). Pemahaman berbeda disampaikan oleh Soekanto yang memaknai budaya organisasi sebagai rangkaian nilai yang menjadi pegangan para anggota untuk membedakan hal yang tepat dari yang keliru, serta memilah tindakan yang patut dari yang tidak sesuai (Busro 2018). Sementara menurut pandangan Nawawi, budaya organisasi merupakan serangkaian aktivitas yang menjadi kebiasaan rutin para karyawan dan telah menyatu sebagai bagian dari tata cara operasional organisasi tersebut (Busro 2018).

Sejumlah penelitian terdahulu mengungkapkan adanya kaitan yang nyata antara budaya organisasi dan disiplin kerja guru. Berdasarkan riset yang dilaksanakan oleh Telaumbanua, Zein, dan Hanum (2022), terbukti bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif pada tingkat disiplin kerja para guru di lingkungan Madrasah Aliyah. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dipaparkan Wicaksono, Surati, dan Suyatni (2018), yang menunjukkan bahwa keberadaan budaya organisasi, bersama dengan gaya kepemimpinan, berkontribusi secara bermakna terhadap kedisiplinan para pengajar di tingkat sekolah menengah. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan pentingnya memperhatikan aspek budaya organisasi sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja guru secara menyeluruh.

Keberhasilan disiplin kerja guru sangat bergantung pada pemberian kompensasi yang sesuai. Ketika sistem penghargaan berjalan dengan baik, guru cenderung menunjukkan kepatuhan tinggi pada ketentuan yang berlaku. Hal ini tidak terlepas dari peran budaya organisasi sebagai unsur pendukung. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Rahmawati dan Suparno (2020), terdapat pengaruh nyata antara pemberian kompensasi terhadap tingkat disiplin kerja para guru, khususnya pada jenjang pendidikan dasar. Pemberian imbalan yang sepadan mendorong semangat guru dalam melaksanakan kewajiban sesuai standar yang ditetapkan. Penelitian serupa dilakukan oleh Lestari dan Abdullah (2021), yang menemukan bahwa guru yang menerima kompensasi sesuai dengan beban kerja



menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang merasa kompensasinya tidak proporsional. Kedua penelitian tersebut memperkuat pandangan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dapat mendorong terciptanya kedisiplinan kerja yang optimal.

Pengamatan di SMK Negeri se-Kabupaten Batang mengungkapkan adanya masalah terkait rendahnya disiplin kerja guru. Situasi ini tampaknya muncul akibat dua faktor utama: sistem kompensasi yang belum memadai serta budaya organisasi yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru. Selain itu, penelitian ini akan menghasilkan sejumlah rekomendasi strategis untuk meningkatkan pengelolaan tenaga pengajar di sekolah menengah kejuruan tersebut.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada konteks lokasinya, yaitu di SMK Negeri se-Kabupaten Batang, yang belum banyak diteliti secara komprehensif dalam kaitannya dengan disiplin kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan yang menggabungkan dua aspek utama yaitu kompensasi dan budaya organisasi secara bersamaan, dengan tujuan mengungkap pemahaman menyeluruh tentang berbagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru di sekolah vokasi.

METODE

Pendekatan kuantitatif menjadi pilihan utama untuk penelitian ini sebab proses pengumpulan data menghasilkan angka-angka yang kemudian diolah menggunakan perhitungan statistik. Pemilihan metode ini didasarkan pada keunggulannya yang menyediakan rangkaian langkah terstruktur untuk mengukur keterkaitan antar variabel secara tepat dan terukur, sebagaimana diungkapkan oleh Mazer dan Thomson (2017). Penelitian yang dilaksanakan mengambil bentuk deskriptif dengan pendekatan korelasional, bertujuan memeriksa beberapa hubungan sebab-akibat antar variabel. Secara spesifik, pengujian dilakukan untuk mengungkap pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja guru, budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru, serta gabungan kedua faktor tersebut terhadap disiplin kerja guru. Lokasi penelitian mencakup empat SMK Negeri yang

tersebar di wilayah Kabupaten Batang, Jawa Tengah. Unit-unit pendidikan yang menjadi tempat pengumpulan data meliputi SMK Negeri 1 Batang, SMK Negeri 1 Kandeman, SMK Negeri 1 Warungasem, dan SMK Negeri 1 Blado. Berdasarkan pencatatan e-Presensi Provinsi Jawa Tengah tahun 2022, tercatat populasi sebanyak 217 guru. Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus Yamane (1967) yang menghasilkan angka 141 responden. Teknik pemilihan sampel menerapkan metode sampling proporsional stratified random, dengan pembagian jumlah responden setiap sekolah disesuaikan berdasarkan total guru yang bertugas.

Pengumpulan data pada penelitian ini memanfaatkan kuisioner sebagai bahan utama pengukuran, yang memuat rangkaian pertanyaan terkait kompensasi, disiplin kerja guru, serta budaya organisasi. Sistem penilaian mengadopsi model skala Likert dengan rentang lima opsi respon, dimulai dari persetujuan penuh sampai penolakan total. Setiap indikator variabel telah menjadi landasan penyusunan alat ukur ini, yang sebelumnya sudah melewati serangkaian pengujian untuk memastikan tingkat validitas dan keandalannya. Pengumpulan data melibatkan penyebaran kuisioner kepada para guru yang mengajar di empat SMK Negeri yang berlokasi di wilayah Kabupaten Batang. Sebanyak 141 responden menerima tiga jenis bahan pengumpulan data yang mencakup aspek budaya organisasi, kompensasi, serta disiplin kerja guru. Setiap guru yang berpartisipasi menjawab ketiga bagian kuisioner tersebut secara langsung.

Pengolahan data menerapkan dua metode statistik yang saling melengkapi. Pertama, metode deskriptif menyajikan rangkuman karakteristik data seperti rentang nilai terendah hingga tertinggi, perhitungan rerata, serta besaran simpangan baku. Kedua, metode inferensial mengungkap keterkaitan variabel melalui penerapan uji korelasi yang diperkuat dengan analisis regresi linier. Serangkaian pengujian asumsi dilaksanakan, mencakup pemeriksaan normalitas residual, evaluasi multikolinearitas, dan pengecekan heteroskedastisitas. Sebagai pelengkap, dilakukan pula pengujian asumsi dasar yang terdiri dari verifikasi normalitas, pembuktian linieritas, serta konfirmasi homogenitas data. Penelitian menggunakan dua kategori variabel utama. Pertama mencakup kompensasi yang terbagi menjadi pemberian secara langsung serta tidak langsung, ditambah budaya organisasi yang



memuat tujuh faktor: inovasi, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Sementara itu, disiplin kerja guru menjadi variabel kedua yang diukur melalui empat indikator yakni ketaatan terhadap waktu, tanggung jawab, disiplin preventif, serta disiplin kolektif. Metode pengujian menerapkan analisis regresi dalam bentuk sederhana dan berganda, dilengkapi dengan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil partisipan pada penelitian ini menampilkan beragam aspek, mulai dari rentang usia hingga status kepegawaian. Sebagian besar guru yang terlibat telah menempuh pendidikan tingkat Sarjana (S1), dengan sejumlah kecil mengantongi gelar Pascasarjana (S2). Rata-rata pengalaman mengajar mereka mencapai satu dekade. Keragaman usia yang tercatat di SMK Negeri se-Kabupaten Batang menghadirkan bermacam pandangan terkait disiplin kerja. Serangkaian pengujian awal diterapkan untuk memvalidasi kualitas data sebelum melangkah ke tahap analisis lebih mendalam. Rangkaian uji tersebut mencakup pemeriksaan normalitas, homogenitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas sebagai syarat kelayakan data.

Penentuan sebaran data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov sebagai alat pengujian normalitas. Metode ini menetapkan standar nilai signifikansi yang harus melampaui 0,05 untuk memastikan distribusi normal. Setelah dilakukan pengujian, hasil analisis memperlihatkan bahwa tiga variabel yang diteliti - disiplin kerja guru, kompensasi, dan budaya organisasi - memenuhi syarat normalitas. Rangkuman lengkap hasil pengujian normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel 1 yang tersaji di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Residual

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 141 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 9.89795139 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .073 |
| | Positive | .073 |
| | Negative | -.071 |
| Test Statistic | | .073 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .066 ^c |
| Exact Sig. (2-tailed) | | .427 |
| Point Probability | | .000 |

Berdasarkan kalkulasi statistik yang telah dilaksanakan, angka signifikansi untuk variabel kompensasi mencapai 0,067, sementara variabel budaya organisasi berada pada level 0,072. Mengingat kedua nilai tersebut melampaui ambang batas 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data yang terkumpul memiliki sebaran yang setara tanpa perbedaan bermakna. Untuk memperjelas hasil pengujian homogenitas ini, rincian lengkap tersaji dalam Tabel 2 yang tercantum di bawah:

Tabel 2 Hasil Uji Homogenitas Variabel Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2)

| | | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------------|--------------------------------------|------------------|-----|--------|------|
| Kompensasi (X1) | Based on Mean | 2.718 | 29 | 103 | .067 |
| | Based on Median | 1.215 | 29 | 103 | .236 |
| | Based on Median and with adjusted df | 1.215 | 29 | 45.916 | .273 |
| | Based on trimmed mean | 2.547 | 29 | 103 | .012 |
| Budaya Organisasi (X2) | Based on Mean | 2.912 | 29 | 103 | .072 |
| | Based on Median | .825 | 29 | 103 | .719 |
| | Based on Median and with adjusted df | .825 | 29 | 22.608 | .691 |
| | Based on trimmed mean | 2.360 | 29 | 103 | .034 |

Berdasarkan pengujian yang dilaksanakan, tidak ditemukan gejala multikolinieritas antar variabel. Hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan VIF yang menampilkan angka 1,137 untuk kedua variabel yang diteliti, yaitu kompensasi dan budaya organisasi. Tabel 3 menyajikan rincian lengkap hasil pengujian tersebut:



Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kompensasi (X1) | .880 | 1.137 |
| Budaya Organisasi (X2) | .880 | 1.137 |

Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi kompensasi 0,221 dan budaya organisasi 0,301, keduanya di atas 0,05. Ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga asumsi regresi linear terpenuhi. Hasil uji ditampilkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 103.619 | 5.472 | | 18.936 | .003 |
| Kompensasi (X1) | .278 | .050 | .415 | 5.547 | .221 |
| Budaya Organisasi (X2) | .068 | .019 | .265 | 3.542 | .301 |

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Pengukuran kompensasi mencakup dua aspek utama yang terdiri dari kompensasi langsung serta tidak langsung. Berdasarkan analisis data, kedua aspek tersebut memperlihatkan nilai ekstraksi 0,686, yang mengindikasikan bobot pengaruh yang setara. Temuan ini menegaskan bahwa kedua jenis kompensasi memiliki peran yang sama pentingnya dalam membentuk pandangan guru mengenai sistem imbalan di lingkungan sekolah. Mengingat signifikansi kedua aspek kompensasi tersebut, pihak sekolah perlu memberikan perhatian yang seimbang sebagai bagian dari upaya meningkatkan disiplin kerja para guru.

Berdasarkan pengujian statistik menggunakan uji Pearson, ditemukan hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan disiplin kerja guru, yang ditunjukkan melalui angka koefisien 0,709. Hal ini memperlihatkan bahwa peningkatan pemberian kompensasi akan diikuti dengan meningkatnya disiplin kerja guru. Melalui pengujian ANOVA, terungkap nilai F-hitung mencapai 48,162 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menegaskan adanya pengaruh nyata dari kompensasi terhadap disiplin kerja. Perhitungan determinasi mengungkapkan nilai R Square mencapai 0,687, yang menggambarkan bahwa kompensasi berkontribusi

sebesar 68,7% terhadap perubahan disiplin kerja, sedangkan 31,3% lainnya merupakan dampak dari berbagai faktor yang berada di luar cakupan penelitian ini. Seluruh hasil pengujian determinasi untuk variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 5 yang tersedia.

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | .827 ^a | .687 | .652 | 10.375 |

Berdasarkan pengujian statistik, analisis uji t menghasilkan angka t-hitung 6,940 yang melampaui nilai t-tabel 1,977, dengan tingkat signifikansi 0,000. Angka-angka ini menegaskan adanya pengaruh yang nyata dari kompensasi terhadap disiplin kerja guru (Handayani and Suryani 2021; Sagala, Murniati, and Sinaga 2020). Melalui perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh rumus $Y = 114,811 + 0,340X$, yang menggambarkan bahwa ketika kompensasi bertambah satu unit, maka disiplin kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,340 unit.

Hasil penelitian memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara sistem kompensasi dengan tingkat disiplin kerja guru. Pemberian tunjangan secara merata serta mekanisme penghargaan yang terbuka menjadi faktor pendorong peningkatan ketertiban dan pelaksanaan tugas guru. Data menunjukkan pengaruh positif dari pola pemberian imbalan terhadap kategori ketaatan guru dalam menjalankan kewajiban profesionalnya (Handayani and Suryani 2021; Rizal, Surya, and Syahputra 2021). Kompensasi juga dinyatakan sebagai faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja, karena pemberian insentif dan gaji yang layak mampu mendorong guru untuk bekerja lebih profesional dan teratur (Putri and Suparman 2020). Lebih lanjut, beberapa Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru karena merupakan bentuk apresiasi atas kinerja mereka (Sagala et al. 2020). Tidak hanya itu, kompensasi berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru karena merupakan bentuk apresiasi atas kinerja mereka (Yunita and Hartati 2019). Penerapan sistem manajemen kompensasi yang tepat merupakan langkah strategis untuk mewujudkan peningkatan disiplin kerja guru yang berkelanjutan.



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Pengukuran budaya organisasi mencakup tujuh karakteristik utama yang menjadi indikator penilaian. Ketujuh faktor tersebut meliputi kemampuan berinovasi beserta keberanian mengambil risiko, ketelitian terhadap detail pekerjaan, pencapaian hasil, fokus pada sumber daya manusia, kolaborasi tim, sikap agresif, serta kemampuan mempertahankan stabilitas. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, aspek kolaborasi tim memperoleh nilai tertinggi sebesar 0,862 pada hasil ekstraksi data, sedangkan komponen sikap agresif berada di posisi terendah dengan perolehan 0,645. Angka-angka ini menggarisbawahi bahwa kebersamaan dalam tim memegang peranan sangat penting untuk pembentukan budaya organisasi di lingkungan sekolah, sementara tingkat agresivitas tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, peningkatan budaya organisasi sebaiknya difokuskan pada penguatan kerja tim dan kolaborasi.

Berdasarkan pengujian statistik menggunakan uji Pearson, ditemukan nilai koefisien sebesar 0,619 yang mengungkapkan adanya hubungan positif berkategori kuat antara budaya organisasi dengan disiplin kerja guru. Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan kualitas budaya organisasi akan diikuti oleh penguatan disiplin kerja guru. Melalui pengujian ANOVA, tercatat nilai F-hitung mencapai 27,952 dengan tingkat signifikansi 0,000, menegaskan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh nyata terhadap disiplin kerja. Perhitungan R Square menghasilkan angka 0,654, yang memperlihatkan bahwa budaya organisasi berkontribusi sebesar 65,4% terhadap perubahan disiplin kerja guru, sementara 34,6% sisanya merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini. Tabel 6 menyajikan data lengkap hasil pengujian determinasi terkait budaya organisasi.

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | .729 ^a | .654 | .661 | 10.985 |

Berdasarkan pengujian statistik, analisis uji t menghasilkan angka t-hitung 5,287 yang melampaui nilai t-tabel 1,977, dengan tingkat signifikansi 0,000. Angka-angka ini menegaskan adanya pengaruh yang kuat dan positif dari budaya

organisasi terhadap disiplin kerja guru. Perhitungan matematis melalui analisis regresi linier sederhana menghasilkan formula $Y = 120,377 + 0,284X$, yang menggambarkan bahwa ketika faktor budaya organisasi bertambah satu unit, maka tingkat disiplin kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,284 unit.

Menurut pemikiran Schein, keberhasilan pembentukan budaya organisasi pada lingkungan sekolah sangat bergantung pada kerjasama kelompok yang terjalin antar anggotanya (Yuniarti, Kadiyono, and Sulistiobudi 2021). Sejalan dengan teori kekuatan budaya organisasi oleh Denison, faktor-faktor seperti keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi yang jelas merupakan indikator dari budaya organisasi yang kuat. Marzuki (2014) menyoroti stabilitas dan orientasi tim sebagai komponen vital dalam membangun budaya organisasi yang positif. Penelitian yang dilaksanakan Sari dan Prasetyo (2022) membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja serta pencapaian karyawan. Fitriani (2021) menambahkan bahwa penerapan nilai-nilai positif dalam budaya organisasi dapat memperbaiki kedisiplinan dan motivasi kerja guru. Selain itu, riset oleh Nurhayati dkk. (2020) menekankan pentingnya manajemen sekolah dalam membangun dan mempertahankan budaya organisasi untuk meningkatkan disiplin dan motivasi guru. Menurut Aprilianti dan Syarifuddin (2022), lingkungan kerja yang baik mendorong peningkatan disiplin dan kinerja guru. Oleh karena itu, sekolah perlu menetapkan aturan yang menekankan kepemimpinan efektif, komunikasi, orientasi hasil, dan kerja tim.

Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Untuk mengukur disiplin kerja guru, pengujian dilaksanakan menggunakan empat indikator utama yang mencakup kepatuhan terhadap waktu, pelaksanaan tanggung jawab, tindakan preventif, serta aspek korektif. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, faktor tanggung jawab menempati posisi tertinggi dengan nilai extraction mencapai 0,851. Sementara itu, komponen preventif berada pada kategori terendah dengan perolehan angka 0,151. Ini menandakan kesadaran tanggung jawab guru cukup tinggi, namun masih lemah dalam penanganan pelanggaran disiplin. Diperlukan kebijakan yang lebih baik terkait pengawasan, sanksi edukatif, dan penghargaan bagi guru disiplin.



Hasil pengujian ANOVA memperlihatkan angka F sebesar 32,355 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang membuktikan adanya pengaruh nyata antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru. Perhitungan statistik menghasilkan nilai R Square 0,619, mengindikasikan bahwa 61,9% perubahan pada disiplin kerja guru terjadi akibat kedua faktor tersebut, sedangkan sisa 38,1% merupakan dampak dari berbagai faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | .865 ^a | .619 | .609 | 9.969 |

Hasil perhitungan statistik mengungkapkan persamaan $Y = 103,619 + 0,378X_1 + 0,268X_2$, yang membuktikan adanya pengaruh nyata antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja guru di lingkungan SMK Negeri se-Kabupaten Batang. Perhitungan analisis menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit kompensasi akan mendorong peningkatan disiplin kerja guru sebesar 0,378, berdasarkan nilai koefisien regresi yang tercatat. Kedua faktor tersebut terbukti memegang peranan penting sebagai penentu tingkat kedisiplinan para guru dalam menjalankan tugas di sekolah.

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh yang nyata antara kompensasi serta budaya organisasi terhadap tingkat disiplin kerja para guru. Mengacu pada pemikiran Herzberg (2003) terkait teori motivasi, pemberian kompensasi merupakan faktor yang berfungsi sebagai pencegah munculnya ketidakpuasan, sekaligus mendukung terbentuknya perilaku positif, khususnya dalam aspek disiplin kerja. Kompensasi yang adil dan proporsional mendorong guru hadir tepat waktu dan menjalankan tugas dengan baik. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat membentuk norma dan ekspektasi perilaku Schein (2010) yang menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dalam diri guru. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2017), terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi yang berorientasi pada pencapaian serta stabilitas dengan tingkat disiplin kerja. Hal ini diperkuat oleh riset Telaumbanua dkk. (2022) yang

membuktikan adanya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap disiplin guru. Sejalan dengan temuan tersebut, Rahmawati dan Suparno (2020) menggarisbawahi bahwa pemberian kompensasi memegang peranan penting untuk memperkuat disiplin kerja para guru.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru di SMK, perhatian serius harus diberikan pada dua aspek utama, yaitu peningkatan kualitas budaya organisasi melalui kepemimpinan yang visioner dan nilai-nilai kolektif, serta pemberian kompensasi yang adil, proporsional, dan memotivasi. Kedua variabel ini bukan hanya bersifat administratif, melainkan juga mencerminkan penghargaan terhadap peran dan kontribusi guru dalam ekosistem pendidikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian, terdapat hubungan yang bermakna antara budaya organisasi serta kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri yang berlokasi di Kabupaten Batang. Analisis menunjukkan bahwa penerapan kompensasi yang seimbang menghasilkan pengaruh positif sebesar 68,7%, sementara budaya organisasi yang kuat memberikan dampak sebesar 65,4%. Kedua faktor tersebut juga mendorong peningkatan disiplin kerja guru dengan besaran 61,9%. Melihat besarnya manfaat dari kedua komponen ini, upaya penguatan karakteristik organisasi dan penyesuaian sistem kompensasi menjadi tujuan utama untuk mencapai suasana kerja yang menggembirakan sekaligus meningkatkan produktivitas. Disarankan agar kepala sekolah merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih kompetitif dan mendukung penguatan budaya organisasi, serta membangun sistem kompensasi yang adil dan transparan berbasis kinerja. Selain itu, guru juga perlu diberikan pendidikan tentang pentingnya disiplin kerja dan didorong untuk berperan aktif dalam membangun budaya sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa.
- Aprilianti, D., and S. Syarifuddin. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya



- Organisasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 7(1):45–56.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Chandra, Y., and A. Rahmat. 2022. “Kompensasi Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Ilmu* 1(2):164–88.
- Fitriani, R. 2021. “Implementasi Nilai-Nilai Positif Dalam Budaya Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja Guru.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2):123–34.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, and R. Konopaske. 2018. *Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th Ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Handayani, T., and N. Suryani. 2021. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia* 7(2):112–20.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi Ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. 2003. *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Boston: Harvard Business Review Press.
- Kaswan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lateiner, A. R., and I. E. Levine. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja (Imam Soedjono, Penerj.)*. Jakarta: Aksara Baru.
- Lestari, I., and M. Abdullah. 2021. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9(2):101–10.
- Mangkunegara, A. .. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Revisi)*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marzuki. 2014. “Analisis Budaya Organisasi Pada Universitas Muhammadiyah Lampung Dengan Menggunakan Model Denison.” *VISIONIST* 3(2).

- Mazer, J. P., and B. Thompson. 2017. "The Validity of the Parental Academic Support Scale: Associations among Relational and Family Involvement Outcomes." *International Journal of Quantitative Research in Education* 4(1):120–32.
- Milkovich, G. T., and J. M. Newman. 2020. *Compensation (13th Ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mujanah, S. 2019. "Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3(1):83–85.
- Nurhayati, A., E. Susanto, and H. Wijaya. 2020. "Peran Manajemen Sekolah Dalam Mempertahankan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Kerja Guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 12(3):211–20.
- Putri, A. N., and L. Suparman. 2020. "Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 3(1):45–53.
- Rahmawati, Y., and Suparno. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru Di Sekolah Dasar." *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan* 9(2):101–10.
- Rizal, A., D. Surya, and M. Syahputra. 2021. "Hubungan Antara Kompensasi Dan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah." *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan* 8(1):1–10.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior. 17th Ed.* New Jersey: Pearson.
- Rosita, D., A. Sutisnawati, and D. A. Uswatun. 2022. "Pendidikan Karakter Nilai Disiplin Dan Tanggung Jawab Dalam Pembelajaran Tematik Di Sekolah Dasar." *Jurnal Cakrawala Pendas* 8(2):449–56.
- Sagala, D., A. R. Murniati, and M. Sinaga. 2020. "The Effect of Compensation on Teacher Discipline at Public Junior High Schools in Medan." *International Journal of Educational Review* 2(1):1–10.
- Sari, D. P., and A. Putra. 2023. "Analisis Pengaruh Disparitas Kebijakan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Non-ASN Di Jawa Tengah." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 28(1):45–58.
- Sari, M., and B. Prasetyo. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin



- Dan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 5(4):98–107.
- Schein, E. H. 2010. *Organizational Culture and Leadership (4th Ed.)*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. 2017. *Organizational Culture and Leadership (5th Ed.)*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Singodimejo, M. 2019. “Analisis Disiplin Kerja Pada Peningkatan Kinerja Guru Di SDN.” *Jurnal Maneksi* 8(2):420–30.
- Telaumbanua, A., A. Zein, and A. Hanum. 2022. “The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Madrasah Aliyah Teacher’s Work Discipline.” *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme* 4(1):163–71.
- Torang, S. 2013. *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, Dan Aplikasi Dalam Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, W., A. S. Supriyanto, and S. Suyanto. 2021. “Pengaruh Sistem Pengawasan Dan Keteladanan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru SMK.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2):123–35.
- Wicaksono, B., S. Surati, and M. Suyatni. 2018. “The Influence of Organizational Culture and Leadership Behavior on Teacher Discipline at High School, North Lombok.” *The International Journal of Business & Management* 6(2).
- Yamane, T. 1967. *Statistics: An Introductory Analysis (2nd Ed.)*. New York: Harper and Row.
- Yuniarti, E., A. L. Kadiyono, and R. A. Sulistiobudi. 2021. “Peran Subkultur Dalam Mendukung Komitmen Transformasi Organisasi (Pengukuran Budaya Organisasi Dengan Model Denison).” *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)* 4(2).
- Yunita, E., and S. Hartati. 2019. “Manajemen Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kedisiplinan Guru.” *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengelolaan Sekolah* 4(2):155–64.
- Yusuf, M. 2015. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(3):236–45.