

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KOMITMEN GURU SMA NEGERI 10 MUARO JAMBI**

SKRIPSI



**OLEH :
FIKI NURDIANA
NIM A1D518039**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JAMBI
TAHUN AKADEMIK 2022**

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KOMITMEN GURU SMA NEGERI 10 MUARO JAMBI**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Jambi
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Pendidikan**



OLEH :

FIKI NURDIANA

NIM A1D518039

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JAMBI
TAHUN AKADEMIK 2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini berjudul Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi: Skripsi Program Studi Administrasi Pendidikan, yang disusun oleh Fiki Nurdiana, Nomor Induk Mahasiswa A1D518039 telah diperiksa dan disetujui untuk disidangkan.

Jambi, 13 September 2022

Pembimbing I

Prof. Dr. Drs. Ali Idrus, M.Pd., ME

NIP. 196011181985031002

Jambi, 13 September 2022

Pembimbing II

Dr. Robin Pratama, S.Pd., M.Pd.

NIP. 201610051013

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul *Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi*: Skripsi, Program Studi Administrasi Pendidikan, yang disusun oleh Fiki Nurdiana, Nomor Induk Mahasiswa A1D518039 telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal 21 September 2022.

1. Prof. Dr. Drs. Ali Idrus, M.Pd., ME Ketua _____
NIP. 196011181985031002

2. Dr. Robin Pratama, S.Pd., M.Pd Sekretaris _____
NIP.201610051013

Mengetahui
Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan

Dr. Mulyadi, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 197604282010011010

MOTTO

“Dan katakanlah: “Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan”

Q.S Thaha:114

“Dan jangan sekali-kali kamu mengatakan tentang sesuatu: “sesungguhnya aku akan mengerjakan ini besok pagi. Kecuali (dengan menyebut): Insya Allah”

Q.S Al-Kahfi: 23-24

“No better life than the life we’re living”.

Alessia Cara

“Hidup itu keras, dan segala sesuatunya tidak selalu berjalan dengan baik, tetapi kita harus berani dan melanjutkan hidup kita”

Min Yoon-gi/ Suga

“No Matter How Hard Life Is, You Always Have To Laugh”

Fiki Nurdiana

Skripsi ini ku persembahkan kepada Ayahanda M Holid Fahmi dan Ibunda Asnawati tercinta dan kebahagiaanku yang telah berjuang keras demi diriku agar dapat meraih ilmu hingga saat ini, dengan kasih sayangnya yang tiada batas mereka curahkan untukku, memberikan motivasi, serta dukungan penuh baik moril maupun materil demi terselesaikannya pendidikan ini. Tidak lupa, untuk Almamaterku Universitas Jambi dan Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu, memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat luar biasa, besar harapan ku dapat mengharumkan serta membanggakan semua orang diberbagai pihak. Aku sangat bersyukur memiliki kedua orang tua yang sangat luar biasa, bahkan menjadi Mahasiswi Universitas Jambi.

Terima Kasih

Fiki Nurdiana

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fiki Nurdiana
Nim : A1D518039
Program Studi : Administrasi Pendidikan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil penelitian pihak lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini merupakan jiplakan atau plagiat, saya bersedia menerima sanksi dicabut gelar dan ditarik ijazah. Demikian pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa keraguan serta tanggung jawab.

Jambi, 21 September 2022
Penulis

Fiki Nurdiana
NIM. A1D518039

ABSTRAK

Nurdiana, Fiki. (2022). *“Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi”*. Pembimbing (I) Prof. Dr. Drs. Ali Idrus, M.Pd., ME. Pembimbing (II) Dr. Robin Pratama, S.Pd., M.Pd.

Kata Kunci: Iklim Sekolah, Disiplin Kerja, Komitmen Guru

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 10 Muaro Jambi yang terletak di Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh iklim sekolah terhadap disiplin Kerja. (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen guru. (3) Pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru. (4) Pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini tergolong pada jenis penelitian survey dengan menggunakan kuesioner atau angket, metode ini dipilih karena penelitian ini lebih mudah dilaksanakan menggunakan metode survei sehingga mempercepat proses penelitian. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu yang terdiri dari 50 guru di SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability Sampling dengan teknik sampling total/sensus sebagai teknik dalam pengambilan sampel.

Hasil temuan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap disiplin kerja sebesar 0,623, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap komitmen guru sebesar 0,712, terdapat pengaruh iklim sekolah yang signifikan terhadap komitmen guru sebesar 0,817, dan terdapat pengaruh tidak langsung iklim sekolah terhadap komitmen guru melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,443 dengan pengaruh total iklim sekolah terhadap komitmen guru sebesar 1,26. Temuan ini selaras dengan beberapa penelitian seperti penelitian oleh Amar (2014), Yuliana (2017) dan Mulia (2017) bahwa iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian dari Liana dan Irawati (2014), Trisnowati (2020) dan Outpen (2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen dan penelitian dari Choiriyah (2017), Werang (2018) dan Saragih (2020) ditemukan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen guru.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya. sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi”. Diajukannya penelitian dalam bentuk skripsi ini yaitu dengan maksud dan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dan dorongan serta kemudahan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya dalam mengerjakan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya Bapak M. Holid Fahmi dan Ibunda Asnawati yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat dan masukan-masukan serta dukungan dalam bantuan moril serta materil selama perkuliahan.
3. Dekan Fakultas Ilmu Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi
4. Bapak Prof. Dr. Drs. Ali Idrus, M.Pd.,ME selaku dosen pembimbing I
5. Bapak Dr. Robin Pratama, S.Pd., M.Pd, selaku dosen pembimbing II
6. Bapak dan Ibu selaku dosen Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah membagi ilmu dan pengetahuannya

7. Bapak dosen penguji yang telah membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Bapak dan ibu staff Program Studi Administrasi Pendidikan atas bantuan yang tak terhingga dalam hal surat menyurat selama masa perkuliahan.
9. Bapak dan ibu guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi
10. Ayu Lestari dan Asep Juanda Ardinata selaku orang terdekat yang selalu bersama dalam melewati masa-masa sulit dan bahagia.
11. Sahabat, teman, serta pihal-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu atas semangat dan motivasi yang diberikan selama ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik metode, penyajian maupun cara penulisannya. Namun demikian, peneliti telah melakukan yang terbaik dalam pembuatan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat peneliti harapkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini semoga semakin memperkuat pemahaman para pembaca, dapat menjadi masukan atau referensi bagi penelitian sejenis, dan bermanfaat bagi kita semua.

Jambi, 21 September 2022

Peneliti

Fiki Nurdiana

Nim. A1D518039

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	15
1.2 Identifikasi Masalah	20
1.3 Pembatasan Masalah	20
1.4 Rumusan Masalah.	22
1.5 Tujuan Penelitian.....	22
1.6 Manfaat Penelitian.....	22
 BAB II KAJIAN TEORETIK	
2.1 Komitmen Guru.....	24
2.1.1 Konsep Komitmen.....	24
2.1.2 Teori Komitmen	26
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen	29
2.1.4 Indikator Komitmen	31
2.2 Iklim Sekolah	32
2.2.1 Konsep Iklim Sekolah	32
2.2.2 Teori Iklim Sekolah.....	34
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Iklim Sekolah.....	37
2.2.4 Indikator Iklim Sekolah.....	40
2.3 Disiplin Kerja	43
2.3.1 Konsep Disiplin Kerja	43
2.3.2. Teori Disiplin Kerja	46
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	47
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja	50
2.4 Pengaruh Antar Variabel	52
2.4.1 Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja.....	52

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru	53
2.4.3 Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru	54
2.4.4 Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru Melalui Disiplin Kerja	55
2.5 Penelitian Terdahulu.....	56
2.6 Kerangka Berpikir	58
2.7 Hipotesis Penelitian.....	59
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	61
3.2 Desain Penelitian.....	61
3.3 Populasi dan Sampel	63
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	63
3.5 Teknik Pengumpulan Data	64
3.6 Validasi Instrumen Penelitian	
3.6.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	66
3.6.2 Uji Coba Instrumen Penelitian	68
3.6.2.1 Uji Validitas.....	69
3.6.2.2 Uji Reliabilitas	71
3.7 Uji Prasyarat Analisis	
3.7.1 Uji Normalitas	72
3.7.2 Uji Linearitas.....	73
3.7.3 Uji Multikolinearitas	73
3.7.4 Uji Heterokedastisitas	74
3.8 Teknik Analisis Data	
3.8.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	76
3.8.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	76
3.9 Uji Hipotesis	
3.9.1 Uji T	77
3.9.2 Koefisien Determinasi	78
3.9.3 Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>)	78
 BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	80
4.1.1 Deskripsi Data	80
4.1.1.1 Komitmen Guru	83
4.1.1.2 Iklim Sekolah.....	86
4.1.1.3 Disiplin Kerja.....	88
4.2 Hasil Uji Prasyarat	88
4.2.1 Hasil Uji Normalitas.....	88
4.2.2 Hasil Uji Linearitas	90
4.2.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	91
4.2.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	92
4.3 Hasil Pengujian Hipotesis	94
4.3.1 Hasil Uji T Hipotesis 1 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Disiplin Kerja.....	94
4.3.2 Hasil Uji T Hipotesis 2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Guru	95

4.3.3 Hasil Uji T Hipotesis 3 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru	97
4.3.4 Uji Sobel Hipotesis 4 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru melalui Disiplin Kerja	98
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	100
4.4.1 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Disiplin Kerja (H1)	101
4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Guru (H2)	102
4.4.3 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru (H3)	104
4.4.4 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru melalui Disiplin Kerja (H4)	105
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	108
5.2 Saran.....	110
 DAFTAR RUJUKAN	111
 LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	56
3.1 Waktu Penelitian	61
3.2 Skala Likert	65
3.3 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Guru	66
3.4 Kisi-kisi Instrumen Iklim Sekolah	67
3.5 Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja	68
3.6 Hasil Uji Validitas.....	70
3.7 Hasil Uji Reliabilitas	72
4.1 Profil Responden.....	80
4.2 Descriptive Statistics Variabel Iklim Sekolah.....	81
4.3 Kategorisasi Variabel Iklim Sekolah	82
4.4 Descriptive Statistics Variabel Disiplin Kerja	84
4.5 Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	84
4.6 Descriptive Statistics Variabel Komitmen Guru.....	86
4.7 Kategorisasi Variabel Komitmen Guru.....	86
4.8 Hasil Uji Normalitas Data.....	88
4.9 Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 dengan Y	90
4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 dengan Y	91
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	92
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	92
4.13 Hasil Uji-T Hipotesis 1	94
4.14 Koefisien Determinan Hipotesis 1.....	95
4.15 Hasil Uji-T Hipotesis 2	96
4.16 Koefisien Determinan Hipotesis 2.....	96
4.17 Hasil Uji-T Hipotesis 3	97
4.18 Koefisien Determinan Hipotesis 3.....	97
4.19 Hasil Uji Sobel	98
4.20 Hasil Keseluruhan	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian	59
Gambar 4.1 Histogram Variabel Iklim Sekolah.....	83
Gambar 4.2 Histogram Variabel Disiplin Kerja	85
Gambar 4.3 Histogram Variabel Komitmen Guru	87
Gambar 4.4 Hasil P-P Plot Uji Normalitas Data.....	89
Gambar 4.5 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas	93
Gambar 4.6 Diagram Jalur Pengaruh Langsung	98
Gambar 4.7 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (Mediasi).....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru menjadi bagian terpenting pada proses penyelenggaraan pendidikan wajib mempunyai komitmen yang tinggi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 7 ayat 1b yang menjabarkan bahwasannya guru dan dosen harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.

Guru yang berkomitmen tinggi akan bekerja lebih baik dan cenderung selalu berusaha mengajar dengan optimal. Asyanti dalam Saragih (2020) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi sehingga mereka cenderung bekerja bukan karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri.

Menurut Saragih dan Suhendro (2020) mengatakan bahwa komitmen guru ialah sebuah keterikatan setiap individu pada kewajiban dan tugas selaku seorang guru dengan tanggung jawab, inovatif dan responsif pada perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Choiriyah, Soegito dan Roshayanti (2017) juga berpendapat bahwa komitmen guru merupakan keinginan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara sadar untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang diperlihatkan lewat nilai, sikap dan kelakuan ataupun kebiasaan selama bekerja. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam

suatu organisasi pendidikan karena seorang guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi lebih cenderung memiliki perilaku yang profesional dan juga menjunjung tinggi aturan-aturan maupun nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi yang digelutinya (Ariyanti 2019)

Wolomasi, Werang dan Asmaningrum (2019) berpendapat bahwa guru-guru yang berkomitmen tinggi akan berkontribusi dan bekerja melebihi dari apa yang diminta dan selalu berusaha untuk mengupayakan memberikan yang terbaik dari mereka. Sebaliknya, jika guru pada suatu sekolah memiliki komitmen yang rendah biasanya cenderung sering kali mereka terbiasa dengan datang terlambat, bermalas-malasan bahkan sering melakukan absen dengan alasan yang sederhana seperti acara pernikahan keluarga dan sebagainya, serta sering kali tidak masuk sekolah karena sakit atau kurang enak badan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen yang tinggi dapat mendorong semangat kerja yang tinggi dan menjadikan guru lebih produktif sehingga dapat bekerja dengan optimal disekolah, bertanggung jawab atas pekerjaannya, mematuhi aturan atau tata tertib sekolah dan bersedia menyediakan pelayanan secara optimal pada peserta didik, terdapat rasa bangga sebagai seorang guru, serta menjaga reputasi yang positif hingga setia terhadap profesinya.

Banyak penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dalam dunia pendidikan dimana komitmen seorang guru dengan konsep yang relevan serta telah diuji dan diteliti. Colquitt, LePine, Wasson dalam Lubis dan Jaya (2019) menjabarkan bahwasannya komitmen bisa terpengaruh dari beberapa mekanisme yaitu mekanisme individu, karakter individu, grup ataupun kelompok, dan organisasi. Sehingga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen

seorang guru bisa dilakukan eksplorasi sesuai dengan pendapat Colquitt dkk diatas seperti beberapa penelitian yang telah diuji seperti penelitian dari Saragih dan Suhendro (2020) dan penelitian dari Manurung dan Riani (2017) bahwa beberapa faktor-faktor yang dapat berdampak pada komitmen guru yaitu terdiri dari iklim sekolah, kepuasan kerja bagi guru, disiplin kerja, budaya pekerjaan, motivasi kerja, dan kompetensi. Dari beberapa riset yang ada peneliti beranggapan bahwa tinggi rendahnya komitmen guru terdapat kaitannya dengan iklim sekolah dan disiplin kerja sehingga pada penelitiannya ini peneliti akan lebih fokus mengenai kedua faktor yang mempengaruhi komitmen guru tersebut.

Startt dalam Aziz (2014) juga berpendapat jika iklim pada sebuah sekolah ialah suatu karakteristik yang mendeskripsikan ciri-ciri psikologis dari lembaga sebuah sekolah, sebagai pembeda antara sekolah yang satu dengan sekolah lainnya, sehingga memberi pengaruh pada perilaku, tingkah laku hingga perilaku guru, peserta didik dan warga sekolah lainnya didalam lingkungan sekolah tersebut. Iklim sekolah dengan suasana yang kondusif meningkatkan rasa nyaman guru untuk mengerjakan tugas hingga tanggung jawab mereka selaku seorang pendidik dan mendorong serta mendukung para guru untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga menciptakan komitmen pada guru.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah teruji disiplin ketika kerja juga sangat mempengaruhi komitmen seorang guru karena guru yang berkomitmen pada pekerjaannya akan terdorong untuk selalu disiplin setiap mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Pada penelitian Choiriyah dkk (2020) juga ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja pada guru dapat mempengaruhi komitmen seorang guru, dan biasanya guru yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung

lebih disiplin ketika melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Menurut Nitisemito dalam Trisnowati (2020) disiplin kerja ialah suatu perilaku, sikap, dan tindakan atau polah yang sesuai pada tata tertib aturan dari sebuah instansi. Oleh karenanya disiplin kerja yang tinggi tentunya dapat membantu seseorang untuk bekerja secara efektif dan efisien karena seorang guru akan terdorong untuk merealisasikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sejono dalam Lubis dan Jaya (2019) mengemukakan bahwa dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan, maka guru akan mematuhi dan pihak organisasi hanya perlu mengkondisikan gurunya dengan aturan didalam sekolah.

Dari uraian tersebut, peneliti berpendapat bahwa terdapat keterkaitannya antara iklim sekolah, disiplin kerja dan komitmen guru. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa jika suasana iklim suatu sekolah positif dan guru memiliki disiplin kerja yang baik maka terciptalah komitmen guru yang baik. Merujuk riset yang dilaksanakan Nasution (2016) di sebuah MAN Kota Medan dijumpai jika komitmen bagi guru masih terbilang rendah dan ini terbukti dengan, beberapa guru kurang bertanggung jawab pada pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai pendidik misalnya sering dijumpai guru yang masih terlambat datang sekolah, tidak disiplin saat masuk ataupun pulang dan hingga meninggalkan pelajaran padahal kelas belum selesai, bahkan ditemukan guru yang sering lebih mengedepankan acara atau kegiatan lainnya dari pada menjalankan tanggung jawabnya hal tersebut buktinya pada fakta rendahnya tingkat absensi fingerprint baik berupa cepat pulang sebelum waktunya, terlambat datang bekerja, tidak melakukan fingerprint, datang hanya untuk melaksanakan fingerprint tapi tidak

melaksanakan tanggung jawabnya, hingga lainnya. Hal tersebut memperlihatkan jika komitmen seorang guru dapat terbilang rendah.

Fakta dilapangan menunjukan komitmen guru di sekolah masih rendah, dilihat dari pengalaman peneliti ketika mengikuti program pemerintah kampus merdeka belajar selama 3 bulan dan ditugaskan di salah satu sekolah dasar di desa Tangkit kecamatan Sungai Gelam kabupaten Muaro Jambi tepatnya yaitu di SD N 022 Tangkit, peneliti menemukan beberapa fenomena yang menunjukan rendahnya komitmen guru di sekolah tersebut. Hal ini ditunjukan dengan tidak mengerjakan administrasi guru selama 2 tahun atau lebih tepatnya yaitu 4 semester, guru lebih mementingkan acara pribadi dari pada mengajar yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pendidik, guru sering telat masuk kelas, pergi untuk urusan pribadi sebelum jam pulang, proses pembelajaran yang monoton, tidak terbiasa mengerjakan rencana pembelajaran secara tepat waktu, dan sebagainya.

Sedangkan pada observasi awal disekolah yang menjadi lokasi pada penelitian ini, tidak dipungkiri bahwasannya fakta kondisi dilapangan memberi cerminan bahwa komitmen guru disekolah ini belum optimal, sehingga peneliti menemukan suatu permasalahan yang dapat diteliti lebih lanjut yaitu di SMA Negeri 10 Muaro Jambi menunjukkan bahwa tingkat komitmen guru yang kurang optimal. Hal tersebut diperlihatkan oleh fakta bahwa tingkat kedisiplinan belum maksimal terdapat beberapa guru yang beberapa kali terlambat masuk kelas, tingkat kehadiran guru yang masih fluktuaktif, kurang memberikan pelayanan terbaik sebagai guru bahkan proses dalam belajar mengajar dapat dikatakan kurang menarik dan dari keterangan beberapa siswa hingga alumni juga

mengatakan bahwa guru kerap meminta siswa untuk membantu dalam merekap nilai hasil ujian teman-temannya yang merupakan tugas dari guru. Berlandasan dari beberapa uraian dan fenomena diatas, sehingga peneliti terdorong melaksanakan penelitian mengenai komitmen guru dan faktor yang mempengaruhinya dengan judul Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakangnya yang diuraikan, peneliti menemukan permasalahan dari hasil observasi dan permasalahan tersebut diidentifikasi dibawah ini :

1. Komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi belum optimal dapat dilihat dari beberapa guru yang belum menunjukkan komitmennya ketika bekerja di sekolah seperti kurang memberikan pelayanan sebagai seorang guru, serta kurang dalam memberikan pembelajaran yang menarik .
2. Tingkat disiplin kerja guru kurang optimal dapat dilihat dari beberapa guru yang terlambat, selalu menunda-nunda pekerjaan dan tidak taat akan peraturan.
3. Iklim sekolah yang kurang ideal dapat dilihat dari suasana kelas yang kurang kondusif, hubungan sosialisasi guru yang berkelompok dan kurangnya hubungan ikatan antara guru dan para siswa.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan sebuah permasalahan dipakai supaya bisa terhindar dari pelebaran dan penyimpangan pada suatu masalahnya sehingga lebih mempunyai arah dan fokus hanya pada pembahasan permasalahan pada penelitian dan mempermudah

dalam pembahasan untuk mencapai tujuan penelitian. Sejumlah permasalahan dibatasi disini yakni :

1. Informasi yang disajikan yaitu: iklim sekolah, disiplin guru dan komitmen guru.
2. Komitmen dalam penelitian ini dibatasi dengan teori Allen dan Meyer yang menyebutkan bahwa komitmen dibagi menjadi 3 konsep yaitu *Affective commitment* (Komitmen afektif), *Continuance commitment* (Komitmen kelanjutan/rasional), *Normative commitment* (Komitmen normatif) dan hanya meneliti tentang komitmen pada guru.
3. Iklim sekolah dalam hal ini ialah suasana, situasi atau kondisi yang dirasakan oleh tiap individu. Iklim sekolah pada penelitian ini dibatasi dengan teori dari Moos dan Arter yang menyebutkan bahwa iklim sekolah memiliki beberapa dimensi seperti dimensi hubungan dari individu ataupun personal, dimensi perkembangan ataupun pertumbuhan pribadi, dimensi perbaikan dan perubahan sistem, dan dimensi lingkungan fisik.
4. Disiplin kerja dalam penelitian ini dibatasi dengan hanya meneliti tentang disiplin waktu dalam bentuk kepatuhan guru terhadap waktu kerja, disiplin peraturan dan disiplin terhadap tanggung jawabnya sebagai seorang guru.
5. Penelitian ini hanya melibatkan guru di SMA Negeri 10 Muaro Jambi sebagai partisipasi atau objek penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap disiplin kerja di SMA Negeri 10 Muaro Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi?
4. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap disiplin kerja di SMA Negeri 10 Muaro Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

1.6 Manfaat Penelitian

Harapannya penelitian yang dihasilkan bisa bermanfaat untuk memberi tambahan khazanah ilmu pendidikan khususnya dalam pada administrasi pendidikan. Terdapat harapan pula penelitiannya juga bermanfaat dijadikan bahan

referensi dan pembandingan dalam penelitian berikutnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam berfikir, menambah pengalaman, wawasan, dan ilmu pengetahuan. Selanjutnya penelitian ini memiliki manfaat untuk sekolah khususnya tenaga pendidik, sebagai informasi dan pengetahuan agar tenaga pendidik di sekolah untuk dapat mengoptimalkan iklim sekolah, disiplin kerja, dan komitmennya sebagaimana mestinya dalam memberikan pelayanan di sekolah. Penelitian ini juga dapat menjadi masukan atau data baru pada literatur kajian juga kepustakaan serta referensi bagi semua orang yang membutuhkan di masa depan.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

2.1 Komitmen Guru

2.1.1 Konsep Komitmen

Mark dan Nancy dalam Hariani dkk (2019) berpendapat ketika seseorang lebih terikat dan terlibat dengan pekerjaannya itu artinya mereka lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka, hal itu menyiratkan bahwa mereka sudah merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya dalam organisasi tersebut. Strees dalam Idrus (2022) juga mengatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk selalu hadir dan berusaha mencapai tujuan dari organisasi.

Hal tersebut selaras dengan pendapat Moorhead & Griffin dalam Putrawan (2020) yang mengatakan bahwa ketika seseorang yang memiliki komitmen dalam dirinya, maka akan senantiasa beranggapan bahwa dirinya termasuk kedalam bagian dari sebuah organisasi tersebut, merasa puas akan pekerjaannya, dan memiliki ikatan emosional terhadap organisasinya.

Komitmen dalam penelitian ini di konstruksikan berdasarkan deskripsi komitmen dalam bekerja seorang guru di sekolah. Moorhead & Griffin dalam Putrawan (2020) mengatakan bahwa komitmen kerja (*job commitment*) sama atau bagian dari komitmen organisasi, yang berarti sebagai refleksi identifikasi individual dan dengan keterkaitan terhadap organisasi.

Luthans dalam Triatna (2016) juga mengemukakan bahwa komitmen dapat diartikan sebagai hasrat yang kuat sebagai bagian anggota dalam suatu organisasi, kesediaan diri sendiri untuk bekerja keras demi nama organisasi, kepercayaan hingga pada penerimaan seseorang pada nilai serta tujuan organisasi.

Mowday dkk dalam Idrus (2022) memberikan definisi komitmen sebagai: *“the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization”*. Definisi tersebut mengungkapkan bahwa komitmen merupakan kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan anggota dalam organisasi. Komitmen memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif tetapi melibatkan hubungan interaktif serta keinginan anggota untuk berkontribusi pada organisasinya.

Richard M. Steers dalam Triatna (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota yang bersangkutan. Komitmen menjadi suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada organisasi beserta tujuan dan senantiasa memelihara keanggotaannya didalam organisasi itu.

Sedangkan Allen dan Meyer dalam Idrus (2022) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu komitmen afektif (*affective Commitmen*), komitmen kelanjutan/rasional (*continuance commitmen*), dan komitmen normative (*normative commitmen*). Allen dan Meyer mengemukakan sudut pandang mengenai ketiga komitmen tersebut yaitu komitmen afektif adalah sejauh mana seorang anggota karyawan ingin tetap dengan organisasi , peduli tentang organisasi, dan bersedia untuk mengerahkan upaya atas namanya.

Komitmen kelanjutan adalah sejauh mana seorang anggota percaya bahwa dia harus tetap berada diorganisasi karena waktu, biaya, dan upaya yang telah dia lakukan untuk mencari pekerjaan lain. Dan komitmen normative adalah sejauh mana seorang anggota merasa berkewajiban untuk organisasi dan sebagai akibat dari kewajiban ini harus tetap berada dalam organisasi.

Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berupaya dengan maksimal agar kepentingan serta tujuan organisasi dapat tercapai, bekerja dengan sesuai kemampuan tanpa ada paksaan dan menikmati segala proses pekerjaannya. Guru yang mempunyai persepsi bahwasanya kerja ialah beragam hal yang mempunyai makna amat berarti untuk dirinya, sehingga kemungkinannya besar jika guru tersebut mempunyai komitmen yang tinggi. Selaras dengan yang dikemukakan oleh Gregersen dalam Idrus (2022) yaitu anggota atau karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi adalah anggota yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Sehingga bisa ditarik kesimpulannya bahwasannya komitmen guru ialah sebuah keterikatan antara seorang guru dengan pekerjaan, tugas serta tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik sehingga guru cenderung selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik agar tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas.

2.1.2 Teori Komitmen

Allen dan Meyer dalam Jang dan Juliana (2020) mengatakan bahwa komitmen diberi konsep selaku komitmen emosional individu pada lembaga tempat ia bekerja, mencakup keinginan untuk tetap setia dan rasa kewajiban agar

tetap tinggal sebab menimbang beban negatif apabila meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Meyer dan Allen juga berteori jika komitmen mengandung kesamaan tujuan dan nilai antara anggota dan organisasi, terlibatnya anggota, dan juga loyalitas dari anggota sehingga komitmen kerja menjadi sikap atau perilaku seorang anggota. Anggota yang mempunyai komitmen yang tinggi bisa memperlihatkan keinginan kuat agar selalu bertahan menjadi bagian dari organisasi, serta menjalankan dan mendukung tujuan organisasi dengan sukarela memiliki ikatan batin dengan organisasinya.

Berdasarkan teori dari Meyer and Allen dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen biasanya akan memperlihatkan sikap kerja yang dipenuhi perhatian, melakukan pekerjaan dengan sangat baik hingga batas kemampuan mereka, selalu merasa sangat memiliki tanggungjawab agar menjalankan beragam tugasnya serta mempunyai loyalitas tinggi pada organisasi.

Teori menurut Allen dan Meyer dalam Idrus (2022) ini menyebutkan bahwa komitmen dibagi menjadi tiga komponen:

a) *Affective commitment* (Komitmen afektif)

Berhubungan dengan emosional, identifikasi, keinginan untuk terus bekerja, dan berpartisipasi sebagai anggota organisasi. Komitmen afektif adalah proses tindakan di mana seorang individu berpikir tentang hubungan antara anggota dan organisasi terkait hal tujuan dan nilai, dan mendukung visi dan misi yang ditetapkan. Pada tingkat ini menunjukkan bahwa keinginan seseorang untuk tetap

bekerja karena merasa ada keterikatan emosional dan terlibat secara langsung berdampak pada apa yang diinginkan seorang individu agar tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan demikian anggota yang masih bergabung sebab berkeinginan tetap sebagai bagian anggota organisasi. Atau dengan kata lainnya yaitu “*you stay because you want*” sehingga dapat dikatakan anggota tersebut mempunyai afektif yang tinggi

b) *Continuance commitment* (Komitmen kelanjutan/rasional)

Komitmen continuance ialah komponen yang didasarkan pada persepsi anggota mengenai kerugian yang kemungkinan mereka hadapi apabila mereka keluar dari organisasi. Orang yang mempunyai kesadaran itu sebab anggotanya butuh organisasi. Atau dengan kata lain “*you stay because you need to*”. terkait hal ini pun nampak selaku sebuah keinginan demi bertahan tinggal di organisasi sebab sudah menimbang dan dampak saat mereka keluar.

c) *Normative commitment* (Komitmen normatif)

Komitmen normatif ialah perasaan seseorang mengenai tugas yang diamanatkan terhadap organisasi. Perkembangan komponen normatif selaku hasil atas pengalaman sosialisasi, sesuai dengan seberapa jauh anggota organisasi merasakan kewajibannya sebagai anggota organisasi tersebut. Keinginan seseorang untuk bertahan dalam suatu organisasi didasarkan pada kewajiban, kewajiban

moral, dan loyalitas. Tipe ini berakar dari budaya dan etos kerja individu. Karena mereka merasa bertanggung jawab agar tetap bersama organisasi, ataupun dapat dikatakan “*you stay because you ought to*”. Loyalitas dan rasa kewajiban adalah dasar dari komitmen normatif yang berdampak pada tinggalnya seseorang dalam sebuah organisasi. Karenanya adalah kewajiban. Disini komitmen pun memicu rasa kewajiban bagi anggota dalam memberikan kembali sesuatu yang telah mereka terima dari organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa Allen dan Meyer mengungkap bahwasannya masing-masing komponen komitmen mempunyai perbedaan acuan. Anggota dengan komponen afektive yang tinggi, artinya bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap bekerja dan menjadi anggota organisasi tersebut. Seseorang dengan komponen continu, artinya masih tergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan pekerjaan tersebut. Sedangkan seseorang yang memiliki komponen normative, mereka cenderung tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

2.1.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Steers dan Potter dalam Lubis dan Jaya (2019) menjabarkan faktor yang berdampak pada komitmen organisasi, yakni : (1) Karakteristik seseorang mencakup masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan umur. (2) Kebutuhan akan prestasi mencakup karakteristik pekerjaan ataupun peran, karakteristik struktural (berhubungan dengan desentralisasi, ketergantungan fungsi, dan tingkatan formalisasi). (3) Layanan/jabatan mulai dari upaya

mengambil keputusan tahunan dan partisipasi kepemilikan karyawan hingga pengalaman kerja dan manajemen organisasi.

Colquitt, LePine, Wasson dalam Lubis dan Jaya (2019) menjabarkan bahwasannya *organizational commitment* bisa terdampak oleh mekanisme organisasi (*organizational mechanisms*), mekanisme grup ataupun kelompok (*group mechanisms*), karakter individu (*individual characteristics*), dan mekanisme individu (*individual mechanisms*). Iklim sekolah pada penelitian ini tergolong pada faktor yang mempengaruhi komitmen dari mekanisme organisasi dan sedangkan disiplin kerja termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi komitmen dari karakter individu.

Selaras dengan penyebab (atenseden) komitmen menurut Allen dan Meyer dalam Idrus (2022) dalam bukunya yang mengatakan bahwa penyebab komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, dan karakteristik structural. Selanjutnya penyebab komitmen kelanjutan/rasional yaitu terdiri dari jumlah investasi atau taruhan sampingan individu dan persepsi atas kurangnya alternative pekerjaan lain. Dan penyebab komitmen normative terdiri dari pengalaman individu dan pengalaman sosialisasi.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi komitmen berdasarkan persepsi Allen dan Meyer menurut Idrus (2022) terdiri dari (1) karakteristik organisasi; ukuran organisasi, struktur organisasi, dan iklim organisasi, (2) karakteristik individu; nilai-nilai yang selaras dengan tujuan anggota dengan organisasi, dan kesesuaian kepribadian anggota dengan organisasi (perilaku organisasi), (3) sosialisasi organisasi; budaya organisasi dan hubungan didalam organisasi, (4)

pengalaman kerja; lingkup pekerjaan, hubungan baik antar sesama, partisipasi, dukungan, dan keadilan, (5) aturan organisasi; kerancuan tugas, konflik peran, kelebihan tugas, (6) kontrak psikologi; perubahan ekonomi dan perubahan sosial.

2.1.4 Indikator Komitmen

Menurut Putrawan (2020) dalam bukunya beranggapan bahwa indikator komitmen guru terdiri dari: adanya keterikatan emosional guru dengan sekolah, kontribusi guru terhadap sekolah, kesetiaan guru kepada sekolah, kesesuaian tujuan dan nilai pribadi guru dengan tujuan sekolah, dan rasa kepemilikan atas sekolah merasa rekan kerja mislanya keluarga/saudara, rasa aman dan nyaman terhadap sekolah, perhitungan biaya rumah tangga, dan merasa khawatir tidak bisa mencari pekerjaan jika keluar dari sekolah, dan memiliki perasaan berterima kasih kepada pimpinan yang menerima saat tes, penyesuaian atau seleksi.

Sedangkan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Allen & Meyer dalam Idrus (2022) dapat diindikasikan bahwa komitmen organisasi guru terdiri dari: (1) *affective commitment* (komitmen afektif) yang mencakup sejumlah bagian misalnya : keterlibatan di organisasi, identifikasi sikap, dan keterikatan emosional, (2) *continuance commitment* (komitmen kelanjutan/rasional) yang mencakup: mendapatkan promosi jabatan , kesadaran terhadap pembiayaan yang akan ditanggung secara pribadi, tidak terdapat alternatif pekerjaan lainnya, membutuhkan pekerjaan tersebut, (3) *Normative Commitment* (komitmen normatif) yang mencakup: tanggung jawab yang diamanatkan, kewajiban dan loyalitas terhadap tugas yang diberikan, merasa memiliki hutang budi dengan pihak sekolah.

Dari beberapa indikator yang telah dijelaskan diatas, peneliti menetapkan tiga indikator yang terdiri dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kelanjutan/rasional (*continuance commitment*), komitmen normative (*Normative Commitment*) sebagai indikator yang akan digunakan peneliti untuk menjadi alat ukur pada penelitian ini.

2.2 Iklim Sekolah

2.2.1 Konsep Iklim Sekolah

Gibson dalam Idrus (2022) mengemukakan bahwa iklim sangat ditentukan oleh karakteristik, etika, sikap, tuntutan orang lain, dan juga realitas social dan budaya. Menurut Kinney dan Hurst dalam Hadiyanto (2016) menyebutkan bahwa iklim merupakan suasana, kondisi, kejiwaan dan sosial didalam suatu kelompok karena interaksi dan kerja sama kelompok, seperti, sikap, perasaan, pola hubungan timbal balik, kesan atau pengaruh, kepemimpinan dan reaksinya, prestasi dan moral. Selaras dengan A. Dale Timpe dalam Triatna (2016) mendefinisikan iklim organisasi sebagai serangkaian sifat lingkungan yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari organisasi-organisasi yang hidup dan bekerja di dalam lingkungannya dan dapat membangun perilaku individu.

Squires dalam Idrus (2022) mengatakan bahwa iklim organisasi meliputi tiga suasana yaitu penekanan terhadap akademis, lingkungan yang kondusif dan harapan untuk berhasil. Secara prinsip iklim organisasi mengacu pada sikap-nilai-nilai, norma dan perasaan anggota yang berkenan dengan organisasi. Iklim sekolah berhubungan dengan keberadaan dan merujuk pada kondisi lingkungan di sekolah yang dirasakan orang-orang di lingkungan sekolah. Sejalan ungkapan

Loukas dalam Triatna (2016) yang berpendapat bahwa sikap dan perasaan yang muncul dari lingkungan sekolah disebut sebagai iklim sekolah. Meskipun tidak mudah mengungkap makna singkat untuk iklim sekolah, sebagian besar peneliti setuju bahwasannya itu adalah konstruksi multidimensi yang mencakup dimensi fisik, sosial, dan akademik.

Triatna (2016) juga menyebutkan jika interaksi perilaku manusia didalam sekolah dapat diidentifikasi sebagai inti dari iklim sekolah. Pendapat tersebut merujuk pada kondisi yang dirasakan oleh tiap individu merujuk interaksi antara dirinya dan lingkungan sekolah baik itu diluar ataupun didalam sekolah. Triatna (2016) dalam bukunya juga menegaskan bahwasannya iklim sekolah Sebagai bagian faktor kunci dalam sekolah dengan efektivitas tinggi dan secara kuat berimplikasi bagi pertumbuhan sosial semua warga sekolah, berusaha untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan sebaik-baiknya.

Hoy dan Miskel dalam Hadiyanto (2016) menjabarkan bahwasannya iklim sekolah ialah serangkaian karakteristik internal yang memberi perbedaan sekolah dari yang lain dan mempengaruhi seluruh warga sekolah. Selaras dengan pendapat Owen dalam Idris (2022) yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi-persepsi yang dimiliki individu dari berbagai aspek lingkungan dalam organisasi dimana organisasi disini ialah organisasi sekolah. Iklim sekolah ialah hubungan faktor pribadi, budaya dan sosial yang memberi pengaruhnya pada sikap seseorang yang tergabung dalam kelompok lain di lingkungan sekolah

Triatna (2016) menjelaskan bahwa Iklim sekolah ialah situasi yang terjadi pada warga sekolah baik staf, guru, siswa dan para warga sekolah lainnya

berdasarkan interaksi dengan lingkungan sekitarnya, termasuk lingkungan fisik ataupun sosial. Iklim sekolah ialah situasi yang memberi gambaran perasaan para tenaga pendidik termasuk guru pada sekolahnya.

Starrat dalam Hadiyanto (2016) mengatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada (*the enduring characteristics*) yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari sebuah sekolah, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan perasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah.

Sehingga dari berbagai pengertian mengenai iklim organisasi dapat diambil kesimpulan bahwasannya iklim sekolah ialah suasana, kondisi, atau situasi yang terjadi pada tiap individu yang terdapat di sekolah yang dapat diukur berdasarkan perasaan dan sikap antar anggota melalui interaksi-interaksi di dalam sekolah.

2.2.2 Teori Iklim Sekolah

Hadiyanto (2016) dalam bukunya menyebutkan bahwa iklim sekolah menjadi kualitas dari lingkungan sekolah yang selalu terjadi pada guru-guru, berdampak pada tingkah laku sesuai dengan kondisi iklim sekolah tempat mereka bekerja dan berdasarkan pada persepsi kolektif tingkah lakunya. Brown dan Leigh yang dikutip dalam Susanti (2021) juga berpendapat bahwasannya iklim sekolah menjadi kian penting sebab iklim sekolah ialah komponen yang dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dapat mencapai nilai dan potensi yang penuh guna meninjau kunci dari kelebihan bersaing. Dengan demikian iklim

sekolah bisa ditinjau selaku variabel kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan.

Menurut Triatna (2016) interaksi perilaku anggota didalam organisasi diidentifikasi sebagai inti dari iklim sekolah. Susanti dalam Indrajaya (2018) Perilaku anggota didalam organisasi yang dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi beragam misalnya motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, sikap kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, stres kerja, moral anggota serta perilaku konflik tiap anggota

Loukas dalam Triatna (2016) mengidentifikasikan sejumlah unsur yang ada di setiap dimensi iklim sekolah yakni (1) dimensi Fisik mencakup : ukuran sekolah, tampilan kelas dan gedung sekolah, rasio jumlah siswa dan guru di kelas, tata tertib dan organisasi kelas, ketersediaan sumber daya, kenyamanan, dan keamanan, (2) dimensi Sosial mencakup : kualitas hubungan antar personel (antara staf, siswa, dan guru), perlakuan seimbang dan adil siswa dari staf dan guru, tingkat persaingan dan perbandingan sosial antara para siswa, dan tingkatan kontribusi staf, guru, dan siswa dalam membuat keputusan di sekolah. (3) dimensi Akademik mencakup: kualitas/mutu pembelajaran, harapan guru pada hasil belajar siswa, pemantauan kemajuan siswa dan dengan segera memberi laporan hasilnya pada siswa dan orang tua.

Moos (1979) berpendapat bahwa dimensi iklim sekolah terdiri dari *relationship*, *personal growth/development*, dan *system maintenance and change*. Kemudian dilengkapi oleh Arter (1989) dan menambahkan satu dimensi iklim

sekolah yaitu dimensi lingkungan fisik, dalam Hadiyanto (2016), berikut penjelasan masing masing dimensi beserta skala-skalanya:

a. Dimensi Hubungan, dimana dimensi hubungan menjadi seberapa jauh keikutsertaan personalia yang terdapat di sekolah misalnya peserta didik, guru dan kepala sekolah, saling membantu dan mendukung, dan seberapa jauh mereka bisa mengekspresikan diri secara terbuka dan bebas. Moos (1979) dalam Hadiyanto (2016) mengatakan, skala-skala (*scales*) yang tercakup pada dimensi ini di antaranya seperti keterlibatan (*involvement*), kedekatan (*closeness*), keintiman (*intimacy*), keretakan (*disengagement*), afiliasi (*affiliation*).

b. Dimensi Pertumbuhan/Perkembangan Pribadi, dimensi ini dinamakan pula dimensi yang orientasinya pada tujuan utamanya sekolah sebagai pendukung perkembangan/pertumbuhan pribadi serta motivasi diri seorang guru agar mengalami perkembangan dan pertumbuhan. Skala-skala iklim sekolah yang bisa digolongkan pada dimensi ini misalnya kepercayaan (*thrust*), halangan (*hindrance*), standard prestasi (*achievement standard*), minat profesional (*professional interest*), dan orientasi pada tugas (*task orientation*).

c. Dimensi Perubahan dan Perbaikan Sistem, disini dimensi mengenai seberapa jauh iklim sekolah memberi dukungan harapan, perbaikan kontrol, dan melaksanakan respon perubahan. Untuk dimensi ini skala-skala iklim sekolah yang ada di antaranya kebebasan staf (*staff freedom*), kejelasan (*clarity*), tekanan kerja (*work pressure*), inovasi (*innovation*), pengawasan (*control*) sekaligus partisipasi guna membuat keputusan (*participatory decision making*).

d. Dimensi Lingkungan Fisik, dimensi ini membahas seberapa jauh lingkungan fisik misalnya fasilitas sekolah bisa menjadi pendukung tugas yang dilaksanakan. Skala-skala yang tercakup pada dimensi ini misalnya kenyamanan lingkungan (*physical comfort*), dan kelengkapan sumber (*resource adequacy*).

Iklm sekolah sangat berdampak pada perilaku kerja guru, jika iklim sekolah tergolong kondusif sehingga menciptakan rasa nyaman ketika bekerja maka guru akan lebih bersemangat dalam bekerja . Hadiyanto (2016) menjabarkan bahwasannya iklim sekolah yang kondusif bisa menjadi pendukung interaksi yang membawa manfaat, menjelaskan beragam pengalaman peserta didik dan guru, melahirkan semangat guru dalam bekerja yang memungkinkan beragam kegiatan di sekolah berjalan secara baik, memberi dukungan saling pengertian antar warga sekolah. Pernyataan tersebut menggambarkan bahwasannya iklim organisasi yang kondusif bisa menunjang hal-hal positif bagi warga sekolah khususnya guru agar dapat bekerja dengan nyaman dan lebih bersemangat.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Sekolah

Morrow dan Mc Elroy (1987) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi perkembangan organisasi. Organisasi yang dimaksud pada penelitian ini adalah organisasi sekolah. Davis dalam Triatna (2016) berpendapat bahwa terdapat empat faktor yang menjadi pendukung iklim organisasi, yakni :

- 1 Sistem sosial (*The social system*), hal ini berwujud karakteristik psikologi sosial (*Psychosocial characteristic*) diperlihatkan oleh keyakinan, nilai dan sistem nilai (*Norms, Values, Belief systems*) yang mengalami

perkembangan pada interaksi di lingkungan kerja untuk perilaku sesuatu organisasi.

- 2 Alam ataupun lingkungan fisik (*Ecology*), faktor ini mencakup faktor-faktor lingkung alam (*Physical Material Factors*) misalnya bentuk, luas, dan ukuran, desain bangunan, area bangunan, , dan teknologi (*Size of Building, Design of building, Technology*) yang dipakai dan mempengaruhi interaksi dan suasana atas perilaku suatu organisasi.
- 3 Struktur dan sistem organisasi (*Organizational Structure*) berwujud prosedur operasional standar (POS), rincian tugas pokok dan program kegiatan (*Instructional program*), pada praktik untuk dimensi proses (*Dimens Practices*) selaku pembentuk pola komunikasi organisasi (*Communication Pattern*), dan pola interaksi.
- 4 Lingkungan sosial selaku konsekuensi atas interaksi manusia selayaknya subjek organisasi dan individu yang memiliki karakter yang beragam (*Characteristic of individual*) misalnya kepuasan kerja, motivasi, dan moralitas (*job satisfaction, motivation, and morale*).

Sementara itu Fink dkk dalam Idrus (2022) menyebutkan bahwa faktor iklim suatu organisasi tersebut yaitu: (1) tujuan organisasi, yang mencakup tanggung jawab yang diemban atau diberikan kepada setiap anggota organisasi. (2) struktur organisasi, yakni merupakan gambaran pola interaksi atau hirarki wewenang hingga peran yang dituntut demi tercapainya tujuan organisasi yang berbentuk peta sebuah organisasi tersebut. (3) ukuran organisasi, yakni merupakan ukuran dari sebuah organisasi tersebut dan menunjukkan kondisi

organisasi lebih memiliki iklim yang terbuka, saling percaya, adanya saling ketergantungan yang mandiri. (4) system imbalan, dapat berupa balas jasa atau ungkapan penghargaan atas hasil kerja. (5) komunikasi, cara pendekatan yang dilakukan antar personal baik rekan, atasan ataupun bawahan serta terhadap relasi diluar lingkungan organisasi. (6) norma, yang mencakup peraturan yang tidak tertulis namun dirasakan mengatur apa yang harus dan pantas dilakukan oleh anggota dalam suatu system organisasi social dan akhirnya menentukan terciptanya iklim organisasi. (7) lokasi, yaitu subsistem yang berada dalam lingkaran supra system dan iklim organisasi tidak terlepas dari lingkungan social, geografis dimana organisasi itu berada, dan (8) physical setting, yang mencakup kondisi bangunan, tata ruang kantor sehingga dapat berpengaruh pada rasa nyaman, kenyamanan ataupun gairah kerja.

Faktor-faktor iklim sekolah menurut Moos dan Arter dalam Hadiyanto (2016) yaitu hubungan (*relationship*) yang meliputi hubungan antar personal dan tingkah laku atas dasar disiplin diri, pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*personal growth/development*) meliputi upaya mengembangkan kualitas diri, perubahan dan perbaikan system (*system maintenance and change*) pengambilan keputusan, menjalankan aturan yang berlaku, dan upaya mengembang perilaku yanag lebih profesional, dan lingkungan fisik (*physical environment*) yang meliputi komitmen ketersediaan dukungan terhadap personalia, fasilitas, keuangan peralatan dan sumber secara lengkap.

2.2.4 Indikator Iklim Sekolah

Dari dimensi dan skala Moos dan Arter dalam Hadiyanto (2016) menjabarkan bahwasannya diukurnya iklim sekolah bisa dengan empat indikator yakni indikator hubungan dari individu ataupun personal, perkembangan ataupun pertumbuhan pribadi, perbaikan dan perubahan sistem, dan lingkungan fisik

1. Hubungan antar personal menjadi pengukur seberapa jauh keikutsertaan personalia yg terdapat di sekolah mislanya peserta didik, pengajar, dan kepala sekolah saling menunjang dan membantu satu sama lain seberapa jauh mereka bisa berekspresi atas kemampuannya dengan terbuka dan bebas.
2. Perkembangan dan pertumbuhan pribadi ataupun dinamakan pula dimensi yang orientasinya pada tujuan utama sekolah untuk menjadi pendukung perkembangan ataupun pertumbuhan individu dan motivasi diri guru bagi pertumbuhan dan perkembangannya.
3. Perbaikan dan perubahan ini berbicara seberapa jauh Iklim sekolah menjadi pendukung harapan, memperkuat manajemen, dan beradaptasi dengan perubahan.
4. Lingkungan fisik. Membahas seberapa jauh lingkungan fisik bisa menjadi pendukung harapan penyelenggaraan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menetapkan indikator untuk mengukur iklim sekolah yaitu hubungan antar personal, pertumbuhan/ perkembangan pribadi, perubahan dan perbaikan, lingkungan fisik. Berikut penjelasan mengenai

skala-skala menurut Moos dan Arter dalam Hadiyanto (2016) yang terdapat dalam indikator iklim sekolah diatas.

1. Afiliasi, merupakan ikatan yang membuat guru merasa memiliki perasaan kekeluargaan dalam hubungan di sekolah atau lembaga pendidikan, sehingga membuat seorang guru merasa menjadi tidak terpisahkan dengan para rekan guru lainnya. Ikatan ini lebih mengarah kepada suasana batin yang mengikat mereka untuk merasa tetap bersatu yang dapat terjadi karena persamaan ideology, keinginan, tujuan, atau kebutuhan dalam berorganisasi. Ikatan yang dapat memperkokoh persatuan di dalam sekolah itu terjadi apabila tiap guru sama-sama mempunyai rasa memiliki organisasi (sense of belongingness) sehingga para guru dapat menjalin kerja sama demi mencapai tujuan sekolah dengan optimal.
2. Minat profesional, keinginan guru untuk senantiasa memperoleh dan memberikan pelayanan yang optimal dan dapat dipertanggung jawabkan dengan dasar ilmu pengetahuan yang dimiliki. Guru yang memiliki minat profesional yang tinggi senantiasa berkeinginan untuk mengembangkan intelektualnya dan memiliki dorongan untuk memiliki nilai lebih serta menjunjung tinggi nilai-nilai ilmiah.
3. Kebebasan staf, guru memiliki kelonggaran atau kebebasan yang diberikan oleh pimpinan sehingga guru memiliki kesempatan untuk memilih untuk melakukan sesuatu atau tidak. Kebebasan ini memiliki arti memiliki kebebasan memilih untuk melakukan sesuatu yang bersifat positif dan paling baik sesuai dengan kemampuan dan segala potensi yang ada sesuai

dengan peraturan yang berlaku dan diharapkan proses pembelajaran menjadi lebih optimal serta membuat suasana di sekolah lebih kondusif.

4. Partisipasi dalam pembuatan keputusan, para guru perlu dilibatkan ketika pengambilan keputusan sehingga keputusan di sekolah dapat mencapai sasaran dan dipelihara oleh seluruh anggota sekolah karena jika semakin banyak keikutsertaan guru guna mengambil keputusan maka akan kian besar pula tanggung jawabnya guru untuk mengamankan dan melaksanakan keputusan tersebut, dan sebaliknya apabila guru tidak diberi kesempatan untuk ikut dalam pengambilan keputusan di sekolah para guru biasanya menjadi apatis, acuh tak acuh terhadap keputusan sekolah sehingga dapat menyebabkan pelanggaran terhadap keputusan tersebut. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keputusan terbaik diputuskan secara demokrasi dan dalam bidang yang relevan, semaksimal mungkin melibatkan para guru di sekolah.
5. Inovasi, merupakan upaya memasukan gagasan, ide, atau sesuatu yang kreatif untuk meningkatkan, memperbaiki, atau menggantikan system, metode, dan teknik lama yang ada di sekolah. Di sekolah, kepala sekolah hendaknya dapat memberdayakan potensi-potensi kreatif guru dan senantiasa memberikan guru kesempatan untuk bisa mengembangkan kreativitasnya
6. Kelengkapan sumber, ada tiga komponen utama berlangsungnya proses pembelajaran, yaitu guru(pendidik), peserta didik dan materi. Namun pada masa modern ini pembelajaran ini dapat berjalan dengan efektif dan

optimal apabila didukung oleh alat dan media pembelajaran yang lengkap seperti gambar, slide projector, dan media lainnya. Kelengkapan sumber ini dapat membuat proses pembelajaran menjadi optimal dan efektif serta memberikan suasana pembelajaran yang lebih kondusif.

7. Tekanan kerja, kondisi psikologis guru yang membuat mereka merasa terbebani sesuatu yang sangat berat sehingga guru tidak mampu melakukan tugas dengan optimal. Sehingga tekanan kerja dapat dimodifikasi menjadi kesadaran yang optimal dari guru untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Indikator diatas ditetapkan berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Moos dan Arter, dan skala yang dikembangkan oleh John Rentoul dan Barry J.Fraser dalam Hadiyanto (2016) *School Level Environment Questionnaire* (SLEQ) sebagai alat ukur dari iklim sekolah. SLEQ didesain untuk mengukur iklim sekolah dasar dan sekolah menengah. Hal itu selaras dengan kajian yang hendak dilaksanakan dengan mengambil sampel penelitian dari sekolah menengah atas di salah satu prov Jambi SMA Negeri 10 Muaro Jambi.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Konsep Disiplin Kerja

Hadiyanto (2016) dalam bukunya mengungkap bahwa disiplin diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien.. Lebih tepatnya disiplin diperlukan bagi tujuan organisasi yang kian mendalam, untuk memelihara efisiensi lewat pencegahan dan koreksi tindakan niat baik tidaknya pada

organisasi. Newstrom dalam Lubis dan Jaya (2019) menegaskan bahwa disiplin banyak menimbulkan dampak yang kuat terhadap individu.

Menurut Evertson & Emmer dalam Gungor (2014) Disiplin bisa diartikan menjadi kondisi berdasarkan individu, kondisi yang mematuhi peraturan termasuk yang wujudnya tulisan ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan adalah suatu hal yang sangat krusial bagi setiap guru, tingkat kedisiplinan guru dapat mempengaruhi pekerjaan seorang guru. Disiplin yang baik memberi cerminan pertanggungjawaban individu pada tugas dan pekerjaan yang diamanatkan.

Nawawi dalam Lubis dan Jaya (2019) mengatakan bahwa disiplin merupakan usaha untuk pencegahan terjadinya pelanggaran-pelangggaran terhadap aturan dalam melaksanakan kegiatan agar dapat terhindar dari hukuman dan ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan. Dan Cummings dalam Adib dan Santoso (2016) menjelaskan bahwa kebanyakan orang beranggapan bahwa disiplin berarti mereka yang melanggar aturan dikenakan sanksi atau hukuman itu harus patuhi.

William R. Spriegel dan Edward Schultz dalam Salim (2016) mendefinisikan disiplin sebagai kekuatan atau dorongan yang menyebabkan seorang individu atau kelompok untuk mengikuti aturan-aturan yang ada dalam suatu institusi. Aturan-aturan ini dapat dikategorikan sebagai prosedur yang dianggap perlu untuk mencapai tujuannya. Hal-hal seperti ketakutan akan kekuasaan atau otoritas mencegah individu atau kelompok melakukan sesuatu yang dianggap merugikan tujuan kelompok. Disiplin ini juga menjadi pencegah

untuk tidak melanggar aturan kelompok untuk tetap mematuhi aturan dan prosedur yang diperlukan untuk berfungsinya organisasi secara efektif.

Definisi pekerjaan menurut WJS. Poerwadarminta dalam Farida dan Hartono (2016) menyatakan bahwa bekerja adalah “perbuatan melakukan sesuatu”. Jadi, disiplin kerja bisa dijelaskan selaku suatu disiplin dan tata tertib yang perlu diikuti orang dalam kegiatan atau pekerjaannya untuk mencapai tujuannya.

Priyono (2015) pun mengungkapkan pendapatnya bahwasannya disiplin ialah suatu wujud pelatihan yang tujuannya guna mengembangkan dan meningkatkan perilaku, sikap dan pengetahuan guru, dapat mencapai tujuannya dan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, Priyono (2015), menjabarkan bahwasannya disiplin kerja selaku sikap mental yang dicerminkan pada perilaku ataupun tindakan kelompok, perseorangan etnik ataupun masyarakat berupa kepatuhan pada peraturan yang ditentukan oleh yang memiliki wewenang untuk tujuan tertentu.

Bedjo Siswanto (1995) dalam Farida dan Hartono (2016) Secara spesifik, “Disiplin kerja dapat dimaknai selaku sikap patuh, hormat, menghargai, dan patuh terhadap peraturan yang diberlakukan, termasuk yang ditulis ataupun lainnya serta mampu melaksanakan dan tidak menghindarkan diri menerima sanksi atas pelanggaran wewenang dan tugas yang diberikan kepadanya”. Sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwasannya disiplin kerja bagi guru ialah sikap taat dan patuh pada peraturan yang berlaku ditempat kerja serta kemampuan seorang guru untuk bekerja secara teratur dan tidak menunda pekerjaannya.

2.3.2 Teori Disiplin Kerja

Tsauri (2013) berpendapat bahwa Lingkungan yang disiplin, memiliki dampak yang besar pada kepribadian individu. Lingkungan sekolah yang tertib, tenang, tentram dan kondusif memegang peranannya yang sangatlah penting guna membentuk kepribadian yang baik. Di sekolah, disiplin kerja guru sangat penting untuk dikembangkan. Hal itu karena disiplin kerja guru dapat bermanfaat bagi sekolah dan guru itu sendiri. Baiknya disiplin kerja bisa membantu guru untuk menjalankan tanggung jawab dan tugasnya menyesuaikan aturan yang diberlakukan serta tepat waktu.

Dalam bukunya Hadiyanto (2016) menyebutkan bahwa dengan adanya disiplin kerja, maka akan tercipta keteraturan dan mengurangi pemborosan sumber daya di sekolah, kegiatan-kegiatan sekolah dijalankan secara lancar dan tertib, pelaksanaan pembelajaran bisa sejalan dengan waktunya oleh karenanya pencapaian target kurikulum bisa optimal, tidak lagi dijumpai guru yang memberi pengajaran dengan tidak ada persiapan ataupun masuk dengan keterlambatan. Seluruhnya menjalankan pekerjaan dengan standar kualitas dan waktunya yang sudah ditentukan.

Tsauri (2013) juga mengatakan bahwa disiplin menjadi tolok ukur dalam melahirkan kondisi kerja yang kondusif dan bisa menjadi pendukung dalam usaha meraih tujuannya. Mengacu paparan T. Hani Handoko (1994) dalam Tsauri, S. (2013) berpendapat bahwasannya disiplin kerja terbagi atas tiga macam yakni : (1) disiplin progresif, yakni : praktik penerapan hukuman yang kian berat pada beragam pelanggaran yang berulang. Tujuannya disiplin progresif ini adalah supaya setiap anggota dapat menarik tindakan korektif sebelum dijatuhkan

hukuman yang kian berat. (2) disiplin korektif, yaitu: tindakannya yang diambil dalam menanggapi pelanggaran aturan untuk mencegah pelanggaran lanjutan. Tindakan korektif sering merupakan bentuknya hukuman dan dikenal sebagai tindakan disipliner. (3) disiplin preventif, yaitu: kegiatan yang dilaksanakan sebagai pendorong anggota agar patuh pada beragam norma serta aturan, supaya tidak muncul penyimpangan.

Sedangkan Anwar Prabu (2000) dalam Tsauri (2013) bahwa disiplin dibagi atas dua, yaitu: (1) Disiplin preventif ialah usaha memotivasi anggota guna mengikuti dan menaati instruksi dan aturan kerja yang ditentukan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk memobilisasi anggota yang disiplin. Sebagai tindakan pencegahan, anggota dapat melindungi diri dari peraturan perusahaan. (2) Disiplin korektif ialah usaha mendorong anggota agar bersatu pada sebuah perusahaan dan memerintahkan mereka agar tetap patuh dengan pedoman yang diberlakukan perusahaan. Terkait pembetulan disiplin, anggota yang melaksanakan pelanggaran disiplin harus dihukum sejalan ketentuannya peraturan perundang-undangan. Tujuannya penerapan hukuman ialah guna mengurangi anggota yang melanggar, mempertahankan peraturan saat ini, dan menyediakan pelajaran bagi pelanggar.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Beragam faktor yang dapat memberi dampak tegaknya sebuah disiplin kerja pada instansi. Mengacu paparan Gouzali Saydam dalam Tsauri (2013) faktor-faktor ini yaitu, besarnya kompensasi yang diberikan, adanya pengawasan pimpinan, keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan absolut yang bisa menjadi acuan, keberatan pimpinan ketika menjalankan tindakannya,

tidak adanya perhatian kepada anggota, dan terciptanya norma-norma yang mendukung tegaknya disiplin.

Hasibuan dalam Spalagita (2012) mengatakan bahwasannya secara mendasar beragam Indikator yang berdampak pada tingkatan kedisiplinan anggota sebuah organisasi diantaranya adalah, kemampuan dan tujuan, keadilan, balas jasa, teladan pimpinan, sanksi hukuman, ketegasan, waskat, hubungan kemanusiaan. Akan dijabarkan yakni :

1. Kemampuan dan tujuan. Tujuannya yang hendak diraih perlu ideal dan menantang agar sesuai dengan kemampuannya guru. Dengan kata lain, jika tujuan kerja yang diberikan terhadap guru tidak sesuai dengan kualitas guru, maka akan mengakibatkan mempengaruhi kinerja guru. Artinya tujuan pekerjaan yang diberikan terhadap seorang guru perlu menyesuaikan kualifikasi guru tersebut sehingga guru bisa bekerja dengan bersungguh-sungguh serta disiplin.
2. Keadilan dimaksudkan pada balas jasa (gaji) serta hukuman, sehingga dapat memunculkan lahirnya kedisiplinan yang baik bagi guru, sehingga setiap pimpinan harus selalu adil pada setiap tingkatan dibawahnya.
3. Contoh kepemimpinan pada hal ini pemimpin (kepala sekolah) menyadari bahwa sikap dan perilakunya akan ditiru dan diteladani oleh bawahan (guru), maka kepala sekolah yang baik wajib membiasakan diri dengan kedisiplinan. Kepala sekolah yang disiplin seharusnya adalah orang yang baik, adil, jujur, sesuai perkataannya dan perbuatan. Disiplin bawahan juga akan memiliki kebiasaan yang baik dan positif oleh sebab itu seorang

pemimpin jangan berharap bawahan mendisiplinkan secara baik manakala dia sendiri kurang disiplin.

4. Balas Jasa (gaji) dan tunjangan akan membawa kecintaan dan kepuasan guru pada lingkungan dan pekerjaan yang digeluti. Ketika kecintaan guru terhadap profesi pekerjaan meningkat maka kedisiplinan guru juga akan meningkat. Oleh karenanya, kian tinggi balas jasa (gaji), kian baik guru atau pegawai harus disiplin.
5. Waskat merupakan praktik terkini yang menjadi komponen paling efektif dan ditujukan untuk mencapai kedisiplinan pegawai atau pegawai baik di instansi swasta bahkan lebih di instansi pemerintah. Terkait hal ini atasan perlu secara aktif dan langsung memberi pengawasan perilaku etis, sikap, prestasi dan gaya kerja bawahan. Hal ini tampaknya berefek positif pada organisasi tempat Anda bekerja sebab beberapa orang merasa bahwa sanya lewat masalah ini, mereka merasakan diperhatikan, dibimbing, diarahkan, dan diawasi oleh atasan mereka.
6. Hukuman berat. Ketika hukuman menjadi lebih ketat, guru dan staf menjadi takut melanggar aturan lembaga atau organisasi, dan denda yang berat menurunkan sikap dan perilaku guru dan staf. Namun, karena sanksi dan hukuman ini sifatnya mendidik, jadi perlu diputuskan atas dasar pertimbangannya yang adil juga logis, serta tidak terlampau ringan ataupun berat menyesuaikan hukumannya.
7. Ketegasan Dalam hal ini, pemimpin harus menunjukkan keberanian dan keteguhan untuk mengambil tindakan untuk menghukum setiap anggota

berdasarkan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang berani bertindak tegas akan menetapkan sanksi, disiplin anggota akan dihormati dan diakui oleh bawahan atas peran kepemimpinannya sehingga bekerja secara disiplin.

8. Hubungan kemanusiaan disini pimpinan perlu mampu mewujudkan hubungan kemanusiaan secara baik sbermakna keselarasan dan kekompakan vertikal dan horizontal di antara seluruh anggota. Ketika ini terus berlanjut, kita akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suasana yang memotivasi organisasi.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Sudarwati (2014) penilaian kedisiplinan menacakup disiplin pada saat datang, disiplin menyelesaikan pekerjaan, disiplin tepat waktu pulang, disiplin atas perintah atasan, disiplin dalam menegakkan peraturan tempat kerja, dan disiplin atas peningkatan kerjasama. Permatasari (2015) menjabarkan bahwasannya tujuan disiplin kerja yaitu 1) Menjamin perilaku guru senada dengan peraturan sekolah, 2) Memotivasi atau memelihara rasa saling percaya dan hormat, 3) Tindakan disiplin juga membantu meningkatkan produktivitas guru, 4) Tindakan disiplin yang efektif bisa memotivasi guru agar membuat peningkatan kinerja kinerja atau prestasi kerja. Bisa ditarik keismpulannya bahwasannya guru yang sering terlambat ke sekolah, tidak tertarik pada siswa, dll dan kurang disiplin dalam mengerjakan tugasnya akan menurunkan kualitas siswanya.

Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwasannya indikator disiplin yakni (1) peraturan jam pulang, istirahat dan jam masuk, (2)

peraturan dasar mengenai tingkah laku dan berpakaian saat bekerja, (3) peraturan cara-cara menjalankan pekerjaan dan berkaitan dengan unit-unit kerja lainnya, (4) peraturan mengenai apa yang boleh dan yang tidak boleh diperbuat oleh para pegawai di organisasi dan lainnya.

Sedangkan indikator disiplin oleh Henry Simmamora (2010) adalah sebagai berikut: (1) Frekuensi kehadiran merupakan bagian kriteria sebagai penentu tingkatan kedisiplinan guru. Kian tinggi tingkatan kehadiran ataupun kian rendah tingkatan ketidakhadiran menandakan tingginya disiplin kerja guru. (2) Tingkatan waspada, guru yang melaksanakan tugas senantiasa diperhitungkan, ketelitian, pengertian yang dalam. tanggung jawab. Guru hendaknya patuh dengan seluruh standar pekerjaan yang diatur oleh Aturan dalam pekerjaan dan tanggung jawab mereka sendiri. (3) tunduk pada standar kerja, dan melakukan tugasnya. (4) Ketaatan terhadap tata tertib kerja, tata tertib bagi guru. Ini bertujuan untuk menumbuhkan kenyamanan dan kelembutan saat melakukan hal-hal yang bisa dan tidak bisa dilakukan di sekolah. (5) Guna menumbuhkan suasana yang harmonis dan saling menghormati antar sesama warga sekolah, semua guru memerlukan disiplin kerja.

Selaras dengan beberapa indikator disiplin kerja dari beberapa ahli diatas Purnama Dewi dan Harjoyo (2019) juga mengatakan bahwa terdapat tiga indikator disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin tanggung jawab, termasuk bentuk tanggung jawab pegawai ialah pemakaian dan pemeliharaan peralatan yang terbaik yang bisa mendukung kegiatan produksi berlangsung dengan lancar, serta terdapat kemampuan

untuk mengatasi pekerjaan yang dijadikan tanggung jawab selaku pegawai.

2. Disiplin peraturan, peraturan dan tata tertib yang wujudnya tulisan dan tidak ditulis di tetapkan supaya tujuannya organisasi bisa tercapai secara baik. Dengan demikian perlukakan sikap setia dari pegawai pada komitmen yang sudah ditentukan itu. Kesetiaan disini artinya patuh dan taat saat menjalankan perintahnya peraturan dan atasan, tata tertib yang sudah di tetapkan.
3. Disiplin waktu, didefinisikan selaku sikap dan perilaku yang memperlihatkan kepatuhan atas jam kerja yang mencakup kepatuhan pegawai dan kehadiran selama jam kerja serta kemampuan pegawai agar bisa menjalankan melaksanakan pekerjaan dan tugasnay secara benar dan tepat waktu.

Sehingga peneliti menetapkan indikator disiplin kerja dari Purnama Dewi dan Harjoyo (2019) yaitu disiplin tanggung jawab, disiplin peraturan, dan disiplin waktu. Selaku indikator yang akan digunakan oleh peneliti sebagai alat ukur penelitian ini pada variabel disiplin kerja guru yang dilakukan di SMA Negeri 10 Muaro Jambi.

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja

Davies dan shackleton dalam Hadiyanto (2016) menjabarkan bahwasannya iklim sekolah yang positif bisa berdampak pada perilaku seorang guru. Iklim sekolah yang nyaman dan kondusif berperan penting dalam

meningkatkan disiplin kerja seorang guru. Sekolah dengan iklim atau suasana yang kondusif secara logis tentunya bisa menjadi pembentuk pola perilaku positif yang jelas. Squires dalam Idrus (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi meliputi tiga suasana yaitu penekanan terhadap akademis, lingkungan yang kondusif dan harapan untuk berhasil. Hal ini karena kedisiplinan dibentuknya dari pengaruh suasana, nilai budaya, lingkungan, serta motivasi dan kekuasaan dari pemimpin, dan wewenang pemimpin membentuk iklim yang kondusif serta selalu patuh terhadap semua aturan yang telah ditetapkan.

Sementara Lubis dan Jaya (2019) yang mengatakan bahwa disiplin berfungsi untuk mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok atau didalam sebuah organisasi dengan begitu terjadi hubungan yang lebih baik dan lancar antara individu yang satu dengan individu yang lain. Disiplin menjadi sarana yang baik untuk melatih kepribadian dan perilaku individu.

Iklim yang kondusif seharusnya dapat mendisiplinkan para guru ketika menjalankan tanggung jawabnya, sebab para guru akan taat pada aturan ataupun tata tertib, serta seluruh program sekolah yang tercipta dari iklim sekolah itu. Hal tersebut senada riset yang dilaksanakan Yuniati (2017) bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim sekolah mempengaruhi disiplin guru secara signifikan.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru

Disiplin kerja seorang guru dapat menciptakan komitmen pribadi dengan menjalankan pekerjaan dengan standar kualitas yang tinggi dan aturan yang perlu ditegakkan. Hendiyat dalam Irnawati (2016) menjabarkan bahwasannya seseorang bawahan yang memperlihatkan kesetiaan, rasa hormat, kepatuhan, serta disiplin

yang tinggi artinya terdapat komitmen tinggi pada diri terhadap lembaga ataupun tugas. Outpen (2020) pun menjabarkan disiplin kerja berkontribusi pada komitmen seorang guru secara signifikan positif. Outpen juga menjabarkan bahwasannya seorang guru yang memiliki disiplin dan semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat berkontribusi mempengaruhi perilaku seseorang.

Selaras dengan hasil riset dari Liana dan Irawati (2014) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen tiap individu didalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang tinggi juga akan berdampak pada komitmen seorang guru. Hal ini senada dengan Trisnowati (2020) yang menjabarkan bahwa jika disiplin kerja guru meningkat tentunya akan meningkatkan pula komitmen pada guru. Dengan adanya kebiasaan dan budaya disiplin kerja yang dimiliki seorang guru, mereka dapat bekerja dengan baik dan tepat waktu serta berusaha selalu mematuhi peraturan. Selaras dengan Tohardi dalam Lubis dan Jaya (2019) yang mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak seseorang didalam sebuah organisasi. Dengan demikian, bisa disimpulkan apabila guru terbiasa untuk disiplin ketika bekerja disekolah, maka semakin tinggi pula komitmen seorang guru.

2.4.3 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru

Komitmen guru termasuk perilaku guru yang berperan penting dalam kemajuan dan kemunduran suatu sekolah yang mengakomodirnya dalam menjalankan profesi dan tanggung jawabnya. Iklim sekolah merupakan komponen penting yang berkontribusi meningkatkan komitmen guru, normalnya iklim sekolah yang kondusif dan baik hendak membuat peningkatan komitmen seorang guru. Hal tersebut selaras dengan De Roche dalam Werang (2018) yang

menandakan bahwa di dalam iklim sekolah yang kondusif terdapat guru-guru yang memiliki kesadaran tinggi terhadap tugas, saling menghormati serta menghargai pendapat orang lain.

Sekolah dengan iklim yang positif akan memberikan kesan nyaman kepada para guru ketika bekerja sehingga guru akan berkomitmen untuk bekerja dan melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan sekolah. Hal ini senada dengan beberapa riset yang dilakukan oleh para peneliti seperti penelitian dari Werang (2018) dan Saragih (2020) dimana pada penelitian tersebut ditemukan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwasannya kian baiknya iklim sekolah tersebut akan kian tinggi juga komitmen guru saat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya.

2.4.4 Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru melalui Disiplin Kerja

Stoner dalam Lubis dan Jaya (2019) menegaskan bahwa kunci penataan kembali organisasi adalah membangun dan memberdaya komitmen orang-orang untuk merubah organisasi dan cara tindakan tiap individu. Dari beberapa penelitian menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen pada guru adalah iklim sekolah dan disiplin kerja guru.

Berdasarkan beberapa penelitian ditemukan bahwa Iklim sekolah dan disiplin kerja guru yang baik dapat menaikkan komitmen guru saat bekerja. Komitmen guru akan meningkat dengan optimal jika iklim sekolah tempat guru tersebut bekerja tergolong dalam iklim sekolah yang baik, kondusif dan harmonis.

seperti halnya Penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah (2017) dan Hasan (2020) yang mengatakan bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Iklim sekolah yang kondusif akan membentuk perilaku guru menjadi lebih baik dan memiliki komitmen guru yang optimal karena jika iklim didalam sekolah baik tentunya seseorang akan terbiasa bekerja dengan disiplin sehingga terbentuklah seseorang yang berkomitmen. Staw B.W dalam Lubis dan Jaya (2019) menegaskan bahwa komitmen dapat memberikan dukungan yang positif terhadap kinerja, menghindari pekerja untuk berenti, dan ketidakhadiran kerja tiap individu. Komitmen yang baik akan membuat nyaman guru dan senantiasa memiliki rasa suka rela yang tinggi terhadap sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

2.5 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan ialah penelitian-penelitian terdahulu yang dipakai selaku pembanding agar terhindar dari karya ilmiah yang dimanipulasi dan sebagai penguat riset yang dilakukan benar-benar belum pernah dikaji oleh orang lainnya. Hasil temuan penelitian terdahulu ini membantu peneliti untuk memposisikan serta menunjukkan orsinalitas dari penelitiannya.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Hasil Temuan/Research Gap
1	Siti Choiriyah, AT Soegito, dan Feny Rosharyanti (2017) Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap	Hasil penelitiannya ini menunjukkan bahwasannya ada pengaruhnya motivasi kerja dan iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru secara signifikan positif. Untuk penelitiannya tersebut memperlihatkan bahwasannya manakala iklim sekolah kian tinggi

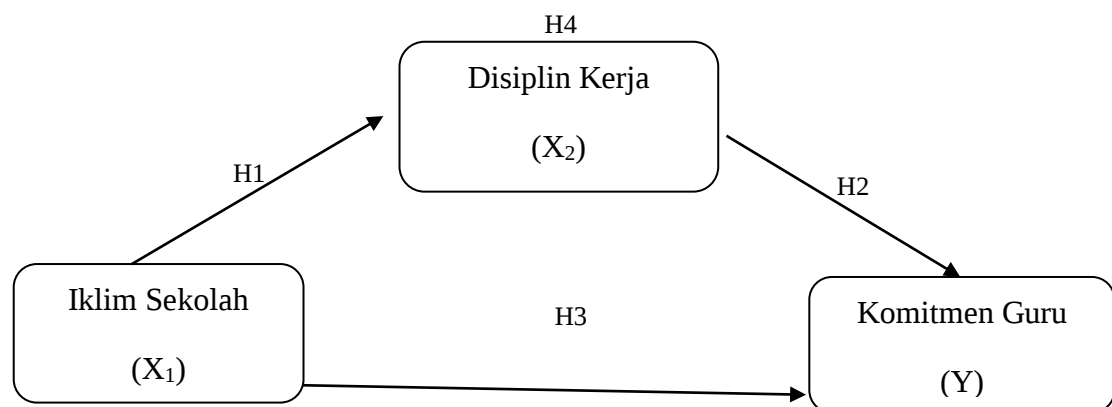
	Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Semarang Timur.	maka komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semarang Timur pun kian tinggi. Adapun yang membuat penelitiannya ini sama yakni keduanya menjadikan variabel komitmen seorang guru selaku variabel terikat dan variabel iklim sekolah selaku variabel bebas.
2	Syamsul Amar. B (2014) Judul: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim kerja dan motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Smp N 18 padang.	Hasilnya ini memperlihatkan bahwasannya dijumpai pengaruhnya yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi berprestasi mempengaruhi disiplin kerja guru SMP Negeri 18 Padang secara signifikan. Dalam penelitiannya tersebut menunjukan ada hubungan antara iklim kerja (sekolah) dan disiplin kerja guru dimana penciptaan iklim kerja yang semakin kondusif maka dapat membuat peningkatan disiplin kerja guru SMP Negeri 18 Padang. Persamaan dari penelitiannya ini ialah keduanya meneliti mengenai iklim kerja (sekolah) dan disiplin kerja.
3	Mulia, R., Natuna, D. A., & Azhar, F. (2017). Judul: Pengaruh Iklim Organisasi Dan Akuntabilitas Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Kampar.	Hasil penelitiannya ini menunjukan bahwa Terdapat pengaruh yang positif iklim organisasi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar. Peneliti mengungkapkan jika iklim organisasi ditingkatkan maka disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar akan meningkat, dan sebaliknya jika iklim organisasi menurun maka disiplin Kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar juga akan menurun. Persamaan dari penelitiannya ini ialah keduanya sama-sama meneliti mengenai iklim organisasi sekolah dan disiplin kerja pada guru.
4	Penelitian Windi Mei Trisnowati (2020), Judul: Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin terhadap Komitmen dan Kinerja Guru.	Hasilnya tersebut memperlihatkan bahwasannya disiplin kerja memberi pengaruhnya positif pada komitmen kerja guru. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang merasa nyaman saat bekerja dan senantiasa memiliki rasa suka rela dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaannya selaras dengan aturan yang diberlakukan sehingga mempengaruhi perilaku guru menjadi lebih berkomitmen. Persamaan dari penelitiannya ini ialah keduanya mengkaji mengenai disiplin dan komitmen guru.

5	Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru	Hasilnya ini menjabarkan bahwasannya dijumpai pengaruhnya variabel disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi pada produktivitas kerja secara signifikan positif. Adapun persamaan dalam penelitiannya ini ialah keduanya mengkaji mengenai iklim organisasi sekolah, disiplin kerja, dan komitmen guru.
6	Liana, Y., & Irawati, R. (2014) Judul: Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen Karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya.	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi, disiplin terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian ini peneliti menjabarkan bahwasannya jika didalam suatu organisasi terbiasa dan memiliki budaya disiplin yang baik hingga memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan terbiasa berkomitmen dalam bekerja serta meningkatkan kinerja tiap karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu keduanya sama-sama mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen.

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2021) Kerangka berpikir ialah sintesis atas teori-teori yang dipakai pada penelitian untuk menerangkan secara operasional variabel penelitian, memperlihatkan hubungan antar variabel dan bisa mencari perbedaan nilai variabel pada beragam populasi yang beragam. Permasalahan pada penelitian ini terfokus pada komitmen seorang guru, dimana terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen guru baik itu faktor dari luar maupun dari dalam diri seorang guru tersebut. Penelitian ini membahas tentang komitmen guru dan faktor yang mempengaruhinya, dimana pada penelitian kali ini, peneliti memakai variabel iklim sekolah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) selaku variabel bebas (independen) dan komitmen guru (Y) sebagai variabel terikat (dependen).

Terdapat korelasi antar masing-masing variabel dimana dari beberapa penelitian terdahulu diatas disimpulkan bahwa variabel iklim sekolah, disiplin kerja dan komitmen guru memiliki keterkaitan satu sama lain. Untuk membuktikan bahwa adanya pengaruh dalam iklim sekolah dan disiplin kerja pada komitmen guru maka dilakukan penelitian mengenai iklim sekolah, disiplin kerja dan komitmen guru. Metode pada penelitian ini ialah metode survei dengan teknik analisis regresi dan analisis jalur (path analysis) dengan uji sobel untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Agar lebih ringkasnya lagi peneliti membuat kerangka berpikir berupa model bergambar atau konsep yang menjelaskan secara besar pola pikir peneliti pada penelitian ini.



Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Mengacu paparan Sugiyono (2021) hipotesis ialah jawabannya yang sementara atas permasalahan didalam penelitian yang dirumuskan, dimana sudah dinyatakan berbentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis penelitiannya ialah jawaban sementara akan permasalahan pada penelitian kebenaran yang perlu dibuktikan. Adapun hipotesis pada penelitiannya ini yaitu:

1. H0: tidak terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi

Ha: terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi

2. H0: tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi

Ha: terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi

3. Ho: tidak terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi

Ha: terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi

4. Ho: tidak terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

Ha: terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitiannya ini dilaksanakan di SMA Negeri 10 Muaro Jambi, Jl. Lintas Petaling RT 14 Desa Kebon Sembilan Kec. Sungai Gelam Kab. Muaro Jambi, Kebon Sembilan, Kec. Sungai Gelam, Kab. Muaro Jambi Prov. Jambi dengan luas 200002 m². Dan waktu penelitian dilakukan pada tahun 2022

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Penyusunan proposal												
2	Seminar proposal												
3	Revisi proposal												
4	Pelaksanaan penelitian												
5	Analisis hasil penelitian												
6	Pelaksanaan ujian skripsi												

3.2 Desain Penelitian

Pada penelitian ini peneliti memakai pendekatan kuantitatif. Mengacu pada paparan Malhotra dalam Anshori dan Iswati (2019) Penelitian kuantitatif ialah pendekatan penelitian yang berupaya memperhitungkan ukuran data dengan memakai strategi penelitian misalnya eksperimen dan survei yang membutuhkan data statistik. Disini ditekankan pada analisis data angka yang lalu dilaksanakan analisis memakai metode statistik yang benar, penelitian kuantitatif juga bertujuan

untuk mengembangkan pengetahuan (seperti hipotesis dan pengujian teori). Creswell (2009) menyatakan bahwa, pendekatan kuantitatif ialah suatu pendekatan yang digunakan untuk menjadi penguji teori-teori objektif dengan analisa pengaruh serta hubungan antar variabel. Creswell (2009) juga menyebutkan bahwa untuk pendekatan kuantitatif ini sifatnya pre-determined, interpretasi sekaligus analisis data statistik. Penelitian dengan memakai pendekatan kuantitatif ini bertujuan untuk menjadi penguji sebuah teori lewat cara merincikan sebuah hipotesis-hipotesis dengan lebih rinci atau spesifik, serta mengumpulkan data yang digunakan untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut.

Priyono (2015) mengatakan bahwa Pendekatan kuantitatif dalam sebuah penelitian umumnya dilaksanakan memakai jumlah sampel yang ditentukannya atas dasar populasi terpilih. Jumlahnya sampel diperhitungkan memakai perumusan tertentu. Setelah memilih perumusan yang hendak dipakai, sesuaikan dengan homogenitas populasi dan jenis penelitian.

Penelitiannya ini menggunakan metode survey untuk mengumpulkan data mengenai pengaruhnya iklim sekolah dan disiplin kerja pada komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Menurut Sugiyono (2021) metode ini dipilih karena peneliti terjun langsung untuk mengambil data sampel atas populasi yang ada dan metode, penelitiannya ini lebih mudah dilaksanakan memakai metode survei sehingga mempercepat proses penelitian. Peneliti menggunakan kuesioner atau angket untuk mendapatkan data penelitian agar dapat diolah menggunakan bantuan SPSS 23.0 dengan teknik analisis regresi sederhana dan path analysis atau analisis jalur.

3.3 Populasi dan Sampel

Mengacu paparan Margono dalam Ahyar (2020) Populasi ialah semua objek penelitiannya selaku sumber datanya yang memiliki karaktersitik tertentu pada sebuah penelitian. Sugiyono (2021) mengatakan bahwa populasi merupakan seluruh subjek/objek dengan karakteristik dan kuantitas tertentu yang peneliti tetapkan agar dipelajari dan lalu diambil kesimpulan darinya. Didalam metodologi penelitian, populasi disebutkan dengan beberapa jumlah sesuai dengan data yang ada di lokasi penelitian. Untuk penelitiannya ini pengambilan populasi yakni keseluruhan guru yang ada dilokasi penelitian yang berjumlah 50 guru di SMA Negeri 10 Muaro Jambi.

Pada penelitian kuantitatif sampel ialah sebagian atas karakteristik dan jumlah didalam populasi, sampel penelitiannya ialah langkah mula-mulai demi berhasilnya penelitian sebab sampel dipilih yang salah akan memberikan hasil penelitian yang sesuai, sampelnya yang dipakai disini yakni sampling total/sensus. Mengacu paparan Sugiyono (2021) sampling total atau biasa disebut dengan sensus ialah teknik menarik sampel yang mana keseluruhan anggota populasi yang diambil menjadi sampel.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa teknik pengambilan sampel biasa juga disebut dengan teknik sampling, digunakan sebagai penentu sampel yang hendak dipakai untuk dikaji. Dikelompokkannya teknik sampling atas dua yakni probability sampling dan nonprobability sampling, dimana didalam teknik sampling ini mencakup beberapa sub teknik sampling yaitu: (1) Probability sampling, menurut Sugiyono (2021) teknik probability sampling mencakup

proportionate stratified random sampling, simple random sampling, sampling area, disproportionate stratified random sampling. (2) Nonprobability sampling, Sugiyono (2021) juga menyebutkan bahwa nonprobability sampling ialah teknik mengambil sampel tanpa pemberian kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi agar terpilih sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel nonprobability sampling meliputi sistematis sampling, incidental sampling, purposive sampling, snowball sampling, sampling kuota, sampling jenuh, dan sensus/sampling total.

Pada penelitiannya ini peneliti menggunakan teknik pengambilan data nonprobability sampling, dengan teknik sampling total/sensus. Teknik ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 oleh karenanya semua anggota populasi digunakan selaku sampel sebagai subjek yang akan dijadikan responden dan dipelajari. Merujuk apa yang diuraikan, teknik guna menarik sampelnya yang dipakai penelitian yakni sejumlah 50 guru di SMA Negeri 10 Muaro Jambi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk penelitiannya ini teknik dalam mengumpulkan data yang dimanfaatkan yakni kuesioner berupa angket, kuesioner ialah teknik mengumpulkan data yang efisien dalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021) kuesioner ialah teknik mengumpulkan data, caranya yakni memberikan beberapa pernyataan ataupun pertanyaan tertulis kepada responden agar diteliti oleh peneliti. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan publik dan pribadi, dan dapat disebarkan untuk responden baik secara langsung ataupun tidak

langsung, seperti melalui selebaran yang diberikan langsung ke lokasi atau melalui Internet.

Guna mempermudah peneliti dalam mendapat jawabannya yang diungkap reponden melalui Google Form, maka peneliti memakai skala likert sebagai skala pengukur penelitian. Menurut Sugiyono (2021) penggunaan skala likert sebagai pengukur persepsi, pendapat, dan sikap sekelompok ataupun seseorang seputar fenomena sosial. Untuk penelitiannya, fenomena social tersebut sudah diatur khusus oleh peneliti, dan dinamakan variabel penelitian.

Melalui upaya menggunakan skala likert, variabel yang hendak dikaji kemudian diterangkan selaku indikator variabel dan menjadi titik tolak penyusunan item-item instrumen berwujud pernyataan ataupun pertanyaan. Jawaban masing-masing item instrumen yang memakai skala likert bergradasi termasuk yang sangat negative ataupun positif. Disini peneliti memakai pilihan jawaban selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Berikutnya peneliti memberikan beberapa skor/bobot nilai pada alternative jawaban, diantaranya:

Tabel 3.2 Skala Likert

Alternative Jawaban	Skor
(SL) Selalu	5
(SR) Sering	4
(KK) Kadang-kadang	3
(J) Jarang	2
(TP) Tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono (2021)

3.6 Validasi Instrumen Penelitian

3.6.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Mengacu paparan Sugiyono (2021) penggunaan instrumen penelitian yakni memperhitungkan nilainya variabel yang akan dikaji . Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dengan tujuannya menciptakan data kuantitatif dengan hasil yang lebih sistematis, lengkap, cermat dan lebih baik oleh karenanya pengolahannya kian mudah. Sugiyono (2021) juga menjabarkan bahwasannya Instrumen penelitian yang valid berarti alat ukur yang dipakai agar didapat datanya yang valid, yakni memperhitungkan apa yang semestinya.

Sugiyono (2021) pun menyampaikan bahwasannya jumlah instrumen penelitian tersebut menyesuaikan dengan jumlah instrumen penelitian yang sudah ditentukan sebagai variabel yang hendak diteliti. Seperti halnya dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang hendak dikaji maka jumlahnya instrumen yang dipakai guna penelitian juga tiga. Untuk penelitiannya ini ada tiga variabel yang hendak dikaji yakni dua variabel bebas yaitu iklim sekolah (X_1), disiplin kerja (X_2) dan satu variabel terikat yaitu komitmen guru (Y), berikut kisi-kisi instrumennya yakni:

Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen komitmen guru (Y)

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Item
Komitmen guru (Y) Sumber: Allen &	Komitmen guru ialah sebuah keterikatan antara seorang guru dengan pekerjaan, tugas serta tanggung	Komitmen afektif (affective commitment) yang meliputi: 1. Keterlibatan di organisasi 2. Identifikasi sikap	1,2,3, 4,5,6

Meyer	jawabnya sebagai tenaga pendidik sehingga guru cenderung selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik agar tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas	3. Keterikatan emosional.	
		Komitmen kelanjutan/rasional (continuance commitment) yang meliputi: 1. Mendapatkan promosi jabatan 2. Kesadaran terhadap pembiayaan yang akan ditanggung secara pribadi 3. Tidak terdapat alternatif pekerjaan lainnya 4. Membutuhkan pekerjaan tersebut.	7, 8, 9, 10, 11, 12
		Komitmen normatif (Normative Commitment) yang meliputi: 1. Tanggung jawab yang diamanatkan 2. Kewajiban dan loyalitas terhadap tugas yang diberikan 3. Merasa memiliki hutang budi dengan pihak sekolah.	13, 14, 15,16, 17

Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen iklim sekolah (X₁)

Variabel penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Item
Iklim sekolah (X ₁) Sumber: Moos dan Arter	Iklim sekolah ialah suasana, kondisi, atau situasi yang terjadi pada orang-orang yang terdapat di sekolah yang dapat diukur berdasarkan perasaan dan sikap antar anggota melalui interaksi-interaksi di dalam sekolah.	1. Hubungan antar personal	1,2,3,4
		2. Pertumbuhan/ perkembangan pribadi	5,6,7
		3. Perubahan dan perbaikan	8,9,10,11
		4. Lingkungan fisik	12,13,14

Tabel 3.5 Kisi-kisi instrumen disiplin kerja (X₂)

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	
Disiplin Kerja (X ₂) Sumber: Purnama dan Harjoyo	Disiplin kerja bagi guru ialah sikap taat dan patuh pada peraturan yang berlaku ditempat kerja serta kemampuan seorang guru untuk bekerja secara teratur dan tidak menunda pekerjaannya.	Disiplin waktu 1. Kepatuhan guru terhadap jam kerja 2. Senantiasa bekerja secara tepat waktu	1,2,3,4
		Disiplin peraturan 1. Ketaatan guru terhadap peraturan perundang-undangan dan kedinasan yang diberlakukan 2. Ketaatan guru terhadap tata tertib di sekolah	5,6,7,8
		Disiplin tanggung jawab 1. Disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar 2. Bersungguh-sungguh atas kesanggupan saat berhadapan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai guru 3. Disiplin dalam menggunakan dan memelihara peralatan dengan baik	9,10,11,12

3.6.2 Uji coba instrumen

Sebelum angket dipakai sebagai pengumpul data atas subjek penelitian, hendak dilaksanakan uji coba instrumen. Sugiyono (2021) mengatakan uji coba instrumen ini bermaksud guna mendapat alat ukur yang handal dan sahih. Agar diketahui layak tidaknya instrumen yang dipakai disini, angket yang akan

dilaksanakan uji coba, sehingga dapat diketahui tingkatan reliabilitas dan validitas instrumen.

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Putrawan (2020) validasi atau validation merupakan suatu proses mengumpulkan dan menganalisis data-data yang mendukung inferensi atau kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Sugiyono (2021) mengatakan validitas atau valid berarti instrument penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara mengorelasikan skor tiap buah pernyataan dengan skor total dengan bantuan software program SPSS 23.0. for windows. Untuk melihat valid atau tidaknya angket, maka dapat dilihat dari perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket akan dikatakan valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket tersebut akan dikatakan tidak valid. Valid tidaknya angket juga dapat dilihat dari nilai signifikansi, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka pernyataan tersebut tidak valid. R_{hitung} dapat dilihat pada “*corrected item-total correlation*” dan r_{tabel} nilai product moment di tingkat signifikan 5% untuk uji coba kuesioner sebanyak 30 responden yaitu sebesar 0,361.

Berikut ini data uji validitas angket yang disajikan dalam bentuk tabel yang terdiri dari 15 item pernyataan mengenai Komitmen Guru (Y), 14 item

pernyataan mengenai Iklim Sekolah (X_1), dan 12 item pernyataan mengenai Disiplin Kerja (X_2).

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas

Variabel Komitmen Guru (Y)	No Item	Pearson Correlation	No. Sig	Kesimpulan
	Y.1	0,364	0,048	Valid
	Y.2	0,464	0,010	Valid
	Y.3	0,399	0,029	Valid
	Y.4	0,538	0,002	Valid
	Y.5	0,626	0,000	Valid
	Y.6	0,440	0,015	Valid
	Y.7	0,502	0,005	Valid
	Y.8	0,583	0,001	Valid
	Y.9	0,413	0,023	Valid
	Y.10	0,663	0,000	Valid
	Y.11	0,596	0,001	Valid
	Y.12	0,579	0,001	Valid
	Y.13	0,578	0,001	Valid
	Y.14	0,657	0,000	Valid
	Y.15	0,637	0,000	Valid
Variabel Iklim Sekolah (X_1)	No Item	Pearson Correlation	No. Sig	Kesimpulan
	X1.1	0,652	0,000	Valid
	X1.2	0,481	0,007	Valid
	X1.3	0,632	0,000	Valid
	X1.4	0,778	0,000	Valid
	X1.5	0,593	0,001	Valid
	X1.6	0,737	0,000	Valid
	X1.7	0,560	0,000	Valid
	X1.8	0,770	0,000	Valid
	X1.9	0,659	0,000	Valid
	X1.10	0,689	0,000	Valid
	X1.11	0,667	0,000	Valid
	X1.12	0,440	0,013	Valid
	X1.13	0,466	0,009	Valid
	X1.14	0,662	0,000	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X_2)	No Item	Pearson Correlation	No. Sig	Kesimpulan
	X2.1	0,701	0,000	Valid
	X2.2	0,704	0,000	Valid
	X2.3	0,575	0,001	Valid
	X2.4	0,663	0,000	Valid
	X2.5	0,609	0,000	Valid
	X2.6	0,659	0,000	Valid

	X2.7	0,835	0,000	Valid
	X2.8	0,842	0,000	Valid
	X2.9	0,837	0,000	Valid
	X2.10	0,785	0,000	Valid
	X2.11	0,836	0,000	Valid
	X2.12	0,701	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil uji coba angket yang dilakukan di SMA N 1 Kota Jambi dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel Komitmen Guru (Y), Iklim Sekolah (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) dengan total 41 pernyataan semuanya valid. Sehingga semua item pernyataan tersebut dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021) uji reliabilitas dipakai sebagai pengukur berkali-kali dan memunculkan konsistensi data. Untuk penelitiannya ini uji reliabilitas dilaksanakan lewat cara mencoba instrumen perumusan alpha dibantu program SPSS 23.0. Instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka pernyataan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka pernyataan dinyatakan tidak andal atau variabel dinyatakan tidak reliabel. Dengan menggunakan SPSS 23.0 maka didapatkan hasil dari uji reabilitas yang terdiri dari 15 item pernyataan mengenai Komitmen Guru (Y), 14 item pernyataan mengenai Iklim Sekolah (X_1), dan 12 item pernyataan mengenai Disiplin Kerja (X_2). Berikut hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item
Komitmen Guru (Y)	0,797	15
Iklim Sekolah (X ₁)	0,884	14
Disiplin Kerja (X ₂)	0,921	12

Dari tabel diatas maka dapat peneliti simpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini seluruh variabel dinyatakan reliabel, dikarenakan *cronbach's alpha* variabel komitmen guru (y), iklim sekolah (x₁) dan disiplin kerja (x₂) lebih dari 0,70 yaitu *cronbach's alpha* komitmen guru sebesar 0,797, iklim sekolah 0,884, dan disiplin kerja 0,921.

3.7 Uji Prasyarat Analisis

3.7.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan melihat normalnya residual distribusi data tentang pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Menurut Gunawan (2015) Uji normalitas data ini digunakan guna membuktikan bahwasannya sampel asalnya dari populasi yang distribusinya normal.

Terdapat sejumlah teknik yang bisa dipakai sebagai penguji normalitas data, yakni: Melalui kertas peluang normal, uji Liliefors, uji Chi-kuadrat, hingga dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov, dengan bantuan program SPSS 23.0. Gunawan (2015) menyebutkan kriteria untuk menjadi penentu normalnya kurva berpijak pengujian signifikansi asimtotik (asymp. Sig) = 0,05 manakala signifikansi yang diperoleh lebih besar maka sampel asalnya dari populasi yang terdistribusi normal dan manakala signifikansinya yang didapat

lebih kecil atau sama maka sampel asalnya bukanlah dari populasi dengan distribusi normal.

3.7.2 Uji Linearitas

Untuk penelitiannya ini peneliti memakai uji linearitas selaku uji prasyarat analisis data. Menurut Setyawarno (2016) uji linearitas dilaksanakan agar diketahui hubungannya variabel bebas dengan variabel tergantung, pelaksanaan uji linearitas dilaksanakan lewat pencarian persamaan garis regresi variabel bebas x terhadap variabel tergantung y .

Uji linearitas dilaksanakan agar diketahui apakah hubungan antara variabel iklim sekolah (X_1) selaku variabel bebas dengan variabel komitmen guru (Y) selaku variabel terikat berbentuk garis linear, dan apakah hubungan antara variabel disiplin kerja (X_2) selaku variabel bebas dengan variabel komitmen guru (Y) selaku variabel tergantung berbentuk garis linear. Penggunaan model linearitas dapat dikatakan benar dan dapat diterima jika nilai *Deviation Form Linearity* $> 0,05$. Uji linearitas disini dilaksanakan menggunakan program SPSS 23.0.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Gunawan (2015) uji multikolinearitas dilakukan guna melihat keberadaan hubungan (korelasi) yang signifikan dari variabel bebas. Manakala ada hubungan yang cenderung tinggi (signifikan), menandakan terdapat aspek yang sama diperhitungkan untuk variabel bebas. Hal tersebut tidak mempunyai kelayakan sebagai penentu kontribusi secara bersamaan variabel bebas dengan

terikatnya. Guna mendeteksi multikolinearitas lewat perhitungan koefisien korelasi ganda dan dibandingkan dengan koefisien korelasi antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas memakai SPSS 23.0 untuk menguji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel bebas atau variabel independen, jika nilai $VIF < 10$, atau nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gunawan (2015) terjadinya heteroskedastisitas pada regresi manakala varian error pada beberapa nilai x berubah-ubah dan tidak konstan. Uji heteroskedastisitas ini dilaksanakan agar diketahui pada sebuah regresi keberadaan ketidaksamaan varian dari residual sebuah pengamatan menuju lainnya. Pengujian heteroskedastisitas tujuannya sebagai penguji apakah ada ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan menuju yang lain. Manakala hasilnya berbeda dinamakan heteroskedastisitas. Dikatakan baik manakala tidak ada heteroskedastisitas. Homoskedastisitas ialah keadaan yang mana varians atas data ialah sama untuk keseluruhan pengamatan

3.8 Teknik Analisis Data

Untuk penelitian kuantitatif, analisis data ialah kegiatan sesudah dari semua data lainnya ataupun responden dikumpulkan. Mengacu paparan Sugiyono (2021) kegiatan pada analisis data ialah: pengelompokan data atas dasar jenis responden dan variabel, lalu ditabulasikan atas dasar variabel dari keseluruhan responden, penyajian data masing-masing variabel yang dikaji, memperhitungkan

guna memberi jawaban masalahnya yang dirumuskan, dan memperhitungkan uji hipotesis yang diusulkan.

Sugiyono (2021) juga mengatakan bahwa teknik analisis data untuk penelitian kuantitatif memakai statistic, statistic pada penelitian kuantitatif terdapat dua macam yaitu statistic deskriptif dan statistic inferensial. Statistik yang dipakai pada analisis data penelitian ini yaitu statistic deskriptif, statistic ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik deskriptif dapat digunakan ketika peneliti hanya ingin menggambarkan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi tempat sampel diambil. Statistik deskriptif meliputi hal-hal yang meliputi antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, piktoqram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan distribusi data melalui rata-rata dan simpangan baku, perhitungan persentase.

Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan untuk mencari kekuatan hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, membuat prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan rata-rata sampel atau data populasi. Pada penelitian ini data yang diperoleh dari kuesioner kemudian dikumpulkan dan diolah dengan cara memberikan bobot nilai dari setiap pernyataan berdasarkan instrumen penelitian.

3.8.1 Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2021) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Melalui program SPSS 23.0, perhitungan matematika yang rumit untuk analisis ini dilakukan secara otomatis. Dimana, diasumsikan ada hubungan timbal balik antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2021) yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = subyek/nilai dalam variabel dependen (terikat)

a = konstanta

b = angka arah atau koefisien regresi

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sugiyono (2021) analisis jalur atau path analysis digunakan untuk menguji struktur hubungan antar variabel yang mempengaruhi variabel dependen, dengan menguji pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh setiap variabel independen ke dependen. Paul Webley dalam Sarwono (2011) path analysis merupakan pengembangan langsung bentuk regresi dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikansi hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Analisis jalur (*path analysis*) ini merupakan perluasan dari analisis linear berganda yang menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel serta

mampu menganalisis data hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel tetapi tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Menurut Yuliara (2016) Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji-T) bertujuan mengetahui adakah pengaruh secara parsial satu variabel X secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini Uji-T digunakan untuk mengetahui apakah variabel iklim sekolah (X₁) sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap komitmen guru (Y) sebagai variabel terikat dan apakah variabel disiplin kerja (X₂) sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap komitmen guru (Y) sebagai variabel terikat.

Kriteria untuk menentukan apakah hipotesis pengaruh persial diterima atau di olah menggunakan ketentuan (1) jika t hitung > t tabel atau sig < 0,05 maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternative diterima, j(2)ika t hitung < t tabel atau sig > 0,05 maka hipotesis non diterima dan hipotesis alternative ditolak. Menurut Sugiyono (2021) Uji-T dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n - (k + 1)}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

R = nilai korelasi parsial

N = jumlah sampel

K = jumlah variabel independen

3.9.2 Uji Koefisien Determinan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji koefisien determinan dengan tujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi ganda (R) merupakan hubungan X_1 , X_2 , dan Y secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2021), rumus manual mencari koefisien korelasi ganda (R) yaitu:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan:

$R_{yx_1x_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel y

r_{yx_1} = korelasi antara variabel X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi antara variabel X_2

$r_{x_1x_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan X_2

3.9.3 Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dimana pada penelitian ini adalah pengaruh iklim sekolah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas (independen) terhadap komitmen guru(Y) sebagai variabel terikat (dependen). Uji sobel dapat dilakukan dengan cara membandingkan T hitung dan T Tabel. Thitung dihitung dengan cara membagi ab dengan Sab. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, dan besarnya standard error pengaruh tidak langsung adalah Sab, dimana dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Pengaruh tidak langsung dapat diuji dengan menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Dari perhitungan tersebut, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang lebih besar, jika jumlah sampel yang digunakan kecil dan tidak banyak, maka uji sobel menjadi kurang konservatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA N 10 di Desa Kebon IX Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. Diawali dengan penyebaran instrumen penelitian berupa angket/kuesioner yang berisi 41 item pernyataan dan disebarikan kepada 50 guru secara langsung. Pada bab ini akan dikemukakan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti serta pembahasan hasil penelitian tersebut. Penelitian ini berisi tentang Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi.

Tabel 4.1 Profil Responden

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	42.0	42.0	42.0
	Perempuan	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	47	94.0	94.0	94.0
	S2	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	GTY/PTY	2	4.0	4.0	4.0
	Honor	12	24.0	24.0	28.0
	PNS	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber data primer 2022

Dari tabel diatas pada penelitian ini seluruh guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi menjadi sampel dengan total 50 responden. Guru laki-laki sebanyak (42%),

guru perempuan (58%), dengan Pendidikan S1 sebanyak (94%), dan pendidikan S2 (6%). Guru yang berstatus PNS (pegawai negeri sipil) sebanyak (72%), honor (24%), GTY/PTY (guru tanggungan yayasan/pegawai tanggungan yayasan) sebanyak (4%),

4.1.1 Deskripsi Data

Data hasil penelitian terdiri dari tiga variabel yaitu Iklim Sekolah (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Komitmen Guru (Y). Pada penelitian ini akan disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh dari subjek penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran angket penelitian. Berikut akan dipaparkan deskripsi data dari masing-masing variabel.

4.1.1.1 Komitmen Guru (Y)

Angket penelitian variabel Komitmen Guru (Y) diberikan kepada 50 Guru sebagai responden pada penelitian ini dengan jumlah 15 (lima belas) item pernyataan dan diolah dalam bentuk descriptive statistics dengan bantuan aplikasi SPSS 23.0. Rangkuman data analisis deskriptif variabel Komitmen Guru (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Descriptive Statistics Komitmen Guru (Y)

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Komitmen Guru	50	34	41	75	64.30	8.503	72.296
Valid N (listwise)	50						

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisis deskriptif untuk variabel *Komitmen Guru (Y)* yakni skor nilai minimum sebesar 41 dan skor nilai maksimum sebesar 75. Sedangkan untuk skor *range* diperoleh sebesar 34 dan

mean sebesar 64,30. Setelah hasil analisis deskriptif diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat kecenderungan variabel Komitmen Guru (Y). Untuk melihat kecenderungan variabel Komitmen Guru (Y) maka akan dilihat dari nilai kategori terlebih dahulu seperti sebagai berikut:

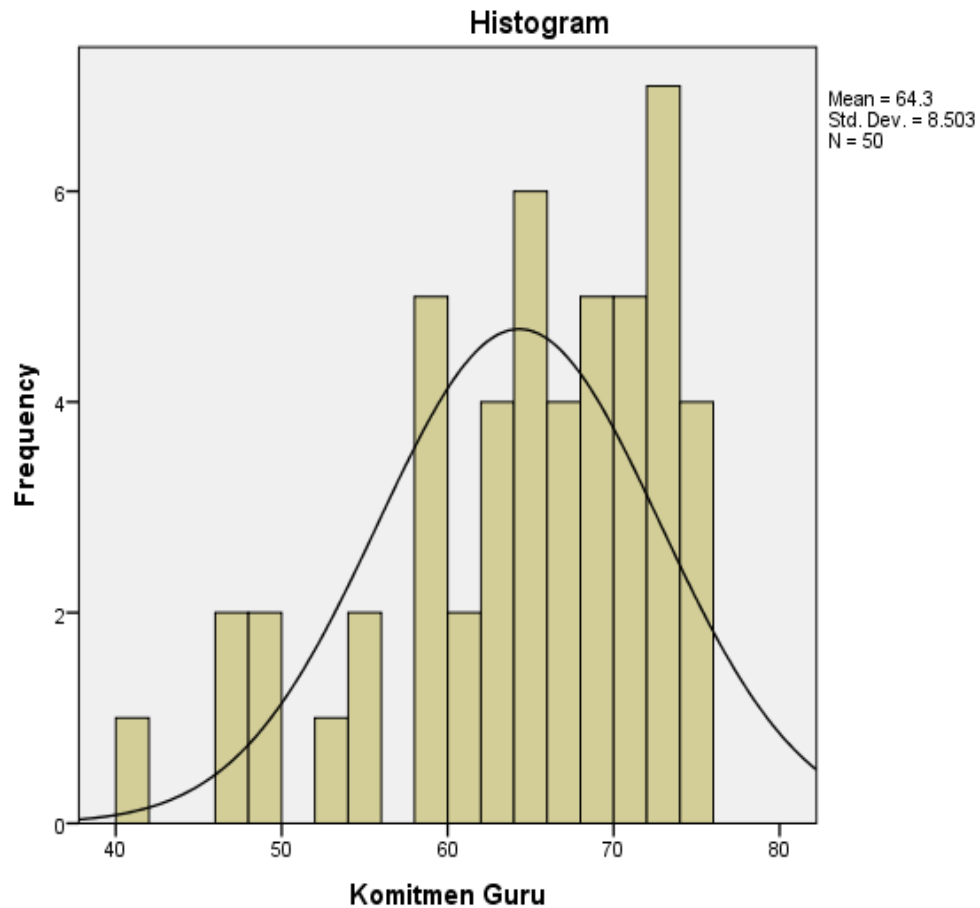
Tabel 4.3 Kategorisasi Variabel Komitmen Guru (Y)

Interval	Jumlah Guru	%	Kategori
4,1 – 5,0	35	70%	Sangat Tinggi
3,1 – 4,0	12	24%	Tinggi
2,1 – 3,0	3	6%	Cukup
1 – 2,0	0	0%	Rendah
Total	50	100%	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 50 responden di SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Sebanyak 6% responden mengatakan bahwa Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi berada pada kategori cukup, sebanyak 24% responden mengatakan Komitmen Guru berada pada kategori tinggi, sebanyak 70% responden mengatakan Komitmen Guru berada pada kategori sangat tinggi. Hasil dari kategorisasi variabel Komitmen Guru (Y) di atas dapat dilihat pada histogram berikut ini.

Gambar 4.1 Histogram Komitmen Guru (Y)



Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Pada gambar histrogram diatas, data yang diolah dari aplikasi SPSS dengan hasil nilai mean pada variabel Komitmen Guru (Y) yaitu 64,3 dan nilai pada Std. Deviation yaitu 8,503. Jadi, dapat peneliti menyimpulkan bahwa Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 64,3.

4.1.1.2 Iklim Sekolah (X₁)

Angket penelitian variabel Iklim Sekolah (X₁) diberikan kepada 50 Guru sebagai responden dalam penelitian ini dengan jumlah 14 (empat belas) item pernyataan dan diolah dalam bentuk descriptive statistics dengan bantuan aplikasi

SPSS 23.0. Rangkuman data analisis deskriptif variabel Iklim Sekolah (X_1) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4 Descriptive Statistics Iklim Sekolah (X_1)

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Iklim Sekolah	50	32	38	70	58.64	8.585	73.704
Valid N (listwise)	50						

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisis deskriptif untuk variabel Iklim Sekolah (X_1), yakni skor nilai minimum sebesar 38 dan skor nilai maksimum sebesar 70. Sedangkan untuk skor *range* diperoleh sebesar 43 dan *mean* sebesar 58,64. Setelah hasil analisis deskriptif diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat kecenderungan variabel Iklim Sekolah (X_1). Hasil perhitungan tersebut dapat dijabarkan ke dalam 4 (tiga) kategori, yakni sangat tinggi, tinggi, cukup, dan rendah.

Untuk melihat kecenderungan variabel Iklim Sekolah (X_1) maka akan dilihat dari nilai kategori terlebih dahulu seperti sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel Iklim Sekolah (X_1)

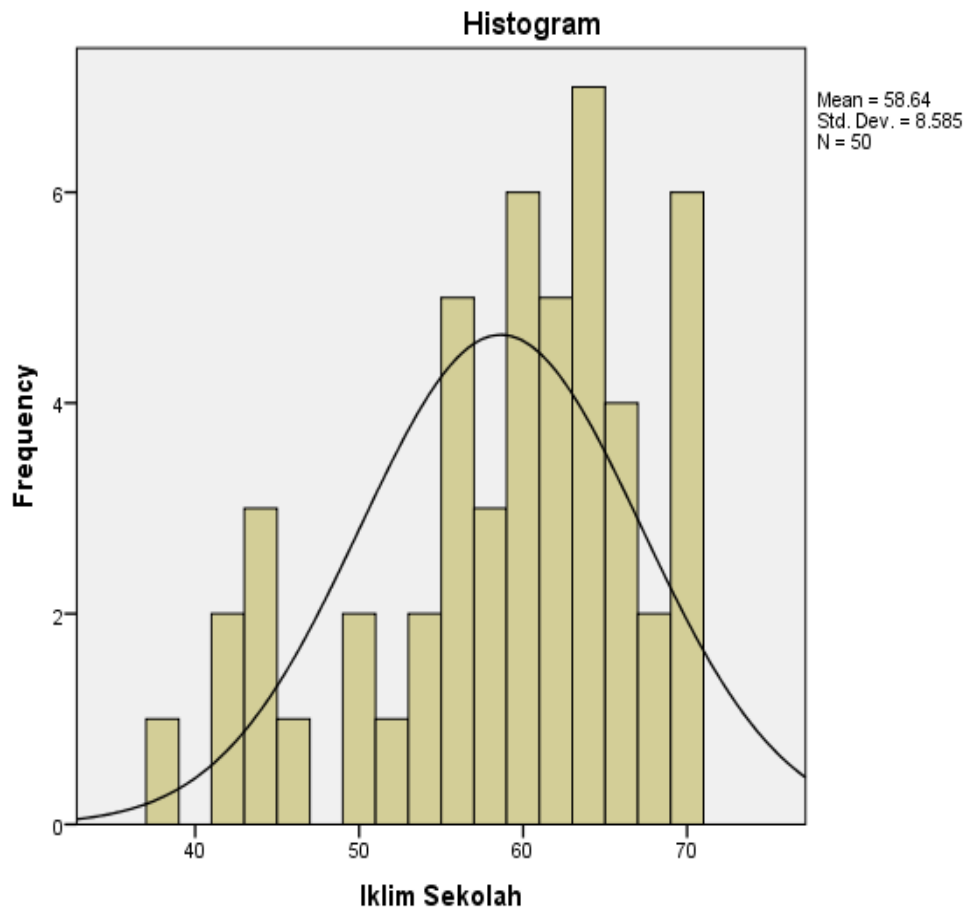
Interval	Jumlah Guru	%	Kategori
4,1 – 5,0	31	62%	Sangat Tinggi
3,1 – 4,0	14	28%	Tinggi
2,1 – 3,0	5	10%	Cukup
1 – 2,0	0	0%	Rendah
Total	50	100%	

Sumber: Data Primer, 2022

Sebanyak 10% responden mengatakan bahwa Iklim Sekolah di SMA Negeri 10 Muaro Jambi berada pada kategori cukup, sebanyak 28% responden

mengatakan Iklim Sekolah berada pada kaegori tinggi, selanjutnya 68% responden mengatakan Iklim Sekolah SMA Negeri 10 Muaro Jambi sangat tinggi. Hasil dari kategorisasi variabel Iklim Sekolah (X_1) di atas dapat dilihat pada histogram batang di bawah ini.

Gambar 4.2 Histogram Variabel Iklim Sekolah (X_1)



Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan histogram di atas, data yang diolah dari aplikasi SPSS dengan hasil nilai mean pada variabel Iklim Sekolah (X_1) yaitu 58,64 dan nilai pada std. Deviation yaitu 8,585. Jadi, dapat peneliti simpulkan bahwa Iklim Sekolah di SMA Negeri 10 Muaro Jambi masuk dalam kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 58,64.

4.1.1.2 Disiplin Kerja (X_2)

Angket penelitian variabel Disiplin Kerja (X_2) diberikan kepada 50 Guru sebagai responden dalam penelitian ini dengan jumlah 12 (dua belas butir) butir pernyataan dan diolah dalam bentuk descriptive statistics dengan bantuan aplikasi SPSS 23.0. Rangkuman data analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6 Descriptive Statistics Disiplin Kerja

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Disiplin Kerja	50	29	31	60	49.42	7.970	63.514
Valid N (listwise)	50						

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisis deskriptif untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), yakni skor nilai minimum sebesar 31 dan skor nilai maksimum sebesar 60. Sedangkan untuk skor *range* diperoleh sebesar 29 dan *mean* sebesar 49,42. Setelah hasil analisis deskriptif diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat kecenderungan variabel Disiplin Kerja (X_2). Untuk melihat kecenderungan variabel Disiplin Kerja (X_2) maka akan dilihat dari nilai kategori terlebih dahulu seperti sebagai berikut:

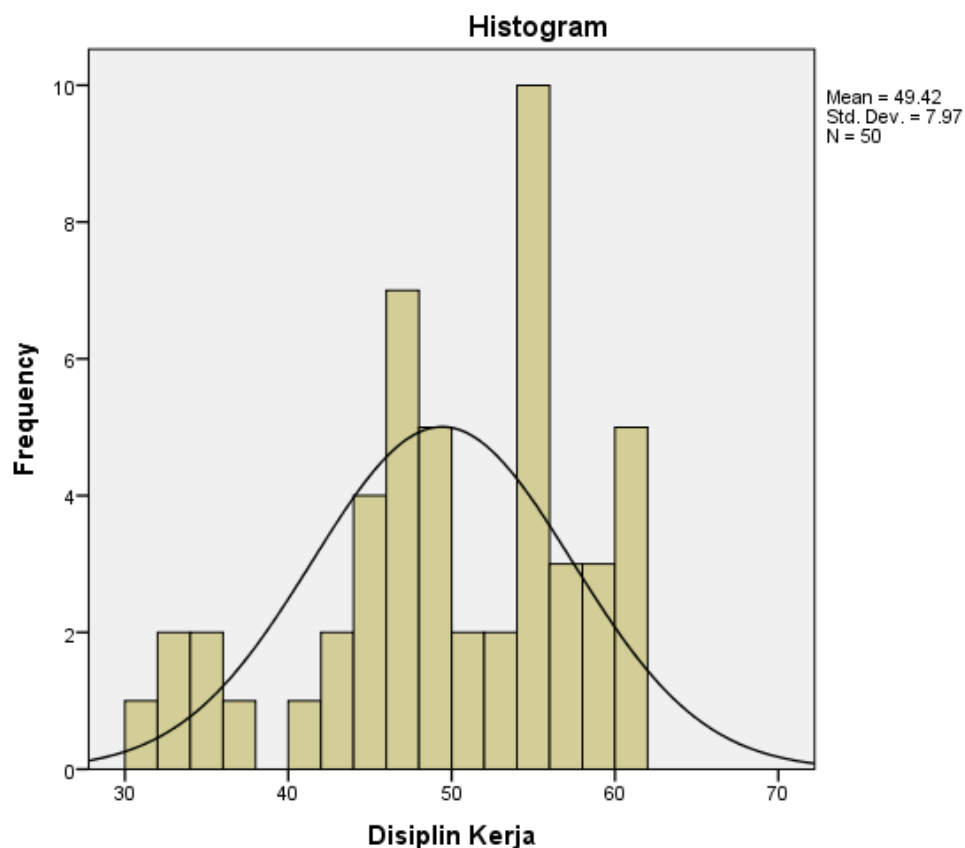
Tabel 4.7 Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Interval	Jumlah Guru	%	Kategori
4,1 – 5,0	25	50%	Sangat Tinggi
3,1 – 4,0	19	38%	Tinggi
2,1 – 3,0	6	12%	Cukup
1 – 2,0	0	0%	Rendah
Total	50	100%	

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 50 responden di SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Sebanyak 12% responden mengatakan bahwa Disiplin Kerja Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi berada pada kategori yang cukup, sebanyak 38% responden mengatakan Disiplin Kerja berada pada kategori tinggi, selanjutnya 50% responden mengatakan Disiplin Kerja SMA Negeri 10 Muaro Jambi sangat tinggi. Hasil dari kategorisasi variabel Disiplin Kerja (X_2) di atas dapat dilihat pada histogram batang di bawah ini.

Gambar 4.3 Histogram Variabel Disiplin Kerja (X_2)



Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan histogram di atas, data yang diolah dari aplikasi SPSS dengan hasil nilai mean pada variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu 49,42 dan nilai pada std. Deviation yaitu 7,97. Jadi, dapat peneliti simpulkan bahwa Disiplin Kerja di SMA Negeri 10 Muaro Jambi masuk dalam kategori sangat tinggi yang dimana skor rata-rata 48,82.

4.2 Hasil Uji Prasyarat

4.2.1 Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji normalitas ini diolah dengan bantuan program SPSS 23.0, dan dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas ini adalah jika nilai sig lebih dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai sig kurang dari 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.38121174
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.049
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

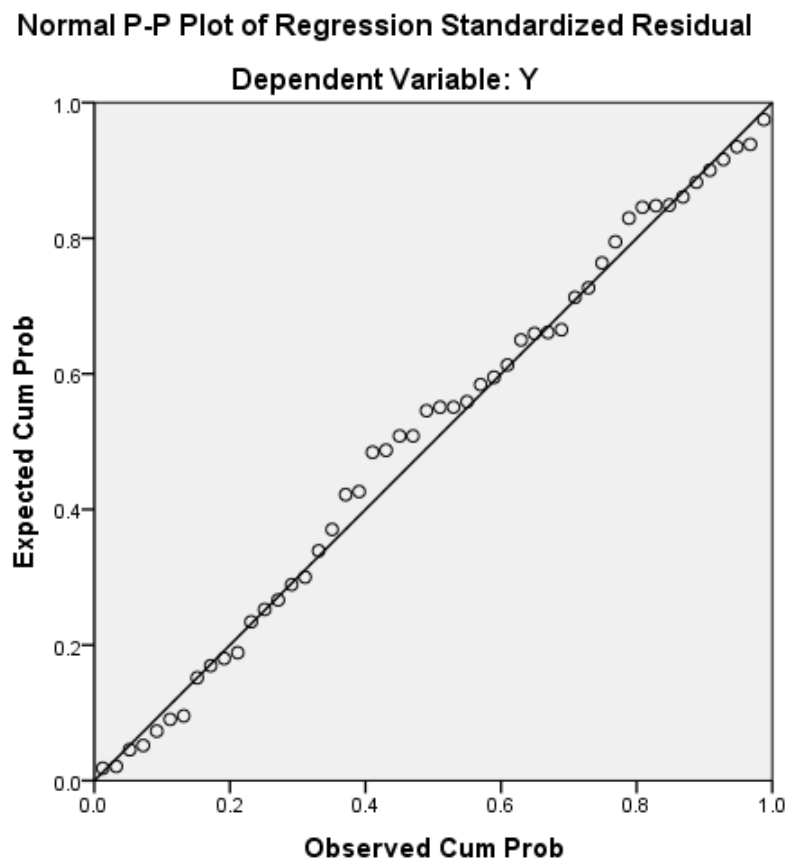
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hal tersebut sesuai dengan kaidah pengujian uji normalitas yaitu jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu cara lain untuk mengetahui hasil regresi normal

atau tidaknya dapat dilihat dengan cara melihat gambar P.P Plot yang diolah menggunakan aplikasi SPSS, hasil uji normalitas data P.P Plot dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 4.4 Hasil P-P Plot Uji Normalitas Data



Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Dasar pengambilan keputusan P.P Plot yaitu data dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal dan sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal. Berdasarkan hasil pada gambar P.P Plot diatas terlihat bahwa titik-titik data mengikuti arah garis diagonal dan mendekati atau menyebar disekitar garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2 Hasil Uji Linearitas

Pada suatu penelitian uji linearitas digunakan untuk mencari tahu apakah variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen) saling memiliki hubungan atau pengaruh secara langsung maupun tidak langsung sesuai dengan bentuk garis linearnya. Pada penelitian ini, uji linieritas data dilakukan menggunakan SPSS 23,0 dan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 dengan Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1 Between Groups (Combined)	2874.067	22	130.639	5.277	.000
Linearity	2364.772	1	2364.772	95.520	.000
Deviation from Linearity	509.295	21	24.252	.980	.513
Within Groups	668.433	27	24.757		
Total	3542.500	49			

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas dapat dilihat jika nilai *Sig. Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen). Sehingga, berdasarkan hasil uji linearitas diatas dapat diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation From Linearity* sebesar $0,513 > 0,05$. Maka

dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Iklim Sekolah (X_1) dengan Komitmen Guru (Y).

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 dengan Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	2492.483	25	99.699	2.279	.024
		Linearity	1793.711	1	1793.711	40.998	.000
		Deviation from Linearity	698.772	24	29.116	.665	.837
	Within Groups		1050.017	24	43.751		
	Total		3542.500	49			

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan tabel uji linearitas yang diolah dengan menggunakan SPSS 23.0 diatas menunjukkan bahwa hasil uji linearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Sig. Deviation From Linearity* sebesar $0,837 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Komitmen Guru (Y).

4.2.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (independen). Pada penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan menggunakan SPSS 23,0 dan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Table 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.380	4.688		2.428	.019		
X1	.605	.095	.611	6.355	.000	.612	1.635
X2	.353	.103	.331	3.443	.001	.612	1.635

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas dapat dilihat dari nilai tolerance $0,612 > 0,10$, dan nilai VIF $1,635 < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dan model regresi dapat digunakan. Mengapa demikian karena dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas yaitu jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ artinya tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

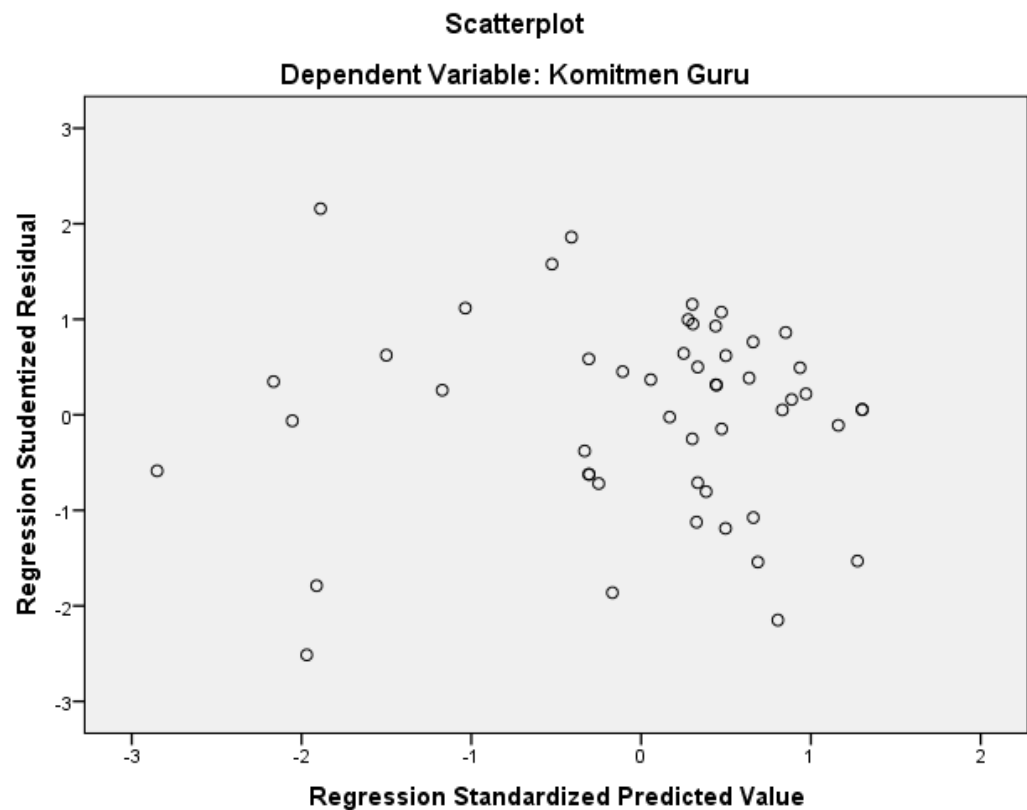
Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser dan uji plot dengan bantuan aplikasi SPSS 23.0 dan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.919	2.697		2.566	.014
X1	-.008	.055	-.028	-.153	.879
X2	-.059	.059	-.183	-1.001	.322

a. Dependent Variabel: Abs_Res

Gambar 4.5 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas dan gambar dari scatterplot di atas terlihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas didalam model regresi. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dapat dilihat jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Terlihat pada tabel hasil uji heteroskedastisitas diatas bahwa pada variabel Iklim Sekolah (X_1) nilai signifikansinya sebesar 0,379 $> 0,05$. Pada variabel Disiplin Kerja (X_2) skor nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,633 $> 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu cara untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas atau tidak juga dapat dilihat pada grafik scatterplot yaitu dengan melihat grafik jika titi-titik data pada grafik scatterplot menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya disatu bagian saja, titik-titik tidak membentuk

pola bergelombang, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas. Dapat dilihat pada grafik scatterplot diatas titik-titik data pada grafik sesuai dengan ciri-ciri pada penjelasan ciri-ciri tidak terjadinya heteroskedasitas dan mengidentifikasi bahwa tidak terjadi heteroskedastitas dalam model regresi.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji 4 hipotesis penelitian. Pengujian ini meliputi uji t, koefisien determinan, dan uji sobel. Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini akan dijabarkan satu persatu sebagai berikut:

4.3.1 Hasil Uji T Hipotesis 1 Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja

Uji-T digunakan untuk mencari pengaruh yang signifikan antar variabel secara parsial. Dasar pengambilan keputusan pada uji T adalah nilai T hitung > T tabel dan nilai Sig. < 0,05. Berikut ini hasil coefficients pengaruh Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji-T Hipotesis 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.492	6.208		2.495	.016
Iklim Sekolah	.579	.105	.623	5.522	.000

a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $5,522 > 1,67591$ dan $Sig. < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga persamaan regresinya adalah $X_2 = 15,492 + 0,623 X_1$, Karena T_{hitung} 5,522 lebih besar dari T_{tabel} 1,67591. Sehingga hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti dapat disimpulkan bahwa Iklim Sekolah berpengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,623.

Tabel 4.14 Koefesien Determinan Hipotesis 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.376	6.297

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Uji koefesien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi varuabel independen. Berdasarkan tabel diatas telah didapatkan nilai R Square (koefesien determinan) sebesar 0,388 yang artinya variabel iklim sekolah mempengaruhi disiplin kerja di SMA Negeri 10 Muaro Jambi sebesar 38,8%.

4.3.2 Hasil Uji T Hipotesis 2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru

Dasar pengambilan keputusan pada uji T adalah nilai T hitung $>$ T tabel dan nilai $Sig. < 0,05$ dengan bantuan aplikasi olah data SPSS 23.0. Berikut ini hasil coefficients pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Dan untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel hasil uji SPSS berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji-T Hipotesis 2**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.781	5.415		4.946	.000
Disiplin Kerja	.759	.108	.712	7.017	.000

a. Dependent Variabel: Komitmen Guru

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas nilai Thitung > Ttabel yaitu 7,017 .> 1,67591 dan Sig. < 0,05 atau 0,000 < 0,05. Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 26,781 + 0,712 X_2$, Karena Thitung 7,017 lebih besar dari Ttabel 1,67591. Sehingga hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Guru sebesar 0,712.

Tabel 4.16 Koefisien Determinan Hipotesis 2**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.506	.496	6.036

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan tabel koefisien determinan pada hipotesis 2 diatas yang diperoleh dari hasil olah data telah didapatkan nilai R Square (koefisien determinan) adalah sebesar 0,506 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel komitmen guru di SMA Negeri 10 Muaro Jambi sebesar yaitu sebesar 50,6%.

4.3.3 Hasil Uji T Hipotesis 3 Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru

Dasar pengambilan keputusan pada uji T adalah nilai T hitung > T tabel dan nilai Sig. < 0,05 dengan bantuan aplikasi olah data SPSS 23.0. Berikut ini hasil coefficients pengaruh Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel hasil uji SPSS di bawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji-T Hipotesis 3

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.849	4.884		3.450	.001
Iklim Sekolah	.809	.082	.817	9.817	.000

a. Dependent Variabel: Komitmen Guru
 Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas nilai Thitung > Ttabel yaitu 9,817.> 1,67591 dan Sig. < 0,05 atau 0,000 < 0,05. Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 16,849 + 0,817 X_1$, Karena Thitung 9,817 lebih besar dari Ttabel 1,67591. Sehingga hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Guru sebesar 0,817.

Tabel 4.18 Koefisien Determinan Hipotesis 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.661	4.953

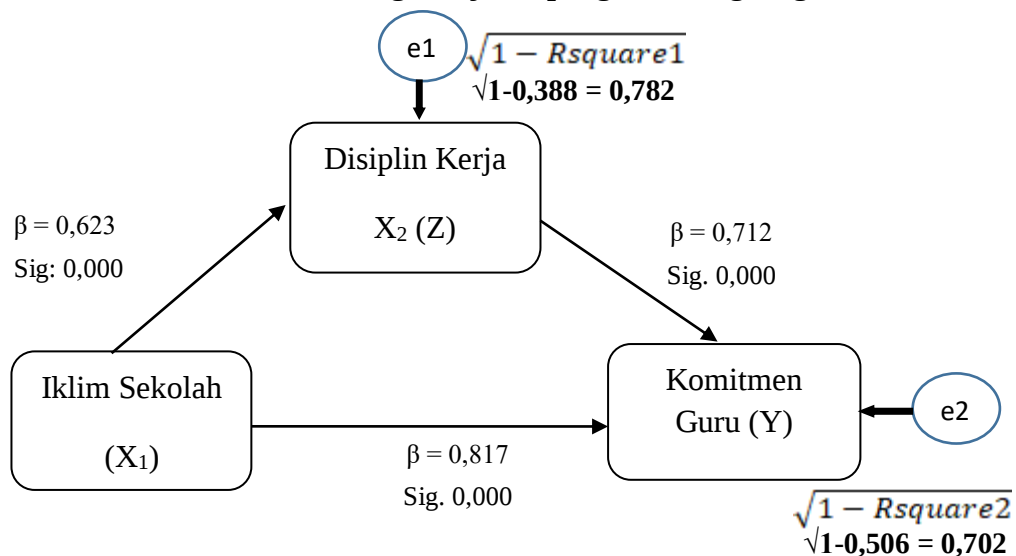
a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah
 Sumber: Data Primer SPSS, 2022

Berdasarkan tabel koefisien determinan hipotesis 3 diatas yang diperoleh dari hasil olah data telah didapatkan nilai R Square (koefisien determinan) adalah sebesar 0,661 yang artinya bahwa variabel iklim sekolah mempengaruhi variabel komitmen guru di SMA Negeri 10 Muaro Jambi sebesar yaitu sebesar 66,1%.

4.3.4 Hasil Uji Sobel Hipotesis 4 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru melalui Disiplin Kerja

Pada penelitian ini uji sobel digunakan untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi/intervening. Untuk lebih rincinya akan dijelaskan melalui gambar diagram pengaruh langsung antar variabel yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.6 diagram jalur pengaruh langsung



Dasar pengambilan keputusan pada uji sobel yaitu dengan melihat Thitung jika Thitung > Ttabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi/intervening mampu memediasi variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat .Berikut hasil uji sobel/sobel test pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji Sobel

Sobel test		Test Statistik	Std. Error	P-Value
A	0,579	4,33824408	0,10129928	0,00001436
B	0,759			
Sa	0,105			
Sb	0,108			

Sumber: *calculation sobel test*, 2022

Berdasarkan tabel diatas telah didapatkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $4,33824 > 1,67591$ dengan nilai Std. Error 0,1012 dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mampu memediasi variabel Iklim Sekolah terhadap Komitmen guru. Selanjutnya untuk melihat nilai pengaruh tidak langsung variabel Iklim sekolah terhadap variabel Komitmen Guru melalui variabel Disiplin Kerja dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.20 Hasil Keseluruhan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (Mediasi)

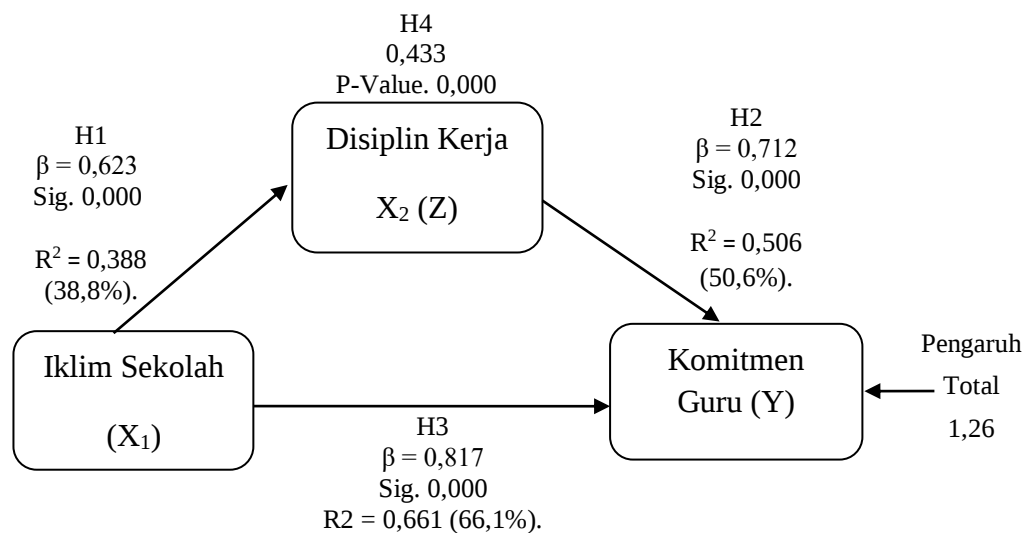
Variabel	Koef. Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Variabel Mediasi	Pengaruh Total
$X_1 - X_2$	0,623	0,623	-	-
$X_2 - Y$	0,712	0,712	-	-
$X_1 - Y$	0,817	0,817	0,443	1,26
e1	0,782	-	-	-
e2	0,702	-	-	-

Sumber: Data Primer, 2022

Pengaruh langsung variabel X_1 terhadap variabel X_2 yaitu sebesar 0,623, pengaruh langsung variabel X_2 terhadap variabel Y sebesar 0,712, dan pengaruh langsung variabel X_1 terhadap variabel Y adalah sebesar 0,817 dan pengaruh tidak langsung antara variabel X_1 terhadap variabel Y melalui X_2 sebagai variabel mediasi yaitu sebesar 0,443 dengan nilai error1 yang didapatkan dari hasil akar 1-Rsquare variabel X_1 terhadap X_2 sebesar 0,782 dan nilai error2 yang didapatkan

dari hasil akar 1-Rsquare variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 0,702. Dan untuk mengetahui nilai pengaruh total variabel X_1 terhadap Y dapat dihasilkan dari penjumlahan nilai koefisien X_1 terhadap Y dengan hasil nilai pengaruh tidak langsung melalui Z yaitu $0,817 + 0,443 = 1,26$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh total Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru adalah 1,26. Untuk lebih rincinya akan dijelaskan melalui gambar diagram pengaruh langsung antar variabel yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.7 diagram jalur pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi)



4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas atau independen dan variabel Komitmen Guru sebagai variabel terikat atau dependen. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti Iklim Sekolah di SMA Negeri 10 Muaro Jambi masuk dalam kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 58,08 dan nilai total maksimum sebesar 70, sebanyak 60% guru mengatakan Iklim Sekolah SMA Negeri 10 Muaro Jambi sangat tinggi. Disiplin kerja di SMA Negeri 10 Muaro Jambi juga masuk dalam kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 48,8 dan nilai total

maksimum sebesar 65, sebanyak 46% guru mengatakan bahwa Disiplin Kerja SMA Negeri 10 Muaro Jambi sangat tinggi. Selanjutnya Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi juga masuk dalam kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 63,70 dan nilai total maksimum sebesar 75, sebanyak 56% guru mengatakan bahwa Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi sangat tinggi. Selanjutnya dalam penelitian ini terdapat 4 rumusan masalah dan 4 hipotesis yang perlu dijawab melalui penelitian yang telah dilakukan. Sehingga pada tahap selanjutnya peneliti akan menjawab 4 rumusan masalah dan menguraikan 4 hipotesis tersebut.

4.4.1 Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja (H1)

Hipotesis 1 pada penelitian ini yaitu H₀: tidak terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi dan H_a: terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya persamaan regresinya pengaruh Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja adalah $X_2 = 15,492 + 0,623 X_1$, Karena Thitung 5,522 lebih besar dari Ttabel 1,67591 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Sehingga hal ini berarti H_a diterima dan H₀ ditolak yang berarti dapat disimpulkan bahwa Iklim Sekolah berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,623. Nilai R Square (koefisien determinan) iklim sekolah terhadap disiplin kerja sebesar 0,388 yang artinya variabel iklim sekolah mempengaruhi disiplin kerja di SMA Negeri 10 Muaro Jambi sebesar 38,8%.

Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja pada guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi sebesar 0,623. Sehingga, dapat diuraikan bahwa semakin baik iklim sekolah maka semakin baik

pula disiplin kerja pada guru disekolah dan sebaliknya jika iklim sekolah menurun maka akan mengakibatkan menurunnya disiplin kerja pada guru disekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian seperti penelitian oleh Amar (2014), Yuliana (2017) dan Mulia (2017) yang sama-sama menemukan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Menurut Davies dan Shackleton dalam Hadiyanto (2016) mengemukakan bahwasannya iklim sekolah yang positif bisa berdampak pada perilaku seorang guru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dimaknai bahwa Iklim sekolah yang positif dapat meningkatkan disiplin kerja pada guru dimana disiplin ini termasuk kedalam perilaku, oleh karena itu untuk dapat meningkatkan disiplin kerja yang optimal dibutuhkan iklim sekolah yang positif dan kondusif, karena disiplin kerja itu sendiri mencerminkan suatu perilaku terhadap taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku sehingga jika iklim sekolah tersebut kondusif selalu mengutamakan aturan dan tata tertib sekolah maka akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pada guru. Sementara Lubis dan Jaya (2019) berpendapat bahwa disiplin berfungsi untuk mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok atau didalam sebuah organisasi dengan begitu terjadi hubungan yang lebih baik dan lancar antara individu yang satu dengan individu yang lain.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru (H2)

Hipotesis 2 pada penelitian ini yaitu H0: tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi dan Ha: terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya persamaan regresinya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru adalah $Y = 26,781 + 0,712 X_2$, dengan nilai pada

Thitung pada uji-T Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru yaitu sebesar 7,017 lebih besar dari Ttabel 1,67591 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga hal ini berarti H_a diterima dan H_o disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru sebesar 0,712. Nilai R Square (koefisien determinan) disiplin kerja terhadap komitmen guru sebesar sebesar 0,506 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel komitmen guru di SMA Negeri 10 Muaro Jambi sebesar yaitu sebesar 50,6%.

Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi sebesar 0,712.. Sehingga dapat dimaknai bahwa semakin baik disiplin kerja seorang guru maka akan semakin tinggi pula komitmen pada guru tersebut dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun atau berkurang maka semakin rendah pula komitmen seorang guru karena disiplin kerja berkontribusi pada tinggi rendahnya komitmen guru. Hasil penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian dari Liana dan Irawati (2014), Trisnowati (2020) dan Outpen (2020) yang sama-sama menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen tiap individu didalam suatu organisasi.

Hendiyat dalam Irnawati (2016) juga menjabarkan bahwasannya seseorang bawahan yang memperlihatkan kesetiaan, rasa hormat, kepatuhan, serta disiplin yang tinggi artinya terdapat komitmen tinggi pada diri terhadap lembaga ataupun tugas. Selaras dengan Tohardi dalam Lubis dan Jaya (2019) yang mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak seseorang didalam sebuah organisasi. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa ketika guru terbiasa untuk

selalu disiplin dalam melaksanakan tugas disekolah , maka semakin tinggi pula komitmen seorang guru.

4.4.3 Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru (H3)

Hipotesis 3 pada penelitian ini adalah H_0 : tidak terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi dan H_a : terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya persamaan regresinya pengaruh Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi adalah $Y = 16,849 + 0,817 X_1$, nilai Thitung lebih besar dari Ttabel dengan nilai Thitung pada uji-T Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru yaitu sebesar 9,817 lebih besar dari Ttabel 1,67591 dengan nilai Sig. $0,00 < 0,05$. Sehingga hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti dapat disimpulkan bahwa Iklim Sekolah berpengaruh langsung terhadap Komitmen Guru sebesar 0,817. Nilai R Square (koefesien determinan) iklim sekolah terhadap komitmen guru sebesar sebesar 0,668 yang artinya bahwa variabel iklim sekolah mempengaruhi variabel komitmen guru di SMA Negeri 10 Muaro Jambi sebesar yaitu sebesar 66,8%.

Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi sebesar 0,817. Hal ini dapat dimaknai jika semakin baik iklim pada sekolah tempat guru bekerja maka akan semakin tinggi pula komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Hasil penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian dari Choiriyah (2017), Werang (2018) dan Saragih (2020) dimana pada penelitian tersebut ditemukan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen guru.

Iklim sekolah yang kondusif dapat mengembangkan perilaku positif para guru dan membuat para guru semakin berkomitmen terhadap sekolah dan lebih berkontribusi dalam pekerjaan mereka. Hal tersebut selaras dengan De Roche dalam Werang (2018) yang menandakan bahwa di dalam iklim sekolah yang kondusif terdapat guru-guru yang memiliki kesadaran tinggi terhadap tugas, saling menghormati serta menghargai pendapat orang lain. Sehingga semakin baik iklim sekolah tersebut pastinya akan membentuk rasa nyaman dalam bekerja di sekolah dan senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik sebagai seorang guru.

4.4.4 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru melalui Disiplin Kerja(H4)

Hipotesis 4 pada penelitian ini yaitu H_0 : tidak terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru melalui disiplin kerja dan H_a : terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru melalui disiplin kerja. Pada hipotesis ini dilakukan perhitungan pengaruh tidak langsung iklim sekolah terhadap komitmen guru dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi/intevening.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh tidak langsung iklim sekolah terhadap komitmen guru dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening/mediasi pada guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi adalah dengan menggunakan rumus Sobel Test. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui Z sebagai variabel mediasi/intervening.

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji sobel yang telah dilakukan sebelumnya didapatkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $4,33824 > 1,67591$ dengan

nilai Std. Error 0,1012 dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mampu memediasi variabel Iklim Sekolah terhadap Komitmen guru atau terdapat pengaruh mediasi dari variabel Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru melalui Disiplin Kerja.

Kemudian dari uji sobel tersebut telah didapatkan nilai pengaruh tidak langsung antara Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru melalui Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,508 dengan pengaruh total Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru yang didapatkan dari perhitungan nilai pada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,443 dengan pengaruh total iklim sekolah terhadap komitmen guru yaitu sebesar 1,26. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim sekolah yang kondusif dapat meningkatkan komitmen pada guru selaras dengan pengertian Saragih (2020) yang menemukan bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru.

Selanjutnya hal ini tentunya dimaknai dengan semakin nyaman suasana kerja guru dipercaya dapat meningkatkan kesadaran atas tugas dan kewajibannya sebagai guru hingga memberikan yang terbaik untuk sekolah. Selaras dengan Brown dan Leigh yang dikutip dalam Susanti (2021) juga berpendapat bahwasannya iklim sekolah menjadi kian penting sebab iklim sekolah ialah komponen yang dapat menciptakan lingkungan yang nyaman hingga dapat mencapai nilai dan potensi yang penuh.

Ketika guru bekerja di sekolah dengan iklim yang kondusif komitmen pada guru akan meningkat sehingga terbentuknya guru yang berupaya untuk bekerja dan memberikan pelayanan yang lebih baik. Iklim sekolah yang kondusif

akan membentuk perilaku guru yang terbiasa untuk bekerja dengan disiplin sesuai aturan dan kebiasaan sekolah sehingga terbentuklah seseorang yang berkomitmen. Staw B.W dalam Lubis dan Jaya (2019) menegaskan bahwa komitmen dapat memberikan dukungan yang positif terhadap kinerja, menghindari pekerja berhenti, dan ketidakhadiran kerja tiap individu. Komitmen yang baik akan membuat nyaman guru dan senantiasa memiliki rasa suka rela yang tinggi terhadap sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

1. Terdapat Komitmen Guru di SMA 10 Muaro Jambi dengan kategorisasi sangat tinggi yaitu sebesar 70% responden mengatakan Komitmen Guru berada pada kategori sangat tinggi, iklim sekolah pada kategori sangat tinggi yaitu 68% dan disiplin kerja juga berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 50%.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja pada guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Hal ini dibuktikan melalui hasil persamaan regresinya $X_2 = 15,492 + 0,623 X_1$, dengan nilai Thitung Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja yaitu 5,522 lebih besar dari Ttabel 1,67591 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai Rsquare (R^2) sebesar 0,388 atau 38,8%. Sehingga hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh iklim sekolah terhadap disiplin kerja yaitu sebesar 0,623.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil persamaan regresinya yaitu $Y = 26,781 + 0,712 X_2$, dengan nilai pada Thitung Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru yaitu sebesar 7,017 lebih besar dari Ttabel 1,67591 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai Rsquare (R^2) sebesar 0,506 atau 50,6%. Sehingga hal ini berarti H_a diterima dan

H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen guru yaitu sebesar 0,712.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil persamaan regresinya yaitu $Y = 16,849 + 0,817 X_1$, dengan nilai Thitung pada Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru yaitu sebesar 9,817 lebih besar dari Ttabel 1,67591 dengan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai Rsquare (R^2) sebesar 0,661 atau 66,1%. Sehingga hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi sebesar 0,817.
5. Terdapat pengaruh mediasi dari Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru melalui Disiplin Kerja. Hal ini diibuktikan dari hasil uji sobel didapatkan nilai Thitung sebesar $4,33824 > 1,67591$ dengan nilai Std. Error 0,1012 dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi antara iklim sekolah terhadap komitmen guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung antara Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru melalui Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,443. Sehingga hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Selanjutnya hasil dari pengaruh total Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru yang didapatkan dari perhitungan nilai pada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 1,26.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat dari peneliti yaitu secara teoretis disarankan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai Iklim Sekolah, Disiplin Kerja, dan Komitmen Guru, disarankan untuk melakukan tindak lanjut pada penelitian ini dengan pembahasan literatur yang lebih luas, kajian yang lebih mendalam, dengan populasi dan sampel penelitian yang lebih banyak, serta disarankan pada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel komitmen guru dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Komitmen pada guru pada lembaga sekolah pada penelitian ini tergolong tinggi namun belum optimal dimana terdapat beberapa guru pada lembaga tersebut masih kurang dalam berkomitmen. Sehingga alangkah lebih baik jika komitmen guru dapat terus dikembangkan dan ditingkatkan lagi dengan meningkatkan iklim sekolah yang lebih nyaman dan kondusif serta membentuk disiplin kerja guru yang lebih baik agar terciptanya komitmen guru yang lebih optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Adib, F., & Santoso, B. (2016). Upaya peningkatan prestasi belajar siswa dengan disiplin kerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 198.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., MS, N. H. A., ... & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Amar, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri 18 Padang. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 2(2). journal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5351
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279. doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110
- Ariyanti, N. S., Supriyanto, A., & Timan, A. (2019). Kontribusi Kepala Sekolah Berdasarkan Ketidaksesuaian Kualifikasi Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Sekolah (Studi Kasus di SD Islam Terpadu Robbani Singosari Kabupaten Malang). *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 157–168.
- Aziz, M. A. (2014). Hubungan Iklim Sekolah dan Kebiasaan Belajar dengan Prestasi Hasil Belajar Siswa SMP Negeri 2 Tanah Jambo Aye Aceh Utara.
- Choiriyah, S., Soegito, S., & Roshayanti, F. (2017). Pengaruh motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Semarang Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(2). doi.org/10.26877/jmp.v6i2.1995
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.
- Emma, C. J. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Spiritual Dan Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen Kerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Fahmi, R. (2019). *Pengaruh Disiplin, Iklim Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Pt Samudera Lautan Luas Medan* (Doctoral dissertation).
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*.

- Ghozali, imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik Penelitian bidang pendidikan, psikologi dan sosial*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Gungor. (2014). The Relationship Between Personality Types And Self-Efficacy Perceptions Of Student Teachers In Procedia Social And Classroom Discipline. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 786-790.
- Hadiyanto. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2). <https://jurnal.ikbis.ac.id/global/article/view/239>
- Hasan, B. S., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3063>
- Idrus, A. (2022). *KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Indrajaya, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 6(4), 71-82.
- Irnawati, I. (2016). Kontribusi Komitmen Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Penelitian Korelasional Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 77-84. [dx.doi.org/10.31958/jaf.v3i1.392](https://doi.org/10.31958/jaf.v3i1.392)
- Jang, J., & Juliana, J. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 141-160. doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp141-160
- Khairani, E., & Giatman, M. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Guru. *Educate: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6(2), 52-60. [dx.doi.org/10.32832/educate.v6i2.5026](https://doi.org/10.32832/educate.v6i2.5026)
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen Karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).

- Lubis, M. J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10-19. doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788
- Mulia, R., Natuna, D. A., & Azhar, F. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Akuntabilitas Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Kampar. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 6(2), 249-258.
- Nasional, D. P. (2005). Undang-undang nomor 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen. *Jakarta: Depdiknas*.
- Nasution, A. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Kota Medan* (Doctoral dissertation, Unimed).
- Permatasari, Y. M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. doi.org/10.30596%2Fjimb.v15i1.964
- Priyono., Marzuki., & Soesatyo, Yoyok. (2015). Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Employees (Studies on, CV Eastern Star Home in Surabaya). *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 5(3), 212-220.
- Purnama Dewi, D., & Harjoyo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Unpam Press.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150-162. <http://dx.doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Putrawan, I. M. (2020). *Kepemimpinan Guru dalam Perilaku Organisasi: Beberapa Konsep dan Langkah-Langkah Pengukurannya*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, N. A., Seri, H., & Sakdiahwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kepribadian dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 25-36. doi.org/10.32502/jimn.v8i2.1822
- Salim, N. A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru (Suatu Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Muara Jawa). *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan Dasar*, 1(1), 69-79. <https://jurnal.fkip-uwgm.ac.id/index.php/pendasmahakam/article/view/37/15>

- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44-52. doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654
- Sarwono, J. (2011). Mengenal path analysis: sejarah, pengertian dan aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 11(2), 98454.
- Setyawarno, D. (2016). *Panduan statistik terapan untuk penelitian pendidikan*. FMIPA UNY.
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Spalagita, B. A. (2012). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja di Perum Bulog Sub Divisi Regional IV Wilayah Banyumas* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Sudarwati, S. D. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116176.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Trisnowati, W. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Terhadap Komitmen dan Kinerja Guru. *iqtishadEQUITY*, 1(2). <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/iqtisad/article/view/544>
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Werang, B. R. (2018). Pengaruh keterampilan managerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar Kristen di Kabupaten Boven Digoel. Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI, 5(2), 159-174.
- Wolomasi, A. K., Werang, B. R., & Asmaningrum, H. P. (2019). Komitmen Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Semangat dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Musamus Journal of Primary Education*, 2(1), 13-23. doi.org/10.35724/musjpe.v2i1.1572
- Yuliara, I. M. (2016). *Regresi Linier Berganda*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46-60. doi.org/10.47435/al-ilmi.v1i2.537

Yuniati, Y., Yuliejantiningih, Y., & Abdullah, G. (2017). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Disiplin Guru SMP Negeri Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(1). doi.org/10.26877/jmp.v6i1.1985

LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat Izin Observasi



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Kampus Pinang Masak Jalan Raya Jambi – Ma. Bulian, KM. 15, Mendalo Indah, Jambi
Kode Pos. 36361, Telp. (0741)583453 Laman. www.fkip.unja.ac.id Email. fkip@unja.ac.id

Nomor : 202/UN21.3/KM.05.01/2022
Hal : **Permohonan Izin Observasi**

18 Januari 2022

Yth. **Kepala SMA Negeri 10 Muaro Jambi**
Di-
Tempat

Dengan hormat,
Dengan ini diberitahukan kepada Saudara, bahwa mahasiswa kami atas nama :

Nama	: Fiki Nurdiana
NIM	: A1D518039
Program Studi	: Administrasi Pendidikan
Jurusan	: Ilmu Pendidikan
Pembimbing Skripsi	: 1. Prof. Dr. Ali Idrus, M.Pd 2. Dr. Robin Pratama, S.Pd., M.Pd

akan melaksanakan observasi guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang berjudul: **"Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMA N 10 Muaro Jambi"**.

Untuk itu, kami mohon kepada Saudara untuk dapat mengizinkan mahasiswa tersebut mengadakan observasi di sekolah yang Saudara pimpin.

Observasi dilaksanakan pada tanggal, **19 s.d 21 Januari 2022**

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih

a.n. Dekan
Wakil Dekan BAKSI,



Delita Sartika, S.S., M.ITS., Ph.D
NIP 198110232005012002






Lampiran 2

Lembar Checklist Observasi Guru Sma Negeri 10 Muaro Jambi

Observasi ini bertujuan untuk mengetahui komitmen guru di SMA Negeri 10 Muaro Jambi, dan diisi dengan benar sesuai kondisi guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi.

No	Pernyataan	Check	
		Ya	Tidak
1	Semua guru mengenakan seragam sesuai dengan peraturan		✓
2	Guru masuk dan keluar kelas sesuai dengan jam pelajaran		✓
3	Guru tidak pernah terlambat sama sekali		✓
4	Guru mengajar dengan menarik menggunakan media pembelajaran berupa video pembelajaran, media lainnya		✓
5	Guru menyampaikan materi dengan maksimal	✓	
6	Guru berkomunikasi dengan baik dengan seluruh rekan kerja, siswa, dan atasan.	✓	
7	Guru mengerjakan pekerjaannya secara tepat waktu		✓
8	Guru mengerjakan sendiri pekerjaannya tidak pernah meminta bantuan siswanya baik itu merekap nilai hingga daftar presensi		✓
9	Guru merasa gaji yang diterima dapat memenuhi seluruh biaya kehidupan sehari-hari.		✓
10	Guru selalu berkontribusi pada semua kegiatan sekolah	✓	
11	Guru selalu hadir kesekolah tidak pernah izin absen		✓
12	Guru berpedoman pada visi-dan misi	✓	
13	Guru merasa bersemangat setiap kali mengajar dikelas setiap saat	✓	
14	Guru berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan sebagai seorang guru	✓	
15	Guru sangat dan memiliki ikatan emosional terhadap sekolah	✓	

Jambi, 20 Jan 2022



DELNEDI ZISWAN, M.Pd
NIP. 19701223 200701 1 007

Lampiran 3**INSTRUMEN PENELITIAN****PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KOMITMEN GURU SMA NEGERI 10 MUARO JAMBI**

Diajukan sebagai salah satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi
Administrasi Pendidikan FKIP Univ. Jambi



Disusun Oleh :
NAMA: Fiki Nurdiana
NIM A1D518039

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JAMBI
2021

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/ibu guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fiki Nurdiana

Nim : A1D518039

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Prodi : Administrasi Pendidikan

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi. Maka dengan ini saya memohon bantuan serta kesediaan bapak ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar serta terjaga kerahasiaannya. Atas partisipasi dan kesediaan bapak ibu dalam mengisi kuesioner penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Fiki Nurdiana

Nim.A1D518039

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Perempuan
☐ Laki – laki
3. Golongan Status : ☐ PNS ☐ GTY
☐ Honor ☐ Lain-lain
4. Pendidikan Terakhir : ☐ D3 ☐ S3
☐ S1 ☐ Lain - lain
☐ S2

Petunjuk Pengisian

- 1) Baca dan pahami pernyataan yang ada dengan sebaikbaiknya serta di bandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja.
- 2) Pilihlah jawaban yang paling sesuai pada kolom TP, J, KK, SR, dan SL dengan kondisi dilapangan dengan jujur dan sebenar-benarnya
- 3) Tidak ada jawaban yang benar atau salah, bapak dan ibu guru cukup menjawab sesuai dengan apa yang dirasakan ketika bekerja disekolah

Keterangan Jawaban

- 1) (TP) Tidak pernah
- 2) (J) Jarang
- 3) (KK) Kadang-kadang
- 4) (SR) Sering
- 5) (SL) Selalu

A. KOMITMEN GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		TP	J	KK	SR	SL
		1	2	3	4	5
A. Komitmen Afektif						
1	Saya menganggap sekolah ini seperti keluarga bagi saya					
2	Saya bangga terhadap profesi saya sebagai guru					
3	Saya berupaya untuk memberikan yang terbaik sebagai seorang guru					

4	Saya merasa senang bekerja disekolah					
5	Saya berkontribusi pada setiap kegiatan disekolah					
6	Saya merasa bahwa masalah yang terjadi disekolah ini juga menjadi masalah bagi saya					
B. Komitmen kelanjutan/rasional (Continuance)						
7	Saya merasa rugi jika meninggalkan sekolah ini					
8	Saya merasa takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain jika meninggalkan sekolah ini					
9	Sekolah ini memberikan keuntungan bagi saya					
10	Saya merasa membutuhkan pekerjaan ini					
11	Saya merasa gaji yang saya terima memenuhi biaya kehidupan saya					
C. Komitmen Normatif						
12	Sekolah ini menjadi bagian dari hidup saya					
13	Sekolah ini telah banyak berjasa bagi hidup saya sehingga layak mendapatkan kesetiaan saya					
14	Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya disekolah ini					
15	Saya merasa ingin lebih berkontribusi untuk sekolah					

B. IKLIM SEKOLAH

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		TP	J	KK	SR	SL
		1	2	3	4	5
A. Hubungan antar personal						
1	Seluruh warga sekolah berhubungan baik dengan penuh kekeluargaan					
2	Sekolah ini saling menghormati antar warga sekolah					
3	Saya mendapatkan bantuan ketika bekerja dari rekan kerja disekolah					
4	Saya merasa adanya keterbukaan antar warga sekolah					
B. Pertumbuhan/ perkembangan pribadi						
5	Saya berbagi pendapat mengenai pekerjaan dengan rekan kerja disekolah					
6	Saya berminat dalam mempelajari hal baru					

7	Saya berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan sebagai seorang guru					
C. Perubahan dan perbaikan						
8	Saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara mencapai tujuan pembelajaran					
9	Sekolah ini memberikan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan disekolah					
10	Saya berupaya menjadi guru yang inovatif					
11	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan benar					
D. Lingkungan fisik						
12	Sarana prasarana sekolah dipelihara dengan baik					
13	Sekolah ini memiliki persediaan fasilitas peralatan pembelajaran					
14	Saya menggunakan fasilitas sekolah dengan bebas					

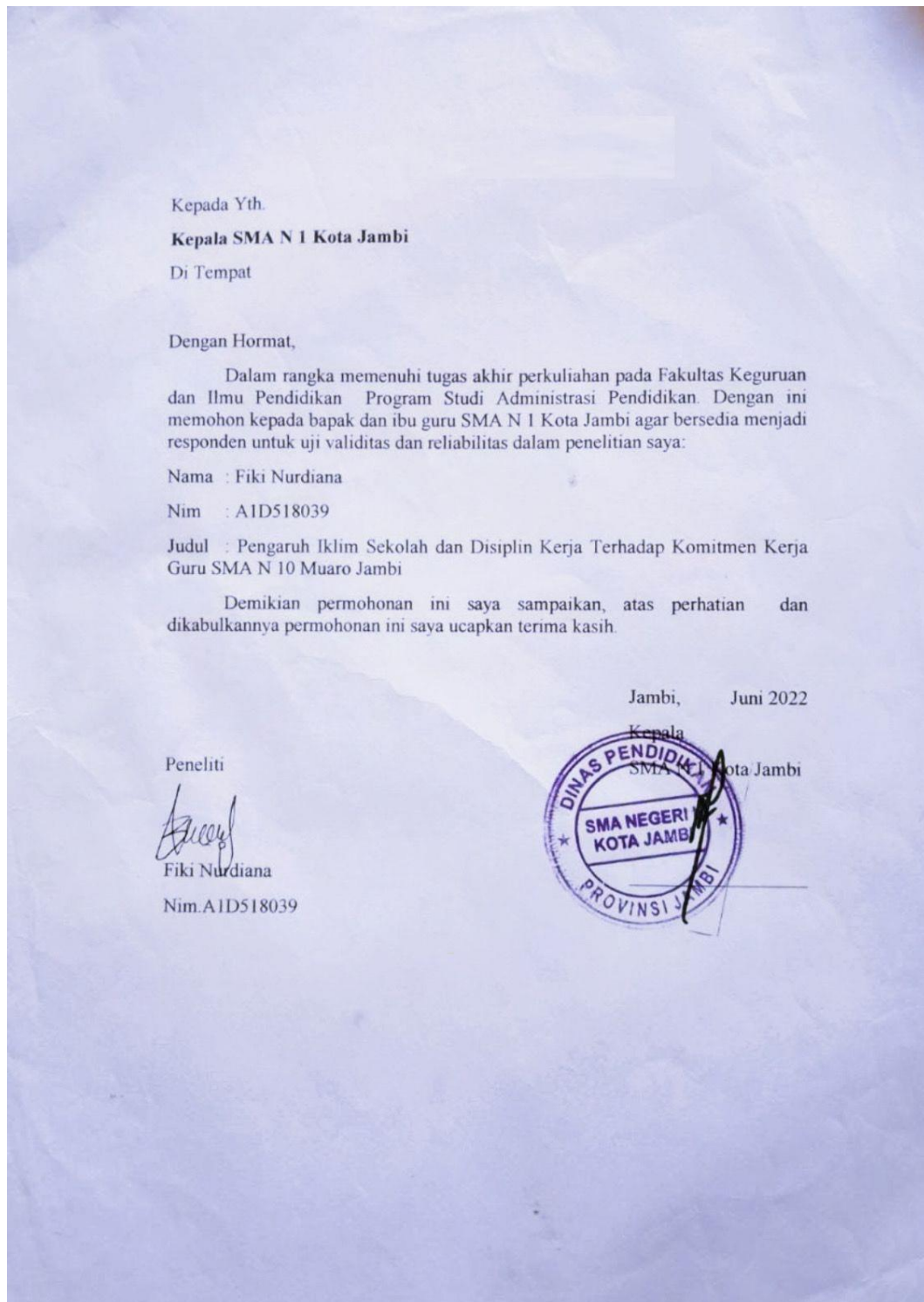
C. DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		TP	J	KK	SR	SL
		1	2	3	4	5
A. Disiplin waktu						
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan peraturan sekolah					
2	Saya mentaati jam pulang sekolah					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
4	Saya mentaati jadwal jam mengajar					
B. Disiplin Peraturan						
5	Saya mentaati peraturan perundang-undang dan kedinasan yang berlaku					
6	Saya mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas					
7	Saya mematuhi norma yang berlaku					
8	Saya memakai seragam sekolah sesuai dengan peraturan					
C. Disiplin Tanggung Jawab						
9	Saya bertanggung jawab terhadap tugas sebagai guru					

10	Saya bersungguh-sungguh ketika mengerjakan pekerjaan saya					
11	Saya berhati-hati ketika menggunakan fasilitas peralatan sekolah dengan baik					
12	Saya memelihara fasilitas sarana prasarana sekolah dengan baik					

Lampiran 4

Surat Uji coba angket



[illegible]

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Komitmen Guru

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Y_13	Y_14	Y_15	Total
Y_1	Pearson Correlation	1	.415*	.388*	.188	.021	.225	.229	.014	.042	.268	.077	.354	.213	.016	.518**	.364*
	Sig. (2-tailed)		.023	.034	.320	.913	.233	.224	.941	.827	.152	.686	.055	.258	.932	.003	.048
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_2	Pearson Correlation	.415*	1	.576**	.702**	.372*	.342	.095	.112	-.155	.186	.032	-.125	.354	.451*	.555**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.023		.001	.000	.043	.064	.617	.555	.412	.326	.867	.512	.055	.012	.001	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_3	Pearson Correlation	.388*	.576**	1	.651**	.375*	.000	.318	-.039	-.058	.124	-.085	.038	.473**	.090	.492**	.399*
	Sig. (2-tailed)	.034	.001		.000	.041	1.000	.087	.836	.762	.514	.654	.843	.008	.637	.006	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_4	Pearson Correlation	.188	.702**	.651**	1	.646**	.422*	.335	.053	-.221	.140	.072	-.026	.401*	.411*	.615**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.320	.000	.000		.000	.020	.071	.779	.240	.461	.704	.893	.028	.024	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_5	Pearson Correlation	.021	.372*	.375*	.646**	1	.523**	.485**	.078	-.100	.233	.328	.236	.377*	.505**	.321	.626**
	Sig. (2-tailed)	.913	.043	.041	.000		.003	.007	.680	.601	.216	.076	.210	.040	.004	.084	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_6	Pearson Correlation	.225	.342	.000	.422*	.523**	1	.391*	-.101	-.327	.167	.374*	.112	.239	.564**	.112	.440*
	Sig. (2-tailed)	.233	.064	1.000	.020	.003		.033	.595	.078	.376	.042	.555	.202	.001	.555	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_7	Pearson Correlation	.229	.095	.318	.335	.485**	.391*	1	.125	-.153	.171	.558**	.343	.163	.118	.135	.502**
	Sig. (2-tailed)	.224	.617	.087	.071	.007	.033		.511	.418	.367	.001	.063	.390	.536	.476	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_8	Pearson Correlation	.014	.112	-.039	.053	.078	-.101	.125	1	.653**	.477**	.356	.405*	.076	.262	.289	.583**
	Sig. (2-tailed)	.941	.555	.836	.779	.680	.595	.511		.000	.008	.054	.026	.691	.162	.122	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_9	Pearson Correlation	.042	-.155	-.058	-.221	-.100	-.327	-.153	.653**	1	.589**	.112	.459*	.177	.044	.232	.413*
	Sig. (2-tailed)	.827	.412	.762	.240	.601	.078	.418	.000		.001	.556	.011	.349	.818	.216	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

[illegible]

Lampiran 7**Uji Reliabilitas Komitmen Guru****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	61.50	28.052	.301	.793
Y_2	61.37	28.516	.437	.794
Y_3	61.67	27.333	.310	.792
Y_4	61.53	26.809	.470	.784
Y_5	61.90	24.990	.534	.775
Y_6	62.23	26.875	.343	.790
Y_7	62.03	26.516	.412	.786
Y_8	62.70	23.803	.429	.788
Y_9	62.23	25.702	.226	.812
Y_10	61.83	26.006	.605	.776
Y_11	62.17	24.006	.458	.783
Y_12	61.70	26.217	.505	.780
Y_13	62.00	25.448	.481	.780
Y_14	62.10	23.610	.541	.774
Y_15	61.70	25.872	.569	.777

Uji Reliabilitas Iklim Sekolah**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	58.60	23.490	.594	.875
X1_2	58.50	24.534	.413	.882
X1_3	58.80	22.786	.549	.876
X1_4	59.07	20.961	.709	.868
X1_5	58.87	23.361	.514	.878
X1_6	58.77	21.771	.666	.870
X1_7	58.70	23.528	.477	.880

X1_8	58.80	21.890	.713	.868
X1_9	59.00	22.552	.579	.875
X1_10	58.70	22.769	.624	.873
X1_11	58.57	23.495	.612	.874
X1_12	58.43	24.875	.386	.883
X1_13	58.73	24.064	.372	.884
X1_14	58.93	22.409	.580	.875

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	50.53	18.809	.605	.921
X2_2	50.17	20.695	.655	.916
X2_3	50.47	20.878	.498	.921
X2_4	50.23	20.668	.604	.917
X2_5	50.37	20.723	.538	.920
X2_6	50.27	20.616	.597	.918
X2_7	50.27	19.375	.783	.910
X2_8	50.63	17.895	.786	.910
X2_9	50.27	19.789	.803	.910
X2_10	50.30	19.528	.734	.912
X2_11	50.40	19.490	.825	.909
X2_12	50.37	19.620	.800	.910

Lampiran 8

Surat Izin Penelitian

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS JAMBI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN Kampus Pinang Masak Jalan Raya Jambi – Ma. Bulian, KM. 15, Mendalo Indah, Jambi Kode Pos. 36361, Telp. (0741)583453 Laman www.fkip.unja.ac.id Email: fkip@unja.ac.id										
Nomor : 1840/UN21.3/PT.01.04/2022 Hal : Permohonan Izin Penelitian	24 Mei 2022										
Yth. Kepala SMAN 10 Muaro Jambi Di Tempat											
Dengan hormat, Dengan ini diberitahukan kepada Saudara, bahwa mahasiswa kami atas nama											
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 40%;">Nama</td> <td>: Fiki Nurdiana</td> </tr> <tr> <td>NIM</td> <td>: A1D518039</td> </tr> <tr> <td>Program Studi</td> <td>: Administrasi Pendidikan</td> </tr> <tr> <td>Jurusan</td> <td>: Ilmu Pendidikan</td> </tr> <tr> <td>Dosen Pembimbing Skripsi</td> <td>: 1. Prof. Dr. Ali Idrus, M.Pd., M.E 2. Robin Pratama, S.Pd., M.Pd</td> </tr> </table>		Nama	: Fiki Nurdiana	NIM	: A1D518039	Program Studi	: Administrasi Pendidikan	Jurusan	: Ilmu Pendidikan	Dosen Pembimbing Skripsi	: 1. Prof. Dr. Ali Idrus, M.Pd., M.E 2. Robin Pratama, S.Pd., M.Pd
Nama	: Fiki Nurdiana										
NIM	: A1D518039										
Program Studi	: Administrasi Pendidikan										
Jurusan	: Ilmu Pendidikan										
Dosen Pembimbing Skripsi	: 1. Prof. Dr. Ali Idrus, M.Pd., M.E 2. Robin Pratama, S.Pd., M.Pd										
Akan melaksanakan penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul: <i>"Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMAN 10 Muaro Jambi".</i>											
Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya mahasiswa yang bersangkutan dapat diizinkan melakukan penelitian ditempat yang Saudara pimpin dari tanggal 30 Mei s.d 30 Juni 2022.											
Demikian atas bantuan dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih											
 Wakil Dekan BAKSI,  Delita Sartika, S.S., M.ITS., Ph.D NIP 198110232005012002											
 											

Lampiran 9

Surat Keterangan Penelitian




PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 10 MUARO JAMBI

Jln. Lintas Petaling, Km.14. RT.14 Desa Kebon IX Kec. Sungai Gelam, Kab. Muaro Jambi, Prov. Jambi, Kode Pos : 36373
e-mail : sma10mj@yahoo.co.id web: http://sma10mj.wordpress.com
NSS : 301100908001 (Akreditasi A) NPSN : 10505320

SURAT KETERANGAN
Nomor : 421.3/197/SMAN 10 MJ/PDD/2022

Berdasarkan Surat dari Universitas Jambi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Nomor : 1840/UN21.3/PT.01.04/2022 pada tanggal 24 Mei 2022 tentang permohonan izin Penelitian untuk penyelesaian penyusunan skripsi, maka dengan ini Kepala SMA Negeri 10 Muaro Jambi menerangkan bahwa :

No	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi
1	Fiki Nurdina	A1D518039	Administrasi Pendidikan

Adalah benar telah melaksanakan penelitian mulai tanggal 30 Mei s.d 25 Juni 2022 di SMA Negeri 10 Muaro Jambi.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Kebon IX, 27 Juni 2022
Kepala Sekolah,



DELNEDI ZISWAN, M.Pd
NIP. 19701223 200701 1 007

Lampiran 10

Tabulasi Penelitian Komitmen Guru Y

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Σ	π
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	62	4,13
2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	64	4,27
3	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	65	4,33
4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	63	4,20
5	5	5	5	5	4	4	4	1	3	4	3	5	5	4	5	62	4,13
6	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	63	4,20
7	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	65	4,33
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4,47
9	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	64	4,27
10	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	2	3	53	3,53
11	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	59	3,93
12	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	72	4,80
13	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	69	4,60
14	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	1	5	5	5	5	66	4,40
15	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73	4,87
16	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	71	4,73
17	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	71	4,73
18	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	71	4,73
19	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	71	4,73
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	69	4,60
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	69	4,60
22	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	65	4,33
23	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	72	4,80
24	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	58	3,87
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4,07
26	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	69	4,60
27	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72	4,80
28	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73	4,87
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4,93
30	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	58	3,87
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
34	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	71	4,73

[illegible]

25	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	64	4,57
26	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	63	4,50
27	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	64	4,57
28	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67	4,79
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00
30	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55	3,93
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	65	4,64
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	3,93
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	66	4,71
37	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	64	4,57
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00
40	5	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	50	3,57
41	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	5	4	51	3,64
42	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	41	2,93
43	4	3	2	3	5	2	4	3	4	3	2	3	4	3	45	3,21
44	5	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	2	4	53	3,79
45	4	3	2	3	4	5	3	4	5	2	4	3	3	5	50	3,57
46	4	4	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	43	3,07
47	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	41	2,93
48	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	44	3,14
49	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	38	2,71
50	5	4	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	43	3,07

Tabulasi Penelitian Disiplin Kerja X₂

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Σ	π
1	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	47	3,92
2	4	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	49	4,08
3	2	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	48	4,00
4	3	3	3	3	5	5	5	3	4	4	3	4	45	3,75
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	52	4,33
6	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	55	4,58
7	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	54	4,50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,00
9	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44	3,67
10	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46	3,83
11	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	49	4,08
12	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57	4,75

13	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	55	4,58
14	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	54	4,50
15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57	4,75
16	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	55	4,58
17	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	54	4,50
18	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	54	4,50
19	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	53	4,42
20	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	55	4,58
21	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	56	4,67
22	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	55	4,58
23	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	48	4,00
24	3	5	5	5	3	3	4	2	4	2	3	5	44	3,67
25	4	4	2	3	5	4	4	3	3	4	3	4	43	3,58
26	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	50	4,17
27	5	4	5	5	3	3	4	4	5	2	4	3	47	3,92
28	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	46	3,83
29	5	5	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	47	3,92
30	2	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	49	4,08
31	2	4	2	3	5	5	3	3	3	4	5	5	44	3,67
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,00
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,00
34	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	4,83
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	3,92
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,00
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,00
38	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	55	4,58
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4,92
40	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	4,83
41	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	51	4,25
42	3	2	2	3	2	3	3	4	5	3	3	4	37	3,08
43	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	42	3,50
44	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	34	2,83
45	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	5	33	2,75
46	2	2	3	4	4	3	2	3	1	2	2	3	31	2,58
47	2	5	3	3	3	3	1	2	2	4	1	3	32	2,67
48	3	3	4	5	3	3	2	3	2	3	2	2	35	2,92
49	5	3	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	40	3,33
50	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	47	3,92

Lampiran 11

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	21	42.0	42.0	42.0
Perempuan	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	47	94.0	94.0	94.0
S2	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid GTY/PTY	2	4.0	4.0	4.0
Honor	12	24.0	24.0	28.0
PNS	36	72.0	72.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber data primer 2022

Lampiran 12

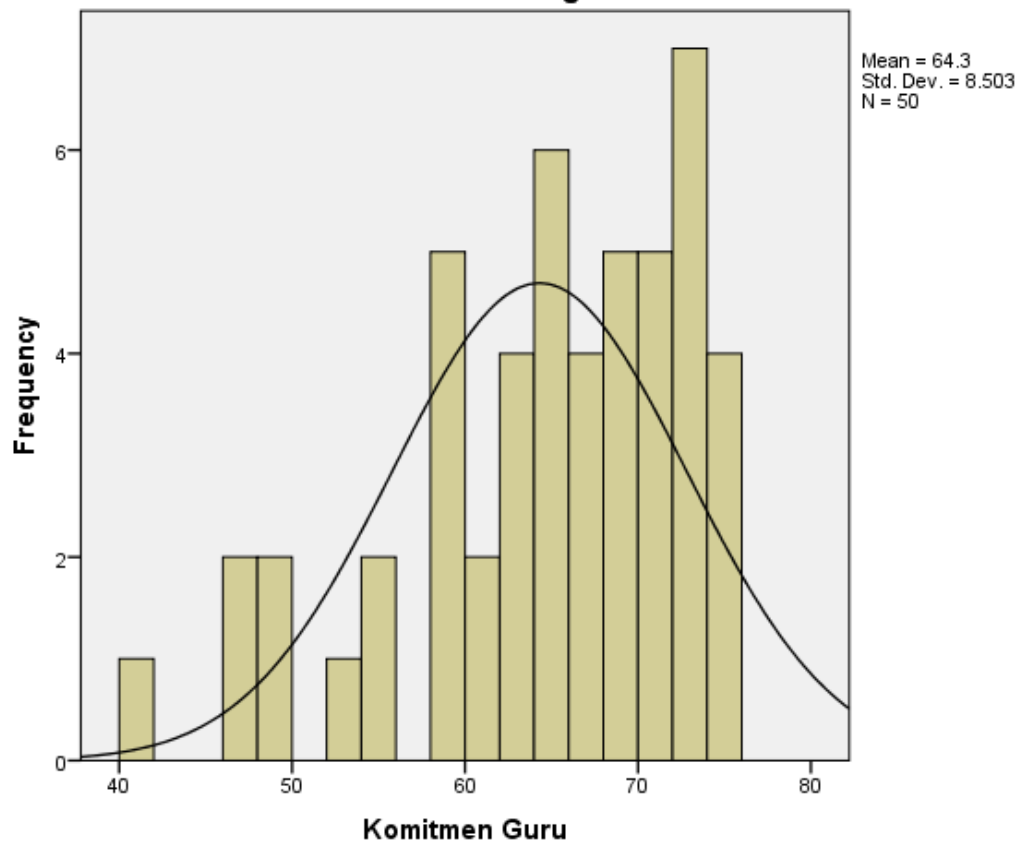
Descriptive Statistics Komitmen Guru (Y)

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Komitmen Guru	50	34	41	75	64.30	8.503	72.296
Valid N (listwise)	50						

Kategorisasi Variabel *Komitmen Guru* (Y)

Interval	Jumlah Guru	%	Kategori
4,1 – 5,0	35	70%	Sangat Tinggi
3,1 – 4,0	12	24%	Tinggi
2,1 – 3,0	3	6%	Cukup
1 – 2,0	0	0%	Rendah
Total	50	100%	

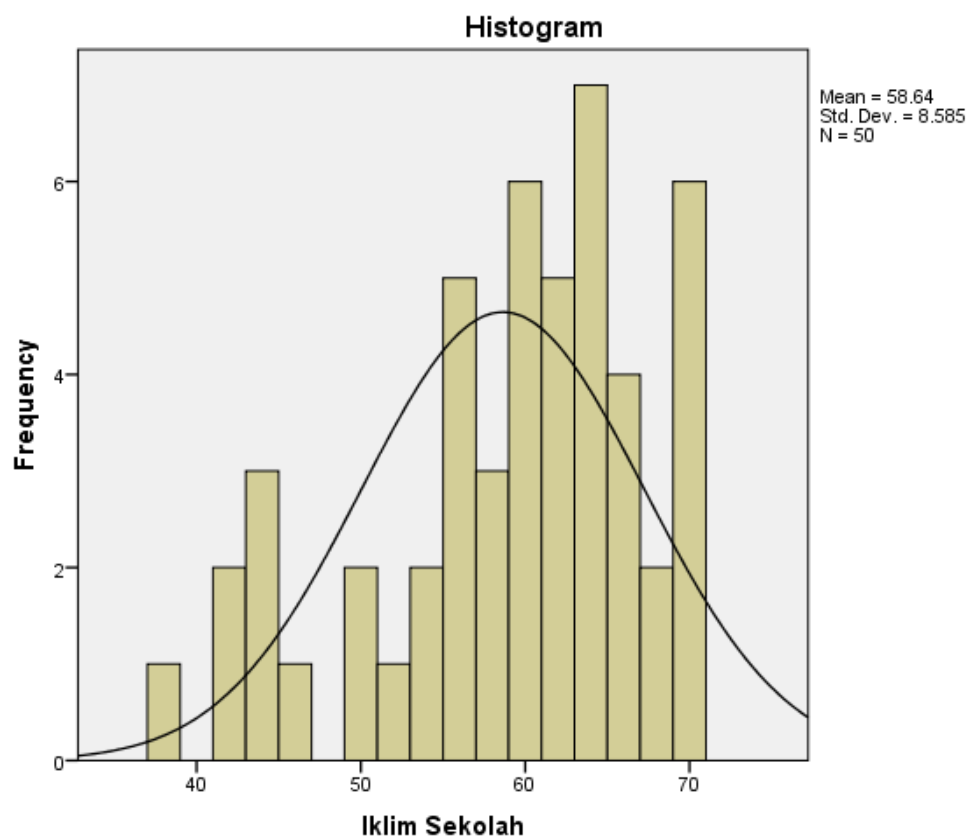
Histogram



Descriptive Statistics Iklim Sekolah (X₁)

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Iklim Sekolah	50	32	38	70	58.64	8.585	73.704
Valid N (listwise)	50						

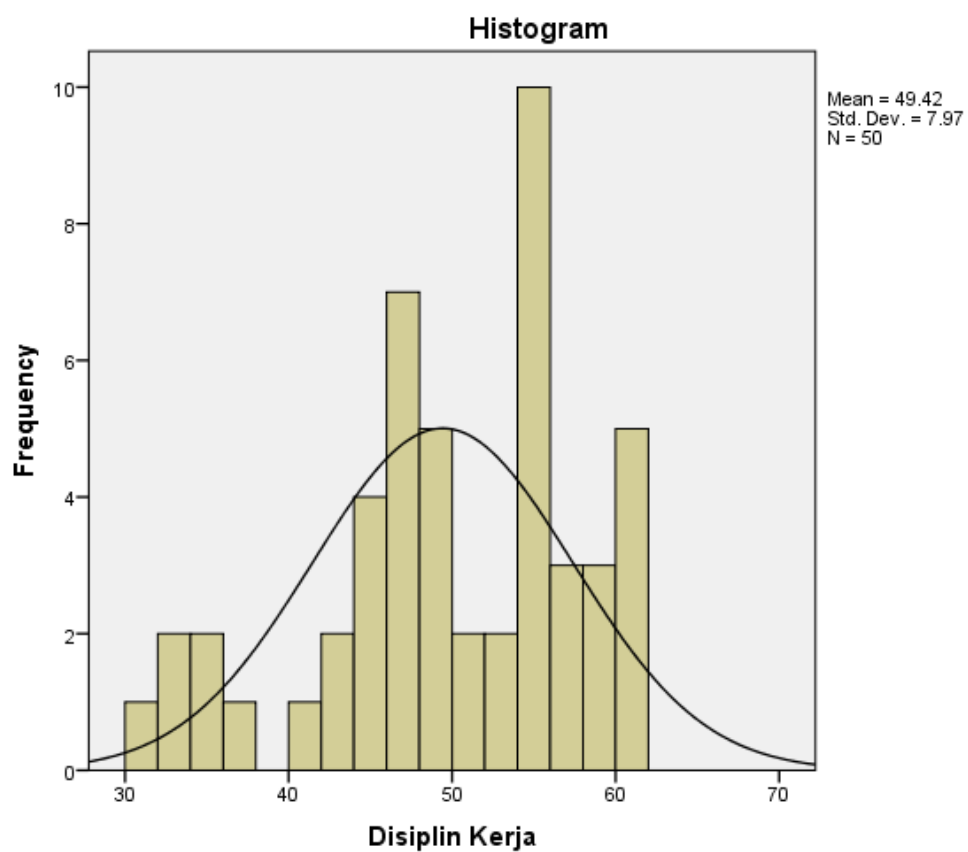
Interval	Jumlah Guru	%	Kategori
4,1 – 5,0	31	62%	Sangat Tinggi
3,1 – 4,0	14	28%	Tinggi
2,1 – 3,0	5	10%	Cukup
1 – 2,0	0	0%	Rendah
Total	50	100%	



Tabel 4.6 Descriptive Statistics Disiplin Kerja

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Disiplin Kerja	50	29	31	60	49.42	7.970	63.514
Valid N (listwise)	50						

Interval	Jumlah Guru	%	Kategori
4,1 – 5,0	25	50%	Sangat Tinggi
3,1 – 4,0	19	38%	Tinggi
2,1 – 3,0	6	12%	Cukup
1 – 2,0	0	0%	Rendah
Total	50	100%	



Lampiran 13

Uji prasyarat

1. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	
	Deviation	4.38121174
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.049
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

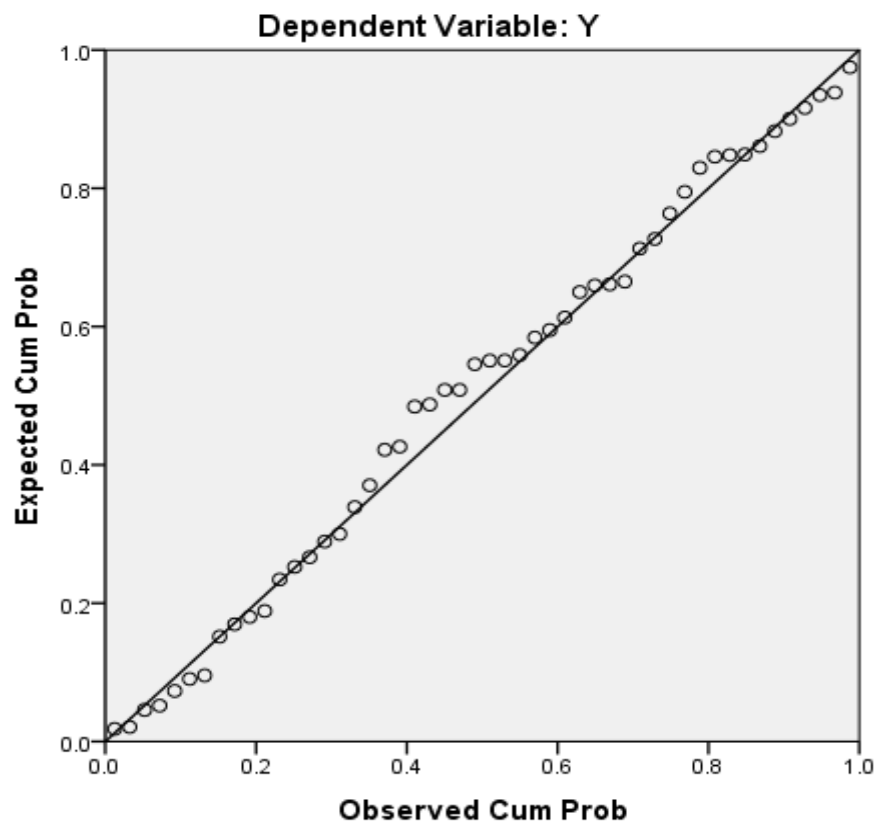
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji linearitas
Iklim sekolah terhadap komitmen guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	2874.067	22	130.639	5.277	.000
		Linearity	2364.772	1	2364.772	95.520	.000
		Deviation from Linearity	509.295	21	24.252	.980	.513
	Within Groups		668.433	27	24.757		
	Total		3542.500	49			

Disiplin kerja terhadap komitmen guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	2492.483	25	99.699	2.279	.024
		Linearity	1793.711	1	1793.711	40.998	.000
		Deviation from Linearity	698.772	24	29.116	.665	.837
	Within Groups		1050.017	24	43.751		
	Total		3542.500	49			

3. Uji multikolinearitas

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2601.944	2	1300.972	65.010	.000 ^b
Residual	940.556	47	20.012		
Total	3542.500	49			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.380	4.688		2.428	.019		
X1	.605	.095	.611	6.355	.000	.612	1.635
X2	.353	.103	.331	3.443	.001	.612	1.635

a. Dependent Variabel: Y

4. Uji heterokedasitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.168	2	6.584	.994	.378 ^b
	Residual	311.220	47	6.622		
	Total	324.389	49			

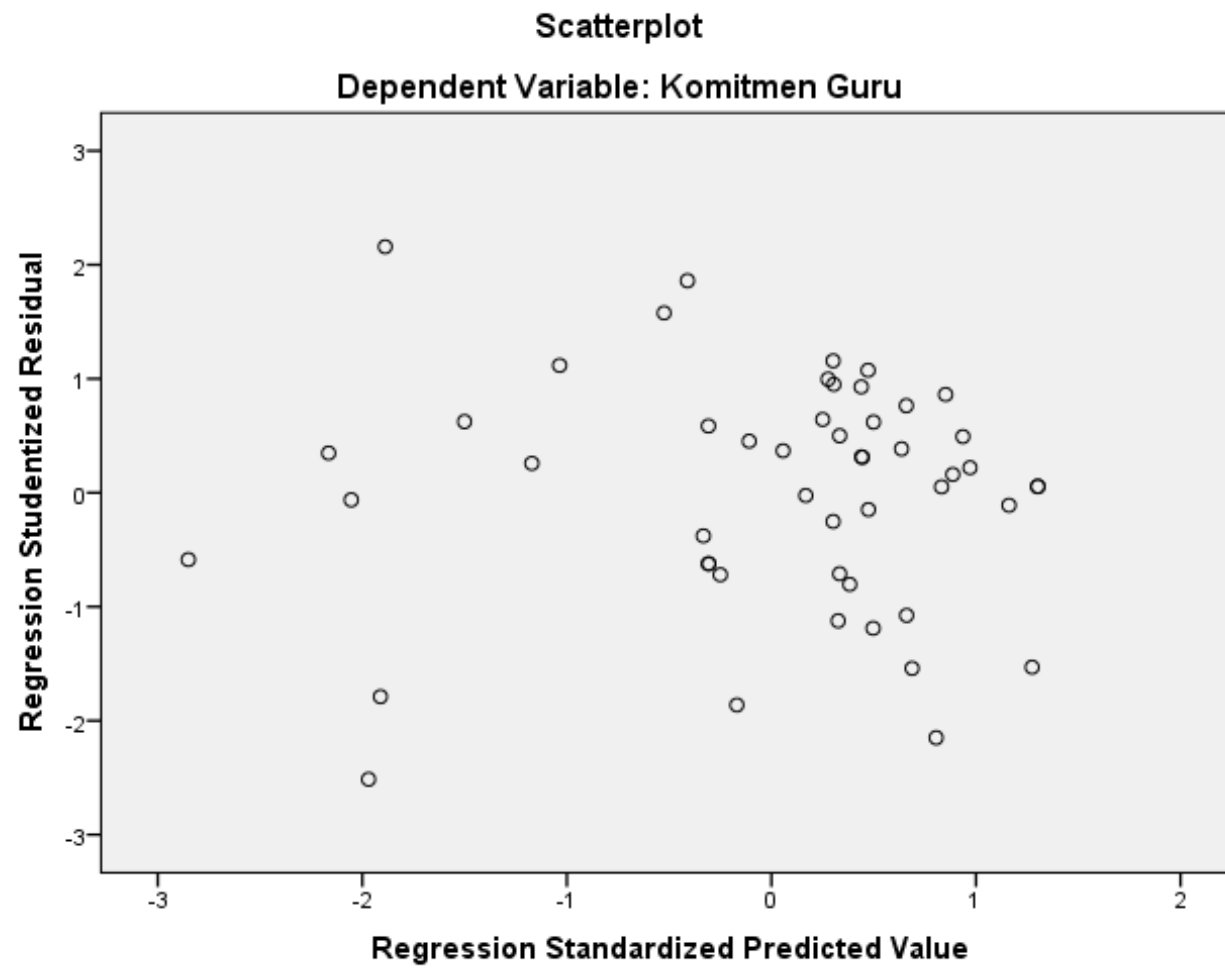
a. Dependent Variabel: Abs_Res

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.919	2.697		2.566	.014
	X1	-.008	.055	-.028	-.153	.879
	X2	-.059	.059	-.183	-1.001	.322

a. Dependent Variabel: Abs_Res



Lampiran 14

Uji T Hipotesis 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.492	6.208		2.495	.016
Iklm Sekolah	.579	.105	.623	5.522	.000

a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.376	6.297

a. Predictors: (Constant), Iklm Sekolah

Uji Hipotesis 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.781	5.415		4.946	.000
Disiplin Kerja	.759	.108	.712	7.017	.000

a. Dependent Variabel: Komitmen Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.506	.496	6.036

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Uji Hipotesis 3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.849	4.884		3.450	.001
Iklim Sekolah	.809	.082	.817	9.817	.000

a. Dependent Variabel: Komitmen Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.661	4.953

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah

Uji Hipotesis 4 Uji sobel

CALCULATION FOR THE SOBEL TEST

An interactive calculation tool for mediation tests

Curriculum vitae
Selected publications
Supplemental material
for publications
Online utilities
Mediation & moderation
material
PSY-GS-8878/PSY-PC-
7878: Statistical
Consulting
Vanderbilt Psychological
Sciences
Vanderbilt Quantitative
Methods
Organizations
Friends and colleagues
Contact me

1. Run a regression analysis with the IV predicting the mediator. This will give a and s_a .
2. Run a regression analysis with the IV and mediator predicting the DV. This will give b and s_b .
Note that s_a and s_b should never be negative.

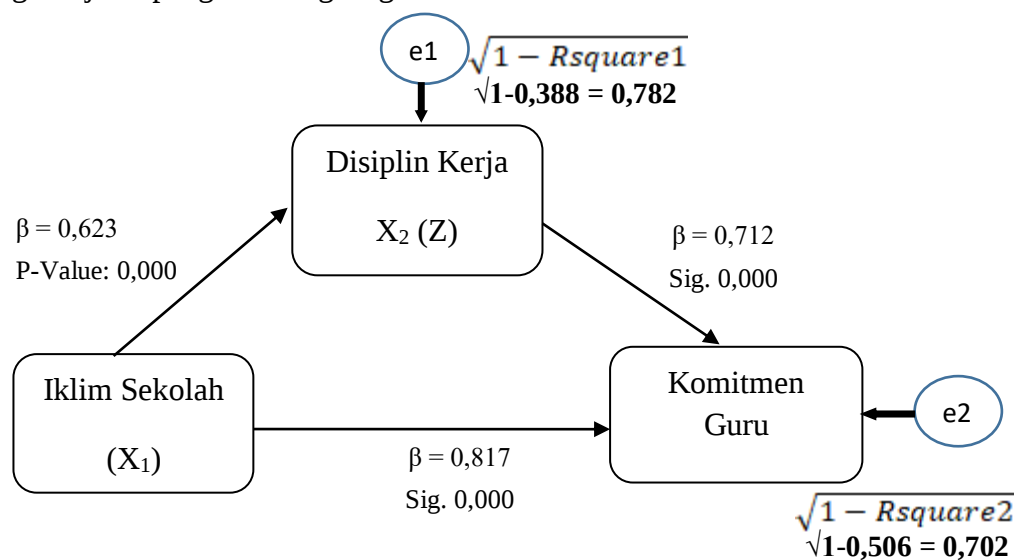
To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and Mackinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.579	Sobel test: 4.33824408	0.10129928	0.00001436
b 0.759	Aroian test: 4.31131393	0.10193203	0.00001623
s_a 0.105	Goodman test: 4.36568527	0.10066255	0.00001267
s_b 0.108	Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

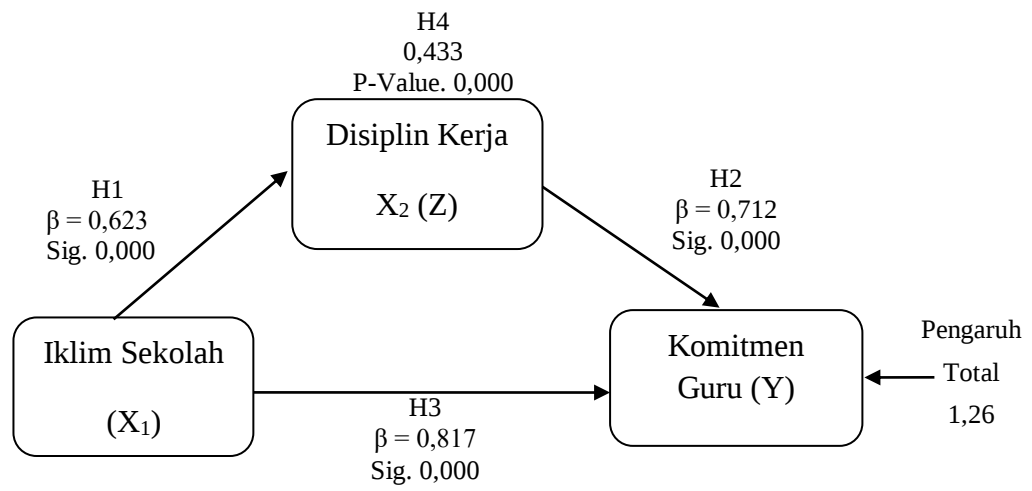
Diagram jalur pengaruh langsung



Tabel Hasil Keseluruhan

Variabel	Koef. Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Variabel Mediasi	Pengaruh Total
$X_1 - X_2$	0,623	0,623	-	-
$X_2 - Y$	0,712	0,712	-	-
$X_1 - Y$	0,817	0,817	0,443	1,26
$e1$	0,782	-	-	-
$e2$	0,702	-	-	-

Diagram jalur pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi)



Lampiran 15

Foto bersama wakil kurikulum ibu Ria Anggraini., S.Pd



Lampiran 16

Foto pengisian angket oleh guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi



Lampiran 17

Profil Sekolah



SMA Negeri 10 Muaro Jambi adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMA di Kebon Sembilan, Kec. Sungai Gelam, Kab. Muaro Jambi, Jambi. Dalam menjalankan kegiatannya, sekolah ini berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sekolah ini beralamat di Jl. Lintas Petaling RT 14 Desa Kebon Sembilan Kec. Sungai Gelam Kab. Muaro Jambi, Provinsi Jambi. SMA Negeri 10 Muaro Jambi ini telah memiliki akreditasi A, berdasarkan sertifikat 268/BAP-SM/IX/Jbi/2016. Pembelajaran di sekolah ini dilakukan pada pagi hingga siang hari. Dalam seminggu, pembelajaran yang dilakukan disekolah ini adalah selama 6 hari.

RIWAYAT HIDUP



Fiki Nurdiana lahir di Talang Belido pada tanggal 11 Oktober 2000 anak tunggal dari pasangan Bapak Muhammad Holid Fahmi dan Ibu Asnawati, dan telah menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 83 Muaro Jambi pada tahun 2012, kemudian menyelesaikan pendidikan di SMP Negeri 9 Muaro Jambi pada tahun 2015, menyelesaikan pendidikan di SMK Swasta Unggul Sakti Kota Jambi Jurusan Administrasi Perkantoran pada tahun 2018, dan melanjutkan pendidikan di Universitas Jambi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan melalui jalur SBMPTN. Penulis mengikuti kegiatan Kampus Mengajar di SD Negeri 22 Muaro Jambi selama 3 bulan pada tahun 2021. Pada tanggal 21 September 2022 penulis dinyatakan lulus dihadapan dosen penguji skripsi dengan judul skripsi “Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi” serta berhak menyandang gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).