

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP DISIPLIN
KERJA GURU SDN DI KECAMATAN CIBINONG KABUPATEN BOGOR**

Ikayati Sholikhin¹, Rais Hidayat², Widiasih³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Terbuka

¹ ikasholikhin@gmail.com, ²rais72@gmail.com, ³widiasih@ecampus.ut.ac.id

ABSTRACT

Teacher work discipline is expected to be able to give maximum contribution in the education process in schools. The results of observations at SD N in the Cibinong sub-district, Bogor Regency. The purpose of this study was to determine the influence of organizational climate and self-efficacy on the work discipline of elementary school teachers in Cibinong District, Bogor Regency. The research design is a survey research with an explanatory research approach, with the independent variables being organizational climate and self-efficacy on the variables of teacher work discipline. The population is all SDN ASN teachers in the Cibinong sub-district totaling 179 people. All populations are samples and respondents. Data collection techniques using questionnaires containing questions in the form of data analysis was carried out using multiple linear regression analysis techniques using SPSS 27. The results showed that organizational climate had a significant effect on the work discipline of SDN teachers in Cibinong District, Bogor Regency, indicated by a correlation of 0.318. That is, the better the organizational climate, the higher the work discipline. Self-efficacy has a significant effect on the work discipline of SDN teachers in Cibinong District, Bogor Regency, as shown by a correlation of 0.565. This means that the higher the teacher's self-efficacy, the higher the teacher's work discipline. Organizational climate and self-efficacy together have a significant effect on the work discipline of SDN teachers in Cibinong District, Bogor Regency, as indicated by the results of the $F_{count} > F_{table}$ or $sig\ 0.00 < 0.05$, with the contribution of the organizational climate variable and early efficacy on work discipline of The remaining 98% is influenced by other factors.

Keywords: organizational climate, self-efficacy, teacher work discipline

ABSTRAK

Disiplin kerja guru diharapkan mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam proses pendidikan di sekolah. Hasil observasi di SD N di kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh iklim organisasi dan efikasi diri terhadap disiplin kerja guru SD N di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. Desain penelitian merupakan penelitian survei dengan pendekatan explanatory research, dengan variabel bebas iklim organisasi dan efikasi diri terhadap variabel disiplin kerja guru. Populasi adalah seluruh guru ASN

SDN yang ada di wilayah Kecamatan Cibinong berjumlah 179 orang. Semua populasi merupakan sampel dan responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan berbentuk Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor ditunjukkan dengan korelasi sebesar 0,318. Artinya, semakin baik iklim organisasi maka disiplin kerja akan semakin tinggi. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor ditunjukkan dengan korelasi sebesar 0,565. Artinya semakin tinggi efikasi diri guru maka semakin tinggi disiplin kerja guru. Iklim organisasi dan Efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor ditunjukkan dengan hasil uji Fhitung > Ftabel atau sig. 0,00 < 0,05, dengan besarnya kontribusi variable iklim organisasi dan efikasi diri terhadap disiplin kerja sebesar 98% sisanya dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Guru

A. Pendahuluan

Pegawai dalam sebuah institusi organisasi dalam hal ini guru bukan hanya sebagai sumber daya (human resource), melainkan sebagai modal manusia (*human capital*) dengan seluruh pengetahuan, keahlian, dan keterampilannya. Pegawai merupakan aset dari sebuah lembaga atau organisasi (Solihin, et al. 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan unsur penting di dalam sebuah organisasi.

Guru sebagai individu memiliki kontribusi terhadap kemajuan sebuah institusi Pendidikan (D Yatimah, et al. 2019). Hal terpenting bagi sebuah organisasi pendidikan salah satunya

adalah kesadaran perilaku disiplin, karena dasar disiplin kerja itu sendiri adalah sikap taat pada peraturan, hal ini bertujuan agar guru mampu melaksanakan tugas dan kewajiban secara menyeluruh tanpa meninggalkan aturan dan norma yang berlaku, sehingga membentuk budaya disiplin yang dapat meningkatkan kemajuan sebuah organisasi dan juga meningkatkan kompetensi guru sebagai sebuah profesi (Forefry, 2017).

Sebagai profesi guru mempunyai tanggung jawab yang menyertainya, berdasarkan undang-undang RI No. 14 tahun 2005 menyatakan guru adalah tenaga profesional dengan tugas utama

mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Hardani Widhiastuti, 2014).

Berdasarkan data dari BAN-SM, akreditasi tingkat sekolah dasar dan menengah sederajat hingga Desember 2018 didominasi peringkat B, yakni sebesar 55,31%. Dari 51.979 sekolah rincian, pada jenjang SD/MI hanya 19,77%, SMP/MTs 20,85%, SMA/MA 27, 29% dan SMK 18,06%. Ketua BAN-SM Toni Toharudin menyatakan, berdasarkan hasil tersebut, pihaknya meminta pemerintah untuk mengambil kebijakan yang berorientasi pada perbaikan kualitas guru dan ini sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja guru. Pasalnya kualitas guru dan tenaga kependidikan, terutama pada jenjang Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah masih dibawah nilai rata-rata standar nasional. <http://www.potretbogor.com>

Berdasarkan informasi dari ketua KKG gugus VIII kecamatan cibinong, menyatakan bahwa masih ada guru yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya kegiatan KKG

tersebut, ini di tandai dengan tingkat kehadiran guru dalam pelaksanaan KKG pada tahun 2019 belum maksimal yaitu hanya 50 % dari jumlah guru yang ada, serta masih kurangnya ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan pada kegiatan KKG tersebut.

Menurut Dwipayana, et al. (2019) Disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. seperti halnya menurut Herlianto et al., (2018) definisi "Disiplin ialah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan - peraturan organisasi, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis".

Menurut (ujiaturrahman, (2016) Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka. Peningkatan disiplin kerja pada

pegawai dapat terwujud apabila lingkungan organisasi mampu dipersepsikan dengan baik. Sobandi et al., (2021) menyebutkan bahwa: "Iklim organisasi ialah lingkungan internal atau psikologi sebuah organisasi yang di anggap dapat berdampak pada perilaku para anggota didalamnya serta hal itu terbentuk sebab dilaksanakannya beragam kegiatan didalam organisasi".

Selanjutnya Wati et al., (2022) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Efikasi diri akan mempunyai kemampuan *coping* individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut (Utami, et al. 2020). Mempertahankan kedisiplinan itu sangat dipengaruhi oleh efikasi diri yang mempunyai kemampuan mengontrol perilaku (Papat et al., 2021). Afrina et al., (2019) mendefinisi efikasi diri sebagai sebuah keyakinan individu bahwa mereka mempunyai kemampuan

untuk melakukan pekerjaan serta membagi pekerjaannya secara mahir, yakni mendapat pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya, bila individu dapat melakukan pekerjaannya dengan baik di masa lalu, maka individu tersebut dapat lebih percaya diri ketika harus mengerjakannya di waktu mendatang.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan pendekatan penelitian ini bersifat korelasi yaitu menggambarkan pola hubungan antara dua variabel atau lebih (Ilanaturodiah, et al. 2020). Penelitian ini menggunakan desain korelasional yaitu hubungan antara variabel bebas X1, X2 terhadap variabel terikat Y. Terdapat variabel bebas (independent) yaitu iklim organisasi(X1), efikasi diri (X2). Sedangkan variabel terikat (dependent) yaitu disiplin kerja guru (Y). Menurut (Selia et al, 2019) Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu penelitian

Populasi adalah seluruh guru ASN SDN yang ada di wilayah Kecamatan Cibinong berjumlah 179 orang. Semua populasi merupakan

sampel dan responden yang diambil secara acak atau random sampling dari 10 gugus SDN. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan, Untuk pengolahan data hasil dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan metode skala likert, nilai dalam skala likert dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skala likert dan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Skala ini disusun dalam bentuk pernyataan yang diikuti oleh 5 (lima) options berupa respon yang menunjukkan tingkatan. Model ini menggunakan 5 (lima) butir pilihan dari jawaban yang skornya paling rendah sampai yang paling tinggi.

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada awal disahkannya proposal penelitian dan kegiatan ini di mulai dari bulan Maret sampai Juni 2022.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan **Hasil Penelitian**

Deskripsi data hasil penelitian terdiri dari tiga bagian, yaitu data

variabel terikat disiplin kerja guru (Y), data variabel bebas iklim organisasi (X1) dan efikasi diri (X2) yang di deskripsikan dalam bentuk deskripsi statistik dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, rata-rata, simpangan baku, median modus, kemiringan, keruncingan, skor minimum, dan dilengkapi dengan grafik histogram.

Berdasarkan hasil penghitungan SPSS 26, deskripsi data skor angket Iklim Organisasi (X1), Efikasi Diri (X2) dan Disiplin Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1
Deskripsi Statistik

	N	Ran ge	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Devi ation	Varia nce
Disiplin Kerja Guru (Y)	17 9	18	84	102	93.98	4.72 2	22.2 97
Iklim Organisasi (X1)	17 9	29	99	128	112.75	6.96 0	48.4 48
Efikasi Diri (X2)	17 9	17	85	102	94.79	4.50 2	20.2 69
Valid N (listwise)	17 9						

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, hasil deskripsi statistik penelitian menunjukkan bahwa skor Disiplin Kerja Guru (Y) mempunyai rata-rata (*mean*) 93,98 dengan simpangan baku (*standar deviation*) 4,722, skor minimum 84 dan skor maksimum 102. Untuk variabel independen Iklim Organisasi (X1) mempunyai skor rata-rata (*mean*) 112,75 dengan simpangan baku (*standar deviation*)

6,960, skor minimum 99 dan skor maksimum 128. Variabel independen kedua berupa Efikasi Diri (X2) mempunyai skor rata-rata (*mean*) 94,79 dengan simpangan baku (*standar deviation*) 4,502, skor minimum 85 dan skor maksimum 102. penelitian ini.

Distribusi frekuensi skor Iklim Organisasi (X1) disajikan pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4. 2

Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	99-102	8	4.5	4.5	4.5
	103-106	27	15.1	15.1	19.6
	107-110	44	24.6	24.6	44.1
	111-114	32	17.9	17.9	62.0
	115-118	26	14.5	14.5	76.5
	119-122	23	12.8	12.8	89.4
	123-126	16	8.9	8.9	98.3
	127-130	3	1.7	1.7	100.0
	Total	179	100	100	

Berdasarkan tabel 4.2 di atas terlihat bahwa skor yang di bawah rata-rata sebanyak 111 responden (62%), sedangkan skor yang di atas nilai rata-rata sebanyak 68 responden (38%).

Grafik histogram frekuensi data Iklim Organisasi (X1) dapat diperhatikan pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Diagram 4. 1
Grafik Histogram Frekuensi Iklim Organisasi (X1)

Distribusi frekuensi skor angket Efikasi Diri (X2) disajikan pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4. 3

Distribusi Frekuensi Efikasi Diri (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	85-87	15	8.4	8.4
	88-90	20	11.2	19.6
	91-93	18	10.1	29.6
	94-96	53	29.6	59.2
	97-99	49	27.4	86.6
	100-102	24	13.4	100
	Total	179	100	

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa skor yang di bawah rata-rata sebanyak 106 responden (59,2%), sedangkan skor yang di atas nilai rata-rata sebanyak 73 responden (40,8%). Grafik histogram dan poligon frekuensi data Efikasi Diri (X2) dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



Diagram 4. 2
Grafik Histogram Frekuensi Efikasi Diri (X2)

Distribusi frekuensi skor angket Disiplin Kerja Guru (Y) disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru (Y)

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent
Valid	84-87	21	11.7	11.7	11.7
	88-91	34	19	19	30.7
	92-95	48	26.8	26.8	57.5
	96-99	54	30.2	30.2	87.7
	100-103	22	12.3	12.3	100
	Total	179	100	100	

Berdasarkan tabel 4.4 di atas terlihat bahwa skor yang di bawah rata-rata sebanyak 103 responden (57.5%), sedangkan skor yang di atas nilai rata-rata sebanyak 76 responden (42.5%). Grafik histogram dan poligon frekuensi data Disiplin Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut:



Diagram 4. 3
Grafik Histogram Frekuensi Efikasi Diri (X2)

A. Pengujian Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

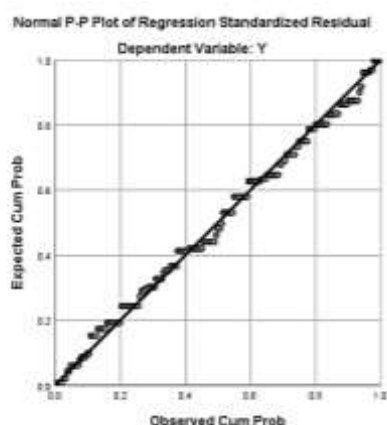
Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 dengan teknik *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test* dengan residual dan P-P Plot. Hasil uji normalitas seperti ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Tes Normalitas dengan One Sample Kolmogorof-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		179
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.02E-14
	Std. Deviation	0.66650005
Most Extreme Differences	Absolute	0.057
	Positive	0.057
	Negative	-0.045
Kolmogorov-Smirnov Z		0.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai Asymp.sig.(2-tailed)

0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan **data berdistribusi normal**. Hasil ini didukung oleh P-P Plot seperti pada gambar 4.3 di bawah ini yang menunjukkan bahwa titik data berkumpul pada garis linier. Tidak ada titik yang jauh dari garis tersebut.



Gambar 4. 1: Normal P-P Plot

2. Uji Linearitas

Uji linearitas hubungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26 dengan teknik *Test of Linearity*. Hasil uji linearitas seperti ditunjukkan pada tabel-tabel berikut:

a) Disiplin Kerja Guru (Y)

Berikut ini disajikan tabel 4.6 yang merupakan hasil dari uji linearitas antara variabel independen Iklim Organisasi (X1) dengan variabel dependen Disiplin Kerja Guru (Y)

Tabel 4. 6

Tabel Pengujian Linearitas Variabel X1 dengan Y

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja Guru (Y) * Iklim Organisasi (X1)	(Combined)	3941.116	25	157.645	866.567	.000
	Linearity	3742.779	1	3742.779	20573.918	.000
	Deviation from Linearity	198.337	24	8.264	45.427	.000
	Within Groups	27.834	153	0.182		
	Total	3968.950	178			

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig): dari output pada tabel 4.6 di atas, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0,000 yang kurang dari dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X1) dengan variabel Disiplin Kerja Guru (Y).

Tabel 7

Tabel Pearson Correlation antara Disiplin Kerja Guru (Y) dan Iklim Organisasi (X1)

Tingkat X1	Disiplin Kerja Guru (Y)	Iklim Organisasi (X1)
Disiplin Kerja Guru (Y)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.971**
	N	179
Iklim Organisasi (X1)	Pearson Correlation	.971**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	179

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel 4.7 tentang korelasi Pearson di atas terlihat bahwa nilai $p = 0,000 < 0,005$, artinya Iklim Organisasi (X1) memiliki hubungan secara signifikan dengan Disiplin Kerja Guru (Y). Selain itu, nilai

Pearson Correlation dari Iklim Organisasi Kelompok sebesar 0.971. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara variabel Iklim Organisasi (X1) dengan variabel Disiplin Kerja Guru (Y) pada tingkat korelasi tinggi.

b) Disiplin Kerja Guru (Y) dengan Efikasi Diri (X2)

Berikut ini disajikan tabel 4.8 yang merupakan hasil dari uji linieritas antara variabel independen efikasi diri (X2) dengan variabel dependen Disiplin Kerja Guru (Y)

Tabel 8
Tabel Pengujian Linearitas Disiplin Variabel (Y) Terhadap (X2)

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja Guru (Y) * Efikasi Diri (X2)	(Combined)	4589.835	17	269.990	10.963	.000
	Between Groups	Linearity	1	56.641	2.300	.131
		Deviation from Linearity	16	283.325	11.505	.000
	Within Groups		161	24.626		
	Total		178			

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig): dari output pada tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0,000 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada

hubungan linear secara signifikan antara variabel Efikasi Diri (X2) dengan variabel Disiplin Kerja Guru (Y).

Tabel 9
Tabel Pearson Correlation antara Variabel (Y) dan (X2)

Tingkat X2	Disiplin Kerja Guru (Y)	Efikasi Diri (X2)
Disiplin Kerja Guru (Y)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.976**
	N	179
Efikasi Diri (X2)	Pearson Correlation	.976**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	179

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel 4.9 di atas terlihat bahwa nilai $p = 0.000 > 0,005$, artinya Efikasi Diri (X2) memiliki hubungan secara signifikan dengan Disiplin Kerja Guru (Y). Selain itu, nilai Pearson Correlation dari Iklim Organisasi Kelompok sebesar 0.976. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara variabel Iklim Organisasi (X1) dengan variabel Disiplin Kerja Guru (Y) pada tingkat korelasi tinggi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji prasyarat berikutnya adalah uji multikolinearitas yang dilakukan dengan program SPSS 26 dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Hasil uji multikolinearitas seperti

ditunjukkan pada tabel 4.10 sebagai berikut ini:

Tabel 10
Tabel Uji Multikolinearitas

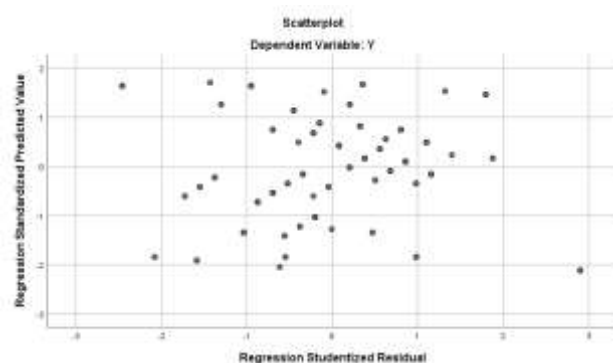
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Iklim Organisasi (X1)	.128	7.827
Efikasi Diri (X2)	.128	7.827

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 yang menyajikan Uji Multikolinearitas di atas menampilkan nilai Tolerance untuk variabel Iklim Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) adalah 0,128 yang lebih besar dari 0,10. Adapun nilai VIF untuk variabel Iklim Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) adalah $7.827 < 10,00$. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, maka dapat **disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi dalam penelitian ini.**

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Statistics dengan teknik *Uji Rank Spearman* dan gambar Scatter Plot. Hasil uji heteroskedastisitas seperti ditunjukkan pada gambar 4.5 di bawah ini:



Gambar 4. 2: Scatter Plot

Gambar scatter plot di atas menunjukkan bahwa plot-plot tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model terhindar dari gejala Heteroskedastisitas. Pengujian ini juga didukung oleh pengujian Spearman's rho pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 11
Tabel Uji Heteroskedastisitas dengan Spearman's rho

		Iklim Organisasi (X1)	Efikasi Diri (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Iklim Organisasi (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.991**
		Sig. (2-tailed)	.	0.000
		N	179	179
	Efikasi Diri (X2)	Correlation Coefficient	.991**	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.000	.
		N	179	179
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0.104	0.142
		Sig. (2-tailed)	0.164	0.057
		N	179	179

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.11 di atas yang menyajikan output "Correlations" pada bagian "Unstandardized", diketahui nilai Sig. untuk variabel Iklim Organisasi (X1) adalah 0,164 dan Efikasi Diri (X2) adalah 0,057 lebih besar dari 0,05. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dapat **disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.**

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi ganda dengan pengujian secara bersama-sama dan parsial. Pengujian hipotesis yang pertama dan kedua dilakukan secara parsial. Sementara untuk pengujian hipotesis ketiga dilakukan secara bersama-sama (simultan). Data diolah dengan menggunakan bantuan SPSS Statistics. Hasil pengolahan data disajikan pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 12
Pengujian Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.635	1.166	3.977	.000	
	Iklim Organisasi (X1)	.318	.020	.468	15.726	.000
	Efikasi Diri (X2)	.565	.031	.539	18.095	.000
a. Dependent Variable: Disiplin Keria Guru (Y)						

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru (Y)

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi ganda dengan pengujian secara bersama-sama dan parsial. Pengujian hipotesis yang pertama dan kedua dilakukan secara parsial. Sementara untuk pengujian hipotesis ketiga dilakukan secara bersama-sama (simultan). Data diolah dengan menggunakan bantuan SPSS Statistics.

1. Hipotesis Pertama (Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y))

Berdasarkan tabel 1.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variable Iklim Organisasi (X1) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, dengan koefisien 0.318 yang menunjukkan tanda positif. Hal

ini menunjukkan variabel Iklim Organisasi (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru (Y). Hasil ini menolak H0 dan menerima H1.

2. Hipotesis Kedua (Pengaruh Efikasi Diri (X2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y))

Berdasarkan tabel 1.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variable Efikasi Diri (X2) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien 0,565 yang menunjukkan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variable Efikasi Diri (X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru (Y). Hasil ini menolak H0 dan menerima H2.

3. Hipotesis Ketiga (Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Guru (Y))

Tabel 1.13 menyajikan output dari uji hipotesis yang menjelaskan mengenai signifikansi model secara menyeluruh atau pengujian secara bersama-sama (simultan).

Tabel 13
Pengujian Hipotesis Bersama-sama
(Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3889.878	2	1944.939	4329.107	.000 ^b
1 Residual	79.072	176	0.449		
Total	3968.950	178			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X2), Iklim Organisasi (X1)

Berdasarkan tabel 1.13 di atas dapat diketahui bahwa uji F menghasilkan F hitung sebesar 3,435 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru (Y). Dengan demikian, hasil penelitian ini menolak H0 dan menerima H3.

a) Model Analisis Regresi

Berdasarkan tabel 1.12 di halaman sebelumnya di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,635 + 0,318 X_1 + 0,565 X_2 + e_1$$

b) Koefisien Deteminasi

Berikut ini Tabel 1.14 yang menyajikan nilai Koefisien

Determinasi yang dihasilkan pada model regresi:

Tabel 14
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.980	.980	0.670
a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X2), Iklim Organisasi (X1)				

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variable bebas Iklim Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) dengan variable tak bebas Disiplin Kerja Guru (Y). Besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,990. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variable Iklim Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) dengan Disiplin Kerja Guru (Y) adalah sangat kuat, yaitu sebesar 99%.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variable tak bebas Iklim Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap variable terikat Disiplin Kerja Guru (Y). Hasil dari perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,980, yang berarti bahwa sebesar 98% variable Disiplin Kerja

Guru (Y) dapat dipengaruhi oleh variable Iklim Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2). Sedangkan sisanya sebesar 2% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data di atas, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru, Efikasi Diri terhadap Disiplin Kerja Guru, serta pengaruh Iklim Organisasi dan Efikasi Diri secara bersama-sama terhadap Disiplin kerja guru.

Berdasarkan persepsi responden yaitu guru SD Negeri di wilayah Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor Tahun 2021/2022 tentang Iklim Organisasi sebanyak 179 orang, dengan skor maksimal 128 dan standar deviasi yang diperoleh responden adalah 6,960. Sedangkan untuk variabel Efikasi Diri memperoleh nilai rata-rata sebesar 94,79 dengan standar deviasi sebesar 4,502, nilai maksimum 102 dan nilai minimum 85. Untuk variabel Disiplin Kerja guru, diperoleh rata-rata sebesar 93,98 standar deviasi 4,722, nilai maksimum 102 dan nilai minimum 84.

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,318 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 0,05. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja guru (Y) sebesar 0,318, yang artinya semakin baik iklim organisasi (X1), maka disiplin kerja guru (Y) akan mengalami kenaikan.

Menurut Fujiaturrahman, (2016) iklim organisasi ialah: "Lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas- aktivitas pencapaian tujuan berlangsung". Pengaruh positif ini dikarenakan iklim organisasi yang terjadi di sekolah pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku disiplin guru. Iklim yang baik dapat mempermudah guru untuk mencapai target yang akan dicapai karena didorong oleh lingkungan sekitar. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal

organisasi yang dapat memberikan efek positif pada motivasi guru dan dapat mempengaruhi perilaku disiplin guru. Berdasarkan penjelasan para ahli Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi yang secara kontinu memiliki hubungan dengan organisasi terkait dengan segala kejadian rutin dalam lingkungan internal organisasi, yang memiliki pengaruh pada sikap serta perilaku organisasi dan kinerja anggotanya yang kemudian mencerminkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Mulia, Natuna & Azhar (2018) yang menemukan hasil bahwa Iklim Organisasi dapat meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri di Kecamatan Kampar. Hasil lain yang didukung seperti hasil penelitian Nurwiddyanti, Marnis, Marzolina (2015) bahwa Iklim Organisasi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel

Efikasi diri (X2) sebesar 0,565 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variable efikasi diri (X2) secara linier mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja guru (Y) sebesar 0,565, yang artinya semakin baik efikasi diri (X2), maka disiplin kerja guru (Y) akan mengalami kenaikan.

Menurut Bandura dalam Alwisol (2018 :361-363) efikasi diri sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan dan perilaku yang dibutuhkan untuk keberhasilan tugas. Selanjutnya menurut Newstrom (2007:113) Efikasi diri ialah sebuah kepercayaan dari dalam diri seseorang terkait dengan kemampuan dan kompetensinya dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Efikasi diri merupakan keyakinan diri guru terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas sehingga akan menghasilkan perilaku yang positif terutama pada aspek disiplin guru. Ketika guru mampu mengelola situasi dan menghadapi hambatan dengan baik maka dapat membuat guru lebih mudah untuk

mematuhi aturan yang berlaku. Dengan efikasi yang tinggi maka guru akan lebih luwes untuk mengatur waktu untuk menjalankan tugasnya sehingga tercapai tujuannya.

Penelitian ini mendukung penelitian Siregar (2016) yang menemukan hasil bahwa Efikasi Diri dapat meningkatkan Disiplin Kerja pegawai di PT Pertamina UPMS Surabaya. Hasil serupa juga ditemukan oleh Abdillah (2019) bahwa Efikasi diri dapat berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja dengan poin 10,64. Penelitian lain yang didukung oleh hasil penelitian ini adalah penelitian Yuli (2019) serta Ramadhani & Lestariningsih (2020).

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Efikasi Diri secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil regresi dari penelitian ini juga menerima hipotesis ketiga, yaitu Iklim Organisasi dan Efikasi Diri secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Guru. Hasil perhitungan regresi dapat digambarkan dengan persamaan rumus sebagai berikut:

$$Y=4,635+0,318X_1+0,565X_2 +e$$

Hasil ketiga ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi dan efikasi diri maka semakin dapat meningkatkan disiplin kerja guru. Begitu pula sebaliknya semakin buruk iklim organisasi dan efikasi diri maka disiplin kerja guru juga akan semakin buruk.

D. Kesimpulan

Pengujian hipotesis antara iklim organisasi (X1) dan hipotesis antara efikasi diri (X2) terhadap disiplin kerja guru (Y) secara parsial (dengan uji t) mengindikasikan bahwa iklim organisasi (X1) dan efikasi diri (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru (Y). dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dimana kondisi tersebut mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan "terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja" terbukti kebenarannya.

Sedangkan secara simultan (pengujian dengan uji F) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi (X1) dan efikasi diri (X2) secara bersama-sama

terhadap disiplin kerja guru (Y), dimana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$ ($\alpha=5\%$) menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan "terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi dan efikasi diri dengan disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibinong".

DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, D., Rohiat, & Zakaria. (2019). Sekolah Dan Efikasi Diri Dengan Kinerja. *Mapen: Jurnal Manajer Pendidikan*, 13(02), 48–55. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/9672>
- D Yatimah, S Solihin, A. A. and R. S. (2019). *Jigsaw learning model base on cooperative instructional strategies to improve academic discussion in adult education on environment concepts Jigsaw learning model base on cooperative instructional strategies to improve academic discussion in adult education*. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1402/3/033039>
- Dwipayana, I. K. A. A., & Diputra, K. S. (2019). Pengaruh Pendekatan Pendidikan Matematika Realistik Berbasis Open Ended Terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa. *Journal of Education Technology*, 2(3), 87. <https://doi.org/10.23887/jet.v2i3.16380>
- Forefry, N. (2017). Strategi Pemberdayaan Guru Oleh Sekolah (Studi Kasus di SMAN 5

- dan SMADarul Hikam Kota Bandung). *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(1), 47–59.
- Fujiaturrahman, S. (2016). Iklim Sekolah Dan Efikasi Diri Dengan motivasi Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(1), 167.
<https://doi.org/10.21009/jpd.071.14>
- Hardani Widhiastuti. (2014). Analisis Kepribadian Dan Kinerja Perilaku Account Officer Jasa Keuangan Hardani. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Herlianto, J. I., Suwatno, S., & Herlina, H. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Kearsipan Smk Administrasi Perkantoran Di Smk Negeri 1 Ciamis. *Jurnal MANAJERIAL*, 17(1), 70.
<https://doi.org/10.17509/manajerial.v17i1.9762>
- Lanaturodiah, I., & Wahjudi, E. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Akuntansi SMK Negeri di Surabaya. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 4(2), 113–126.
<https://doi.org/10.26740/jpeka.v4n2.p113-126>
- Papat, P., Laihad, G. L. H., & Istiadi, Y. (2021). Penguatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Efikasi Diri Dan Supervisi Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 1–6.
<https://doi.org/10.33751/jmp.v9i1.3360>
- Selia putri, nining handayani, D. (2019). Mahasiswa Progdil Manajemen Fakultas Ekonomi UNSA 2) Dosen Progdil Akuntansi Fakultas Ekonomi UNSA. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 17(2), 2085–2215.
- Sobandi, B., Hidayat, N., & Harijanto, S. (2021). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Penguatan Iklim Organisasi Dan Adversity Quotient. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 114–122.
<https://doi.org/10.33751/jmp.v9i2.4234>
- Solihin, S., & Dedah, D. (2022). Analisis Intention to act dan Motivasi Belajar Siswa Pasca Praktikum Isolasi DNA Sederhana Menggunakan Alat dan Bahan Dapur. 7(2).
- Utami, N. P. S. M., & Putra, M. (2020). Kontribusi Disiplin Kerja dan Resiliensi Terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 1(3), 121–132.
<https://doi.org/10.23887/iji.v1i3.32776>
- Wati, R., Hidayat, N., & Muharam, H. (2022). Peningkatan Efektivitas Sekolah Melalui Pengembangan Efikasi Diri Guru Dan Iklim Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 016–023.
<https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.5060>