

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kedisiplinan Guru Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan

Yolanda Verosika*, Nurkolis, Ngurah Ayu Nyoman
Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

*Corresponding Author: yolandaverosika97@gmail.com

Dikirim: 12-03-2026; Direvisi: 31-03-2026; Diterima: 05-04-2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Populasi penelitian terdiri atas 487 guru yang tersebar pada 60 Sekolah Dasar Negeri, dengan jumlah sampel sebanyak 220 guru yang dipilih menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru. Komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru serta memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dalam model regresi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru tidak hanya dibentuk oleh regulasi formal, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai institusi serta keterikatan psikologis guru terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi dan peningkatan komitmen organisasi menjadi strategi penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru sekaligus mendukung pengembangan perilaku kerja profesional di sekolah dasar.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kedisiplinan Guru; Manajemen Sekolah; Sekolah Dasar.

Abstract: This study aims to analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on teacher discipline in public elementary schools in Purwodadi District, Grobogan Regency. The research employed a quantitative approach using an explanatory survey design. The population consisted of 487 teachers from 60 public elementary schools, with a sample of 220 teachers selected using *proportional random sampling*. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics version 30. The results indicate that organizational culture has a positive and significant influence on teacher discipline. Organizational commitment also shows a positive and significant effect on teacher discipline. Simultaneously, both variables significantly influence teacher discipline and demonstrate strong explanatory power in the regression model. The findings suggest that teacher discipline is shaped not only by formal regulations but also by institutional values and teachers' psychological attachment to their organization. Strengthening organizational culture and fostering organizational commitment are therefore essential strategies for improving teacher discipline and supporting the development of professional work behavior in elementary schools.

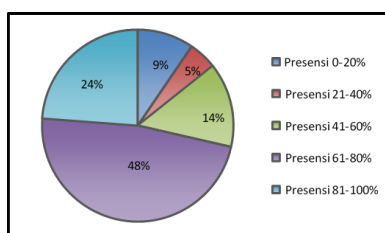
Keywords: Organizational Culture; Organizational Commitment; Teacher Discipline; School Management; Elementary School.

PENDAHULUAN

Pendidikan memainkan peran mendasar dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas karena proses pendidikan tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter peserta didik. Keberhasilan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh peran guru sebagai pelaksana utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan teladan yang secara langsung memengaruhi perkembangan intelektual maupun pribadi peserta didik (Mulyasa, 2023). Dalam konteks ini, kedisiplinan guru menjadi unsur penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas, karena perilaku disiplin mampu membangun lingkungan sekolah yang kondusif serta meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan (Susanto, 2025).

Disiplin kerja pada hakikatnya mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi aturan organisasi sebagai bentuk tanggung jawab profesional. Disiplin dapat dipahami sebagai kesiapan individu untuk mengikuti norma dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2020). Dalam konteks pendidikan, kedisiplinan guru dapat dilihat melalui ketepatan waktu dalam kehadiran, kesiapan dalam kegiatan pembelajaran, serta kepatuhan terhadap etika profesi. Regulasi nasional juga menegaskan bahwa disiplin merupakan bagian fundamental dari profesionalisme guru, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (P. R. Indonesia, 2021). Selain itu, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 menegaskan bahwa disiplin merupakan bagian dari kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh guru profesional (M. P. N. R. Indonesia, 2007).

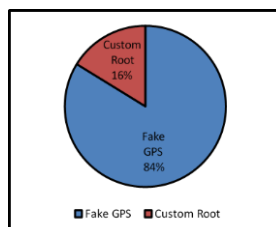
Kondisi empiris menunjukkan bahwa kedisiplinan guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan masih menghadapi berbagai tantangan. Hasil wawancara awal dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa beberapa guru datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, atau meninggalkan kelas saat jam pembelajaran berlangsung. Kondisi tersebut diperkuat oleh data pembinaan disiplin guru Pegawai Negeri Sipil pada tahun 2024 yang menunjukkan adanya variasi tingkat kehadiran guru pada rentang persentase tertentu.



Gambar 1. Rekapitulasi Pelanggaran Disiplin Guru SD Negeri di Kecamatan Purwodadi Tahun 2024

Berdasarkan gambar 1 tentang rekapitulasi pelanggaran disiplin guru menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat kehadiran guru berada pada kisaran 61–80 persen, sementara kehadiran penuh belum menjadi pola yang dominan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja masih terjadi, termasuk keterlambatan datang, pulang sebelum waktu yang ditentukan, serta ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.

Permasalahan kedisiplinan guru tidak hanya berkaitan dengan kehadiran, tetapi juga berkaitan dengan integritas profesional dalam penggunaan sistem presensi digital. Laporan dari dinas pendidikan pada tahun 2025 mengungkapkan adanya beberapa kasus manipulasi presensi melalui penggunaan aplikasi fake GPS serta modifikasi sistem tertentu oleh sejumlah guru.



Gambar 2. Rekapitulasi Kasus Manipulasi Presensi Digital Guru SD di Kecamatan Purwodadi Tahun 2025

Berdasarkan gambar 2 tentang rekapitulasi kasus manipulasi presensi menunjukkan bahwa kedisiplinan guru dipengaruhi oleh faktor organisasi maupun faktor individu. Salah satu faktor organisasi yang penting adalah budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai dan norma bersama yang membentuk perilaku anggota dalam suatu organisasi (Robbins & Judge, 2019). Budaya organisasi yang kuat mampu mendorong tanggung jawab, konsistensi, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi karena nilai-nilai institusi tertanam dalam praktik kerja sehari-hari (Schein, 2017). Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan guru, terutama melalui keteladanan pimpinan dan penerapan aturan yang konsisten (Putra, 2018). Temuan serupa juga dilaporkan dalam penelitian lain yang menekankan bahwa lingkungan organisasi yang mendukung berperan penting dalam membentuk perilaku profesional guru (Wahyudi & Riyanto, 2020).

Hasil observasi awal juga menunjukkan bahwa beberapa sekolah masih memperlihatkan budaya permisif terhadap pelanggaran disiplin. Kondisi ini terlihat dari kurangnya ketegasan dalam menegakkan peraturan serta hubungan interpersonal yang relatif lemah antara pimpinan sekolah dan guru. Akibatnya, budaya organisasi belum sepenuhnya berfungsi sebagai mekanisme kolektif dalam membentuk perilaku disiplin di kalangan guru.

Faktor lain yang berkontribusi terhadap kedisiplinan guru adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas individu terhadap nilai dan tujuan organisasi tempat mereka bekerja (Sopiah, 2020). Komitmen ini merupakan keterikatan psikologis yang menghubungkan individu dengan organisasi dan memengaruhi perilaku kerja mereka dalam jangka panjang (Meyer & Allen, 2016). Guru yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi, identifikasi yang lebih kuat terhadap tujuan institusi, serta kesediaan yang lebih besar untuk mematuhi aturan organisasi.

Penelitian sebelumnya juga mengonfirmasi adanya hubungan antara komitmen organisasi dan kedisiplinan guru. Guru yang memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap institusinya cenderung lebih mampu mempertahankan perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab (Nanik, Haryati, & Nurkolis, 2022). Namun demikian, temuan awal di lapangan menunjukkan bahwa sebagian guru masih memiliki tingkat komitmen organisasi yang relatif rendah. Hal ini dapat dilihat dari keterlibatan

institusional yang terbatas serta tanggung jawab kerja yang sering muncul hanya ketika terdapat pengawasan langsung.

Sebagian besar penelitian sebelumnya masih mengkaji budaya organisasi dan faktor organisasi lainnya secara terpisah dalam kaitannya dengan kinerja maupun kedisiplinan guru. Penelitian oleh Riyadi (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang mengindikasikan pentingnya peran lingkungan organisasi dalam membentuk perilaku kerja. Selain itu, Setiyaningsih et al. (2025) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam lingkungan sekolah. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut umumnya masih mengkaji variabel organisasi secara parsial dan belum banyak yang mengintegrasikan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan dalam menjelaskan kedisiplinan guru, khususnya pada konteks Sekolah Dasar Negeri, sehingga masih diperlukan kajian yang lebih komprehensif dalam satu kerangka analisis terpadu.

Berdasarkan fenomena empiris, landasan teoritis, serta kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan sekaligus memberikan wawasan praktis bagi penguatan budaya sekolah dan peningkatan kedisiplinan guru pada lembaga pendidikan dasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel melalui analisis statistik berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian kuantitatif umumnya digunakan untuk menguji hipotesis melalui pengukuran variabel dengan menggunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2024). Desain survei eksplanatori digunakan karena penelitian ini berfokus pada penjelasan hubungan kausal antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan guru berdasarkan kerangka teori yang telah ada (Creswell, 2022).

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan, selama periode Mei hingga November 2025. Populasi penelitian terdiri dari seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di wilayah tersebut yang berjumlah 487 guru yang tersebar pada 60 sekolah. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *proportional random sampling* sehingga setiap sekolah memperoleh sampel secara proporsional sesuai dengan jumlah guru yang dimiliki. Berdasarkan teknik tersebut, diperoleh sampel sebanyak 220 guru sebagai responden penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru secara individu.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2), serta satu variabel dependen yaitu kedisiplinan guru (Y). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima tingkat yang berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel agar kondisi empiris dapat diukur secara sistematis. Variabel



budaya organisasi diukur melalui indikator seperti penyelesaian tugas tepat waktu, penilaian kinerja berbasis hasil, pemberian penghargaan berdasarkan prestasi, kerja sama tim, komunikasi dan koordinasi yang efektif, pembagian tugas yang adil, pemahaman terhadap visi dan aturan sekolah, serta konsistensi sosialisasi kedisiplinan. Selain itu, budaya organisasi juga mencakup keteladanan kepala sekolah, stabilitas struktur organisasi, keteraturan program kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Variabel komitmen organisasi diukur melalui indikator tanggung jawab terhadap tugas, kepuasan dan rasa senang dalam bekerja, pemenuhan kebutuhan, penghargaan dan pengembangan karier, dorongan berprestasi, peningkatan kompetensi, serta pengembangan wawasan. Sementara itu, aspek komitmen organisasi lainnya meliputi rasa bangga terhadap sekolah, kecintaan terhadap profesi, kesediaan berkorban, keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi, tanggung jawab moral, loyalitas terhadap institusi, integritas pribadi, pertimbangan stabilitas karier, serta keterikatan sosial di lingkungan kerja. Kuesioner banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif karena memungkinkan peneliti memperoleh data yang terstruktur dan konsisten dari responden (Arikunto, 2016).

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba yang melibatkan 30 responden di luar sampel penelitian. Pengujian validitas meliputi validitas isi melalui expert judgment serta validitas empiris dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kedisiplinan guru dinyatakan valid sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi internal instrumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas ditampilkan pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Hasil Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kedisiplinan Guru (Y)	36	Semua item valid	0,982	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	36	Semua item valid	0,986	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	33	Semua item valid	0,988	Reliabel

Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui nilai rata-rata, persentase, dan standar deviasi. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui beberapa uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Uji tersebut meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kedisiplinan guru. Selain itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kedisiplinan guru. Kekuatan hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan koefisien korelasi, sedangkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis melalui koefisien determinasi (R^2).



Seluruh tahapan penelitian dilaksanakan secara sistematis yang dimulai dari Seluruh tahapan penelitian dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur. Proses penelitian diawali dengan penyusunan instrumen, kemudian dilanjutkan dengan pengujian instrumen untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Setelah itu dilakukan pengumpulan data dari responden yang telah ditentukan. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik yang sesuai. Tahap akhir penelitian dilakukan melalui penyusunan laporan penelitian secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 30. Analisis ini meliputi uji t parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kedisiplinan guru serta uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,498	3,799	–	0,394	0,694
Budaya Organisasi	0,346	0,015	0,579	22,902	<0,001
Komitmen Organisasi	0,368	0,016	0,572	22,615	<0,001

Variabel Dependen: Kedisiplinan Guru

Berdasarkan tabel 2. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai t sebesar 22,902 dengan tingkat signifikansi <0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru. Nilai koefisien regresi sebesar 0,346 menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kedisiplinan guru.

Komitmen organisasi juga menunjukkan nilai t sebesar 22,615 dengan tingkat signifikansi <0,001, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru. Koefisien regresi sebesar 0,368 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan guru.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	32668,653	2	16334,327	451,233	<0,001
Residual	5212,706	217	24,133		
Total	37881,359	219			

Variabel Dependen: Kedisiplinan Guru

Berdasarkan tabel 3. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 451,233 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru. Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi kedisiplinan guru.



Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,929	0,862	0,860	4,913

Prediktor: (Konstanta), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 3. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,862, yang menunjukkan bahwa 86,2% variasi kedisiplinan guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Analisis sumbangan relatif dan sumbangan efektif dilakukan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen memberikan kontribusi terhadap kedisiplinan guru.

Tabel 5. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Variabel	Sumbangan Relatif	Sumbangan Efektif
Budaya Organisasi	34,84%	30,03%
Komitmen Organisasi	34,41%	29,66%
Total	69,25%	59,69%

Berdasarkan tabel 5 tentang sumbangan relatif dan efektif menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki sumbangan relatif sebesar 34,84% dengan sumbangan efektif sebesar 30,03%, sedangkan komitmen organisasi memiliki sumbangan relatif sebesar 34,41% dengan sumbangan efektif sebesar 29,66%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kedisiplinan guru.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru. Nilai signifikansi yang diperoleh dari analisis regresi parsial berada di bawah batas 0,05, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi tingkat kedisiplinan guru. Lingkungan sekolah yang ditandai dengan nilai-nilai bersama serta pola kerja yang terstruktur cenderung mendorong guru untuk menunjukkan perilaku disiplin yang lebih konsisten dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Budaya organisasi di lingkungan sekolah tidak hanya berfungsi sebagai identitas institusi, tetapi juga sebagai pedoman yang membentuk perilaku profesional guru dalam kehidupan kerja sehari-hari. Nilai dan norma bersama memberikan arah mengenai bagaimana tugas harus dilaksanakan serta bagaimana interaksi profesional terjadi dalam organisasi. Budaya organisasi dapat dipahami sebagai sistem makna bersama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya serta memengaruhi cara anggota berpikir dan bertindak dalam lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2019). Ketika nilai-nilai tersebut terinternalisasi secara kolektif, guru cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih stabil karena perilaku mereka selaras dengan harapan dan norma yang ditetapkan oleh organisasi.

Pembentukan budaya organisasi terjadi melalui proses pembelajaran sosial yang berlangsung secara terus-menerus dalam institusi. Interaksi sehari-hari, pengalaman kerja, praktik kepemimpinan, serta rutinitas organisasi secara bertahap membentuk



pola perilaku yang dianggap tepat dan layak dipertahankan. Seiring waktu, pola tersebut berkembang menjadi asumsi bersama yang mengarahkan perilaku anggota organisasi serta diwariskan kepada anggota baru sebagai bagian dari proses adaptasi organisasi (Schein, 2017). Oleh karena itu, sekolah yang memiliki budaya organisasi yang kuat cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan guru yang lebih tinggi karena guru menginternalisasi nilai-nilai institusi sebagai bagian dari identitas profesional mereka.

Pengaruh budaya organisasi juga tercermin dalam analisis kontribusi pada model penelitian. Nilai sumbangan relatif budaya organisasi mencapai 34,84%, yang menunjukkan bahwa variabel ini merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi kedisiplinan guru. Sementara itu, sumbangan efektifnya mencapai 30,03%, yang menggambarkan besarnya pengaruh nyata budaya organisasi dalam model regresi. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi tidak hanya penting secara konseptual, tetapi juga terbukti secara empiris memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan guru.

Hubungan antara budaya organisasi dan kedisiplinan juga dapat dipahami melalui perannya sebagai mekanisme yang mengarahkan perilaku kolektif dalam organisasi. Ketika budaya sekolah menekankan tanggung jawab, kerja sama, serta konsistensi dalam pelaksanaan aturan institusi, guru cenderung menunjukkan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap standar profesional. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang mengarahkan perilaku anggota melalui nilai-nilai bersama, sehingga kedisiplinan tidak hanya muncul karena pengawasan formal, tetapi juga karena kesadaran kolektif dalam organisasi (Luthans, 2013).

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya budaya organisasi dalam membentuk kedisiplinan guru. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap disiplin kerja guru melalui internalisasi nilai-nilai institusi serta praktik kepemimpinan yang konsisten (Hikmaya, Haryati, & Kusumaningsih, 2025; Putri, Zefriyenni, & Lusiana, 2022). Konsistensi temuan tersebut dalam berbagai konteks pendidikan menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan determinan yang relatif stabil dalam menjelaskan perilaku profesional guru.

Kondisi empiris di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Purwodadi juga mendukung temuan tersebut. Sekolah yang menekankan kerja sama tim, stabilitas organisasi, serta kejelasan nilai-nilai institusi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong guru untuk menjaga kedisiplinan. Guru terdorong untuk mematuhi aturan institusi tidak hanya karena adanya peraturan formal, tetapi juga karena rasa memiliki terhadap organisasi serta kesadaran terhadap tujuan bersama yang ingin dicapai.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk kedisiplinan guru. Pengaruh statistik yang signifikan serta nilai kontribusi yang relatif tinggi dalam model regresi menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi merupakan fondasi penting dalam meningkatkan kedisiplinan profesional guru di lembaga pendidikan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kedisiplinan Guru

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru. Hasil uji regresi parsial menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis kedua dinyatakan



diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa keterikatan psikologis guru terhadap organisasi sekolah memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan mereka dalam menjalankan tanggung jawab profesional.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi tempat mereka bekerja. Guru yang memandang dirinya sebagai bagian integral dari institusi sekolah cenderung mengembangkan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat dipahami sebagai kondisi psikologis yang mengikat individu dengan organisasi serta memengaruhi keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Meyer & Allen, 2016).

Rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi mendorong guru untuk mempertahankan perilaku profesional, termasuk ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas administrasi, serta kepatuhan terhadap peraturan institusi. Guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menjaga kedisiplinan karena pekerjaan yang dilakukan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai kontribusi yang bermakna bagi keberhasilan dan perkembangan institusi.

Analisis kontribusi juga menunjukkan pentingnya peran komitmen organisasi dalam memengaruhi kedisiplinan guru. Nilai sumbangan relatif komitmen organisasi mencapai 34,41%, yang menunjukkan bahwa variabel ini merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi kedisiplinan guru. Sementara itu, sumbangan efektifnya mencapai 29,66%, yang menunjukkan besarnya peran komitmen organisasi dalam model regresi penelitian.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak hanya dibentuk melalui regulasi formal atau pengawasan administratif, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh keterikatan emosional guru terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Guru yang merasa memiliki hubungan yang kuat dengan institusinya cenderung mempertahankan standar profesional secara lebih konsisten karena mereka memandang pekerjaan sebagai bagian dari perkembangan jangka panjang organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya komitmen organisasi dalam membentuk kedisiplinan guru. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa guru yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi serta kepatuhan yang lebih besar terhadap aturan institusi (Nanik, Haryati, & Nurkolis, 2022). Kesamaan temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara konsisten menjadi faktor penting dalam menjelaskan kedisiplinan guru di lembaga pendidikan.

Pengamatan empiris di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Purwodadi juga memperkuat temuan tersebut. Guru yang memiliki keterikatan emosional terhadap sekolah cenderung menunjukkan perilaku profesional yang lebih kuat dalam pekerjaan sehari-hari. Keterikatan ini mendorong guru untuk menjaga ketepatan waktu, menyelesaikan tanggung jawab administrasi, serta memastikan kualitas pembelajaran sebagai bagian dari kontribusi mereka terhadap kemajuan institusi.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam memperkuat kedisiplinan guru. Pengaruh statistik yang signifikan serta kontribusi yang cukup besar dalam model regresi menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan emosional guru terhadap organisasi dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan profesionalisme di lingkungan sekolah.



Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kedisiplinan Guru secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru dipengaruhi oleh interaksi antara faktor organisasi dan faktor psikologis dalam lingkungan sekolah.

Kekuatan hubungan tersebut tercermin dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,862 yang menunjukkan bahwa 86,2% variasi kedisiplinan guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dalam menjelaskan kedisiplinan guru dalam konteks pendidikan yang diteliti.

Hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dipahami sebagai mekanisme yang saling melengkapi. Budaya organisasi menyediakan nilai-nilai institusi serta norma perilaku yang mengarahkan perilaku profesional guru, sementara komitmen organisasi memperkuat keterikatan emosional guru terhadap institusi. Integrasi kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang mendorong terbentuknya perilaku disiplin di kalangan guru.

Analisis kontribusi juga memperjelas hubungan tersebut. Budaya organisasi memberikan sumbangan relatif sebesar 34,84% dan sumbangan efektif sebesar 30,03%, sedangkan komitmen organisasi memberikan sumbangan relatif sebesar 34,41% dan sumbangan efektif sebesar 29,66%. Distribusi kontribusi yang relatif seimbang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kedisiplinan guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru merupakan hasil integrasi antara faktor struktural dan faktor psikologis dalam organisasi. Budaya organisasi membentuk norma dan harapan institusional, sedangkan komitmen organisasi memperkuat motivasi internal guru untuk mematuhi norma tersebut. Ketika kedua faktor ini berfungsi secara bersamaan, terbentuk pola perilaku yang stabil sehingga mendorong kedisiplinan profesional yang konsisten.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan guru memerlukan pendekatan manajerial yang bersifat holistik. Penguatan budaya organisasi serta peningkatan komitmen organisasi guru merupakan strategi penting dalam mendorong kedisiplinan profesional serta meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kedisiplinan guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan. Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai institusi yang dianut bersama, norma kerja yang jelas, serta praktik organisasi yang konsisten berkontribusi terhadap terbentuknya perilaku profesional yang disiplin di kalangan guru. Budaya organisasi yang kuat



menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk mematuhi aturan institusi serta melaksanakan tanggung jawab profesional secara lebih konsisten.

Komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru. Guru yang memiliki keterikatan emosional yang kuat serta rasa memiliki terhadap institusinya cenderung menunjukkan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi, kepatuhan terhadap aturan organisasi, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Temuan ini menegaskan bahwa kedisiplinan guru tidak hanya dibentuk oleh regulasi formal, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis yang berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas guru terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Analisis secara simultan juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi penjelasan yang kuat terhadap kedisiplinan guru. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kedisiplinan guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, yang menegaskan pentingnya dimensi organisasi dan dimensi psikologis dalam membentuk perilaku kerja profesional di lingkungan sekolah.

Temuan ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kedisiplinan guru memerlukan pendekatan manajerial yang komprehensif dengan mengintegrasikan penguatan budaya organisasi dan peningkatan komitmen organisasi guru. Sekolah yang mampu menumbuhkan nilai-nilai institusi yang dianut bersama serta membangun rasa memiliki yang kuat di kalangan guru cenderung lebih mampu mempertahankan tingkat kedisiplinan profesional yang stabil dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi)*. Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hikmaya, D., Haryati, T., & Kusumaningsih, S. (2025). Pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. *Jurnal Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, 10(1), 67–79.
- Indonesia, M. P. N. R. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. In *Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 35*.
- Indonesia, P. R. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. In *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 210*.
- Luthans, F. (2013). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2016). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.



- Mulyasa, E. (2023). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan (Cet. terbaru)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nanik, N., Haryati, T., & Nurkolis, N. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 17(2), 160–172.
- Putra, R. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru di SMP Negeri Kabupaten Sleman. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 40–50.
- Putri, R., Zefriyenni, Z., & Lusiana, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin guru dengan kepemimpinan sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(3), 201–214.
- Riyadi. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-DKI Jakarta. *Dhammavicaya: Jurnal Pengkajian Dhamma*, 6(2), 19–33. <https://doi.org/10.47861/dv.v6i2.53>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Setyaningsih, N., Khajar, I., & Nurhidayati, N. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada SMA Negeri 10 Semarang). *ECo-Fin*, 7(2), 910–924. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2432>
- Sopiah. (2020). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, A. (2025). Dampak positif kedisiplinan guru terhadap pertumbuhan peserta didik. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 15(1), 1–10.
- Wahyudi, W., & Riyanto, R. (2020). Hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 60–70.

