

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN IKLIM SEKOLAH
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMK BATIK 2
SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Oleh:

LULUS HERDIANTO SETIOHADI

A210140212

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP
DISIPLIN KERJA GURU DI SMK BATIK 2 SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

LULUS HERDIANTO SETIOHADI
A210140212

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing,



Prof.Dr.Harsono,SU
NIDN. 0620026001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP
DISIPLIN KERJA GURU DI SMK BATIK 2 SURAKARTA**

**OLEH
LULUS HERDIANTO SETIOHADI
A210140212**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 16 November 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

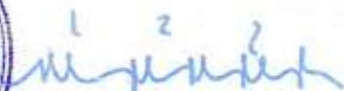
Dewan Penguji:

1. Prof.Dr. Harsono.SU
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr.Djalal Fuadi.MM
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr.Sabar Narimo.M pd
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Dekan,



Prof. Dr. Harun Joko Pravitno, M.Hum
NIP. 19650428 199303 1 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 16 November 2019

Penulis



LULUS HERDIANTO SETIOHADI

A210140212

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP
DISIPLIN KERJA GURU DI SMK BATIK 2 SURAKARTA. FAKULTAS
KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA. 2019.**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Adakah pengaruh kompensasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. (2) Adakah pengaruh Iklim sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. (3) Adakah pengaruh kompensasi kerja dan Iklim sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMK Batik 2 Surakarta. Jenis penelitian kuantitatif asosiatif, populasi adalah seluruh guru SMK Batik 2 Surakarta sebanyak 40 guru. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 40 guru. Penelitian ini menggunakan desain sensus adalah semua anggota populasi diteliti atau istilah lain dijadikan anggota sampel, Alat analisis yang digunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis data uji t variabel Kompensasi Kerja sebesar 4,043, variabel Iklim Sekolah sebesar 3,480 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,026, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja dan Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja secara individu. Ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan “kompensasi kerja dan Iklim Sekolah berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja guru SMK Batik 2 Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil analisis uji F diperoleh $F_{hitung} = 26,453 > F_{tabel} = 3,081$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Kompensasi Kerja (X_1), dan Iklim Sekolah (X_2) terhadap Disiplin Kerja, hasil sumbangan efektif (SR) untuk kompensasi kerja (X_1) sebesar 32,38% dan iklim sekolah (X_2) sebesar 26,41% dan jumlah sumbangan efektif (SE) kompensasi kerja dan iklim sekolah sebesar 58,8%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Ada pengaruh Kompensasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja guru di Universitas Muhammadiyah Surakarta terbukti kebenarannya.

Kata Kunci : kompensasi kerja, iklim sekolah, disiplin kerja.

Abstract

This study aims to determine (1) Is there an effect of work compensation on teacher work discipline in SMK Batik 2 Surakarta. (2) Is there an influence of the school climate on the work discipline of teachers in SMK Batik 2 Surakarta. (3) Is there the effect of work compensation and school climate on teacher work discipline in SMK Batik 2 Surakarta. This type of associative quantitative research, the population is all teachers of SMK Batik 2 Surakarta as many as 40 teachers. The research sample used as many as 40 teachers. This study uses a census design that all members of the population are studied or other terms are used as sample members. The analytical tool used is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination (R^2). The results of the t test data analysis of Work Compensation variable of 4,043. School Climate variable of 3,480 while t_{table} of 2,026, then H_0 is rejected so there is a significant effect between work compensation and School Climate on individual Work Discipline.

This proves that the hypothesis stating "work compensation and School Climate has a positive effect on the Work Discipline of vocational teachers at Batik Batik 2 Surakarta" is proven true. The results of the F test analysis were obtained $F_{\text{count}} = 26.453 > F_{\text{table}} = 3.081$, then H_0 was rejected so that together there was a significant effect of Work Compensation (X_1), and School Climate (X_2) on Work Discipline. Effective contribution (SE) to compensation (X_1) is 32.38% and school climate (X_2) is 26.41% and the amount of effective contribution (SE) is work compensation and school climate 58,8%. From these results it shows that the hypothesis stating "There is an influence of Work Compensation and School Climate on Teacher Discipline at the University of Muhammadiyah Surakarta" is proven true.

Keywords: work compensation, school climate, work discipline.

1. PENDAHULUAN

Suatu bangsa dapat dilihat kemampuan sumber daya manusia apabila dilihat dari segi pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang penting untuk menjadikan suatu negara menjadi maju. Negara Indonesia maju harus memiliki sumber daya manusia berkualitas dan mampu bersaing didunia luar. Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia.

Menurut Marsudi (2014: 8) bahwa pendidikan merupakan dasarnya sebagai proses mengembangkan potensi siswa (internal) melalui proses ajar (pendidikan). Pendidikan biasanya dilakukan di sekolah formal maupun non formal. Penerapan pendidikan di sekolah yang formal mempunyai struktur kepemimpinan masing-masing. Guru salah satu faktor unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Guru adalah orang yang berkerja di sekolah atau satuan pendidikan, dengan tugas utama mendidik sampai mengevaluasi pada jenjang usia dini sampai pendidikan menengah (Yahya, 2016: 24) .

Tujuan peningkatan peranan guru dalam proses belajar mengajar berjalan baik dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan guru. Peningkatan disiplin guru dalam melaksanakan tugas sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak mungkin pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang

diharapkan. Sekolah untuk dalam usaha menjaga terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah.

Disiplin yang dimaksud adalah disiplin terhadap waktu kerja, disiplin dalam memberikan pelayanan dari guru kepada siswanya dan disiplin dalam mentaati peraturan yang berlaku serta memiliki etika kerja yang baik. Kedisiplinan berasal dari kata disiplin yang berarti ketaatan, ketaatan, pada peraturan atau norma hukum yang berlaku (Daryanto, 2016: 127). Disiplin yang baik, maka akan sulit bagi sekolah untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam mewujudkan tujuannya. Sehingga bila setiap guru mampu menumbuhkembangkan perilaku disiplin, maka guru akan bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan di sekolah, sesuai pula dengan aturan kerja yang ada selain itu juga memiliki kesediaan yang tinggi serta memiliki etika kerja yang baik.

Peningkatan kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi faktor penting terutama faktor kompensasi. Kompensasi dapat meningkatkan disiplin kerja dan memotivasi guru. Menurut Rucky (2016:10) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para guru sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada guru yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan sekolah dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi.

Pemberian kompensasi penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dalam suatu sekolah. Hasil ini sesuai dengan teori kompensasi dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai maka suatu sekolah baik sekolah berorientasi bisnis ataupun sekolah pemerintah kepada karyawan atau pegawainya harus memberikan suatu kompensasi sebagai imbal dari pekerjaan ataupun tugas yang sudah diberikan atau dilaksanakan untuk mencapai tujuan atau kepentingan sekolah. Pemberian kompensasi harus

mendapat perhatian khusus dari pihak pimpinan atau manajemen instansi agar memotivasi para karyawan/pegawai agar bekerja dengan baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Anggun Setiawan dkk (2017) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berkaitan dengan perilaku disiplin kerja guru, dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam sekolah, salah satunya adalah menurunnya disiplin kerja. Indikasinya tercermin dari adanya penurunan frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar dan ketaatan pada peraturan kerja yang masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan bagi sekolah. Hal tersebut juga terjadi pada guru di SMK Batik 2 Surakarta karena sekolah ini diduga masih memiliki disiplin kerja yang masih belum optimal. Hal ini dikarenakan terkadang masih saja ada beberapa guru yang berperilaku tidak jujur dalam bekerja. Seperti masih ada guru yang sudah tercatat hadir dalam data absensi, tetapi pada saat guru yang bersangkutan tersebut seharusnya mengajar kenyataannya tidak berada di kelas serta tidak memberikan tugas kepada siswa. Akibatnya, banyak siswa yang berkeliaran di luar kelas dan mengganggu kelas lain yang sedang belajar. Sehingga dapat dikatakan tingkat kedisiplinan di SMK Batik 2 Surakarta masih cukup rendah.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah di SMK Batik 2 Surakarta yang dilakukan pada tanggal 6 Februari 2019. Menyatakan bahwa masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah dengan alasan mengurus pekerjaan rumah, padahal kepala sekolah sudah memberikan contoh untuk datang tepat waktu ke sekolah. Dalam pembelajaran masih ada beberapa guru yang tidak menggunakan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) dikarenakan sebagian besar guru sudah terlalu tua untuk membuat RPP serta kurangnya pemahaman dan sosialisasi tentang pembuatan RPP yang terbaru.

Evaluasi kepada guru secara keseluruhan serta perlu adanya pendekatan perilaku sekolah tertentu dalam rangka meningkatkan disiplin kerjanya. Disiplin kerja yang dimiliki guru tidak tumbuh begitu saja tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila setiap guru

dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga dimungkinkan tujuan sekolah dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Sekolah memberikan perhatian lebih kepada gurunya mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi semakin ketat. kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau penghargaan dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

Selain kompensasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja atau yang biasa disebut lingkungan kerja. Menurut Saondi dan Suherman (2015:46) menyatakan bahwa iklim kerja merupakan hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerja sama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Iklim kerja yang sejuk dan harmonis akan memberikan gairah dan inspirasi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan disiplin kerja guru, semakin iklim kerja yang kondusif maka akan mempengaruhi disiplin kerja meningkat tetapi apabila iklim sekolah yang tidak baik maka akan menurunkan disiplin kerja.

Iklim kerja yang sifatnya terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti, iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Menurut De Roche dalam Daryanto (2015:10), iklim kerja adalah sebagai hubungan antara personil, sosial dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi Iklim kerja yang kondusif akan memberi perasaan nyaman dan bebas, terhindar dari perasaan tertekan, kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian, peserta didik mempunyai kesungguhan dalam belajar.

Sebaiknya bagi para guru maupun siswamenanamkan disiplin dalam kehidupan sekolah menjadi budaya dan etos kerja yang tinggi. Hal ini memungkinkan prestasi bekerja dan prestasi belajar yang semakin meningkat. Iklim kerja berupa pikiran kita tidak dapat mengembangkan sikap alami manusia yang asli tetapi tetap dalam keadaan yang tidak normal dan sikap yang lebih kasar. Setiap komponen sekolah membuat satu sistem komunikasi kerjasama yang harmonis sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif dan harmonis.

2. METODE

Lokasi penelitian berada di kota surakarta provinsi Jawa Tengah,dengan subjek penelitian guru SMK Batik 2 Surakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif, karena penelitian ini untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan data kuantitatif atau angka, karena data yang diperoleh dari populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Populasinya adalah guru SMK Batik 2 Surakarta sebanyak 40 guru. Penelitian ini menggunakan desain sensus adalah semua anggota populasi diteliti atau istilah lain dijadikan anggota sampel. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 40 guru. Alat analisis yang digunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan “Kompensasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja guru SMK Batik 2 Surakarta” terbukti kebenarannya. Dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah Novia Khoirunnisa Siregar, Partono Thomas (2015), Atika Sriwahyuni (2017), Indra Sasangka, Asep Suwarna, Rana Juliansyah (2014), David Adi Pradana (2014) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Disiplin Kerja. Kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

pada perusahaan. Sedangkan Menurut Dessler (2014: 85), kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan. Ruky (2016:10) menyatakan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau penghargaan dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

3.2 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan “Iklim Sekolah berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja guru SMK Batik 2 Surakarta”, terbukti kebenarannya. Dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah Novia Khoirunnisa Siregar, Partono Thomas (2015), Atika Sriwahyuni (2017), Ornela Hapsari, Sugeng Hariyadi, Rahmawati Prihastuty (2014) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja.

Menurut Gorge Litwin dan Robert Stringer dalam Hoy dan Miskel (2016 : 198), iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti, iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa

suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Menurut Daryanto (2015:10), iklim kerja adalah sebagai hubungan antara personil, sosial dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah.

Menurut Marzuki dalam Supardi (2014:121), iklim kerja sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Menurut Creamers dan Scheerens dalam Supardi (2014:121), iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim kerja sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru, dan di antara guru dan peserta didik. Suharsaputra (2015:30) menyatakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim kerja sekolah yang kondusif, yaitu (1) Penempatan personalia, (2). Pembinaan antar hubungan dan komunikasi, (3) Dinamisasi dan penyelesaian konflik, (4) Pemanfaatan informasi, (5) Peningkatan lingkungan kerja serta lingkungan belajar. Proses komunikasi merupakan faktor yang sangat esensial untuk terciptanya iklim kerja yang kondusif. Secara kodrat manusia satu sama lain saling berhubungan dan membutuhkan, dimana hal ini dapat terwujud melalui proses komunikasi.

Proses komunikasi berfungsi mengikat masing-masing anggota sekolah menjadi satu bagian yang integral, utuh dan bersatu. Ikatan yang terbentuk karena komunikasi yang harmonis dan lancar dapat mendorong semangat kerjasama dan menumbuhkan sikap peduli dengan lingkungan kerja, semua itu mempengaruhi iklim kerja sekolah. Tanpa komunikasi pikiran kita tidak dapat mengembangkan sikap alami manusia yang asli tetapi tetap dalam keadaan yang tidak normal dan sikap yang lebih kasar. Kutipan ini mengisaratkan supaya setiap komponen sekolah membuat satu sistem komunikasi kerjasama yang harmonis sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif dan harmonis.

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan pengertian iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak

langsung oleh guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Adapun indikator untuk mengukur iklim kerja disekolah dapat dilihat berdasarkan aspek–aspek antara lain yaitu (1) Hubungan antara atasan dengan bawahan, (2) Hubungan antara sesama anggota organisasi, (3) Tanggung jawab, (4) Imbalan yang adil, (5) Pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, dan, (6) Keterlibatan pegawai dan partisipasi.

3.3 Pengaruh Kompensasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa “Kompensasi Kerja dan Iklim Sekolah berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja guru SMK Batik 2 Surakarta”, terbukti kebenarannya. Dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah Novia Khoirunnisa Siregar, Partono Thomas (2015), Atika Sriwahyuni (2017), Indra Sasangka, Asep Suwarna, Rana Juliansyah (2014), David Adi Pradana (2014), Ornela Hapsari, Sugeng Hariyadi, Rahmawati Prihastuty (2014) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompensasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja.

Menurut Heidjrachman (2014:138), kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Iklim kerja sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Iklim kerja disekolah diidentifikasi sebagai perangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah secara operasional, sebagaimana halnya pengertian iklim pada cuaca, iklim kerja di sekolah diukur dengan menggunakan rata-rata dari persepsi komunitas sekolah terhadap aspek-aspek yang menentukan lingkungan kerja. Iklim kerja sekolah berarti berkaitan dengan sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam sebuah lingkungan kerja sekolah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian dengan kata lain iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien Kompensasi Kerja sebesar 0,802, Iklim Sekolah sebesar 0,461, ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi Kerja dan Iklim Sekolah mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja. Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Kerja sebesar 4,043 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,026, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Kerja terhadap Disiplin Kerja secara individu. Ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “Kompensasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja guru SMK Batik 2 Surakarta”, terbukti kebenarannya.

Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel Iklim Sekolah sebesar 3,480 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,026, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja secara individu. Ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “Iklim Sekolah berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja guru SMK Batik 2 Surakarta” terbukti kebenarannya.

Dari hasil analisis uji F diperoleh $F_{hitung} = 26,453 > F_{tabel} = 3,081$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Kompensasi Kerja (X_1), dan Iklim Sekolah (X_2) terhadap Disiplin Kerja. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Ada pengaruh Kompensasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja guru di Universitas Muhammadiyah Surakarta” terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

Atika Sriwahyuni. (2017). Penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Sarana Prasarana Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 3 Lubuk Basung.

Daryanto. (2015). *Guru Profesional*. Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA

David Adi Pradana. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Kecamatan Sawah Besar Kota Administrasi Jakarta Pusat,

Dessler. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Phenhalinndo. Fathoni.

- Fauziyah Novia Khoirunnisa Siregar, Partono Thomas (2015), Atika Sriwahyuni (2017), Indra Sasangka, Asep Suwarna, Rana Juliansyah (2014), David Adi Pradana (2014)
- Fauziyah Novia Khoirunnisa Siregar, Partono Thomas. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo.
- Heidjrachman. (2014). *Manajemen personalia*. Jogjakarta. BPFE UGM.
- Hoy, Wayne K. & Miskel. (2016). *Education Administration*. New York.
- Indra Sasangka, Asep Suwarna, Rana Juliansyah. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Di PT.Putera Papan Utama.
- Marsudi, Saring dan Samino. (2014). *Layanan Bimbingan Belajar*. Solo: Fairus Media.
- Ornela Hapsari, Sugeng Hariyadi, Rahmawati Prihastuty. (2014). Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kedisiplinan Belajar Siswa Kelas VII DI Smp Teuku Umar Semarang,
- Ruky, Ahmad S. (2016). *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. Jakarta: PT. Intipesan Pariwara.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. (2015). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Suharsaputra. (2015). *Administrasi pendidikan*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yahya, Murip. (2016). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia