

**ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 1 PETARUKAN**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Manajemen
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Wahid Hasyim

Disusun Oleh :

ISTINAROH

NIM: 171010002

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WAHID HASYIM
SEMARANG
2020**

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : ISTINAROH
Nomor Induk Mahasiswa : 171010002
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Usulan Penelitian : Analisis Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Petarukan Tahun 2019.

Telah diuji dan dipertahankan didepan dewan penguji pada ujian skripsi tanggal 27 Agustus 2020 dan dinyatakan **LULUS**.

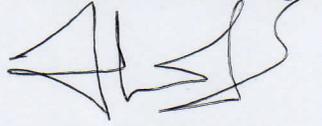
SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Dosen Penguji I



Dr. Maskudi, SE., MM
NPP.03.11.1.0198

1. Dosen Pembimbing I



Hasan, SE., M.Sc
NPP.03.05.1.0125

2. Dosen Penguji II



Yulekhah Ariyanti, SE., MM
NPP.03.05.1.0132

2. Dosen Pembimbing II



Yulekhah Ariyanti, SE., MM
NPP.03.05.1.0132

Semarang, Agustus 2020

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



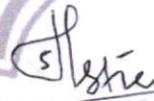
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ISTINAROH
NIM : 171010002
Fakultas : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi berjudul “ANALISIS PENGARUH KEDISPLINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 PETARUKAN “ yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan dibuatkan oleh orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 25 Agustus 2020



ISTINAROH
NIM. 171010002

MOTO

- ❖ Belajar tentang kehidupan dari nasehat sebuah kamera: Kalau ingin mendapat hasil yang maksimal maka harus fokus!
- ❖ Barang siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil, siapa yang bersabar akan bahagia.



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayah, Ibu dan keluargaku tercinta.
2. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan masukan dan kritikan dalam melakukan penulisan Skripsi ini.
3. Almamater yang Saya banggakan.



ABSTRAK

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu disiplin kerja guru dan budaya organisasi. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Petarukan. 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Petarukan. 3) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Petarukan.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK Negeri 1 Petarukan Kabupaten Pematang Jaya. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai Maret 2019. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 83 orang guru di SMK Negeri 1 Petarukan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan populasi menjadi sampel (penelitian populasi). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 antara kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Petarukan, nilai $\beta=0,404^{***}$ dan nilai kontribusi (R^2) 0,144. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Petarukan, nilai $\beta=0,410^{***}$ dan nilai kontribusi (R^2) 0,155. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Petarukan. Kontribusi kedisiplinan dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja guru sebesar (R^2) 0,200. Jadi kedisiplinan dan budaya organisasi secara bersama-sama akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

ABSTRACT

Teacher performance is an important element in education, besides that it is also a determinant of the level of education quality. Important factors that influence the increase in teacher performance are teacher work discipline and organizational culture. Discipline is a condition that is created and formed through the process of a series of behaviors that show the values of obedience, obedience, loyalty, order and order. Organizational culture is an invisible social force that can move people in an organization to carry out work activities. The objectives achieved in this study were: 1) To determine the effect of discipline on teacher performance at SMK Negeri 1 Petarukan in 2019. 2) To determine the effect of organizational culture on teacher performance at SMK Negeri 1 Petarukan. 3) To determine the effect of discipline and joint organizational culture on teacher performance at SMK Negeri 1 Petarukan.

This research is a causal associative study using a quantitative approach. This research will be conducted at SMK Negeri 1 Petarukan Pematang Rejang Regency. This research was conducted from January to March 2019. The data collection method used in this study was a questionnaire. The population in this study were 83 teachers at SMK Negeri 1 Petarukan. Determining the number of samples in this study is to make the population a sample (population study). So that the sample in this study amounted to 83 respondents.

*The results of this study indicate that there is a positive and significant influence with a significance level of 0,000 between discipline on the performance of teachers in SMK Negeri 1 Petarukan. The value $S=0,404^{***}$ and the contribution value (R^2) 0.144 organizational culture also has a positive and significant effect with a significance level of 0,000 on the teachers of SMK Negeri 1 Petarukan, the value of $S=0,410^{***}$ and value of contribution (R^2) 0,155. The results of this study indicate that discipline and organizational culture have a positive effect on the performance of teachers in SMK Negeri 1 Petarukan. The contribution of discipline and organizational culture to explain teacher performance is (R^2) 0.200. So discipline and organizational culture together will have a positive and significant effect on teacher performance.*

Keywords: Discipline, Organizational Culture, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

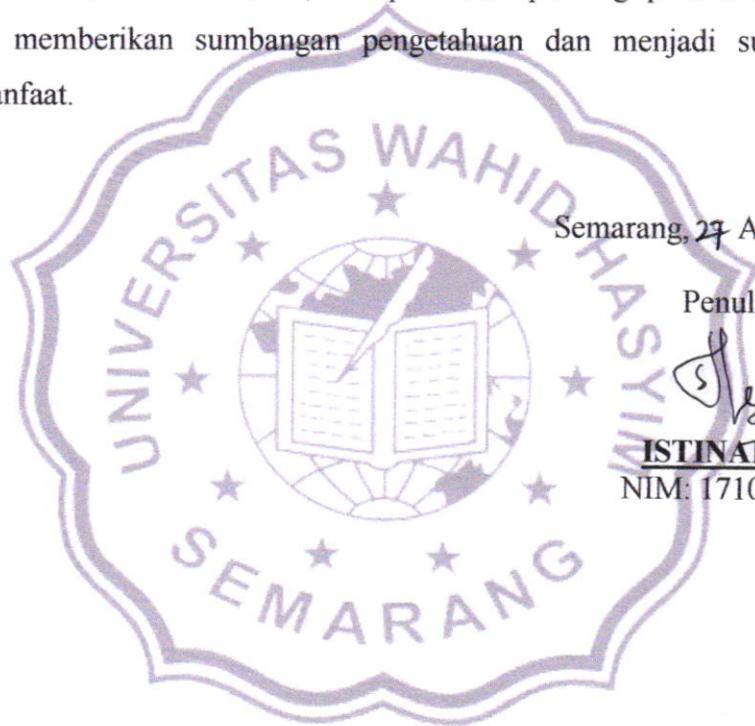
Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 PETARUKAN”.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof Dr H Mahmutarom SH MH, selaku Rektor Universitas Wahid Hasyim Semarang.
2. Khanifah, SE., M.Si., Akt., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang.
3. Hasan, SE., Msc., selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersabar dan banyak meluangkan waktu tiap hari untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Yulekhah Ariyanti, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang tidak akan dilupakan dan sangat berarti bagi penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang yang telah membantu selama proses perkuliahan.
6. Kepala Sekolah, Guru dan Staff SMK Negeri 1 Petarukan, terima kasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
7. Bapak, Ibu dan seluruh keluarga besar tercinta, terima kasih atas kasih sayang, do'a, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.

8. Sahabat-sahabatku dan teman-temanku seangkatan, terima kasih buat hari-harinya. Kalian semua pengisi kekosongan waktu dan pemberi semangat.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian, terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.



Semarang, 27 Agustus 2020

Penulis,

ISTINAROH

NIM: 171010002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
MOTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Kinerja Guru	10
2.1.2 Kedisiplinan	20
2.1.3 Budaya Organisasi	26
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Kerangka Teori	40
2.4 Hipotesis dan Hubungan Antar Variabel	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.3 Metode Pengumpulan Data	44
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
3.5 Populasi dan Sampel	46

3.6	Instrumen Penelitian	47
3.7	Uji Instrumen	48
3.8	Teknik Analisis Data	54
3.9	Uji Asumsi Klasik	55
3.10	Pengujian Hipotesis	56
3.11	Uji Delta Koefisien Determinasi (R^2)	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	59
4.2	Hasil Penelitian	59
4.2.1	Hasil Analisis Deskriptif	59
4.2.2	Hasil Uji Prasyarat Analisis	67
4.2.3	Pengujian Hipotesis	70
4.3	Pembahasan	73
4.3.1	Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru	73
4.3.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru ...	74
4.3.3	Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru	75
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	77
5.2	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA		81

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	48
Tabel 3.2	KMO and Bartlett's KMO and Bartlett's Test	50
Tabel 3.3	Rotated <i>Factor Matrix</i> ^a Tahap 1 Rotated Factor Matrix ^a	50
Tabel 3.4	<i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations</i>	52
Tabel 3.5	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	53
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.5	Kategorisasi Kinerja Guru	64
Tabel 4.6	Kategorisasi Kedisiplinan	65
Tabel 4.7	Kategorisasi Budaya Organisasi	66
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas	69
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.11	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru	71
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Hipotesis	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	42
---------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam ranah pendidikan, untuk melaksanakan misi pendidikan ini, produktivitas kerja sangatlah penting. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru selama ini terkesan kurang optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin. Kurang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi (Sagala, 2009:38).

Kinerja guru dalam lembaga pendidikan merupakan persoalan yang krusial dan mengharuskan setiap lembaga melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu. Terlebih-lebih bagi lembaga pendidikan yang ditunjuk untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu. Tuntutan ini menjadi kecenderungan global yang mau tidak mau, suka tidak suka, harus dipenuhi guna menyelaraskan kinerja guru di dalam lembaga pendidikan, yang mengakselerasi perubahan eksternal dengan menggunakan berbagai pendekatan. Upaya pembenahan kinerja guru dalam lembaga pendidikan terus dilakukan dengan cara antara lain adalah meningkatkan kualitas guru, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya responsibilitas lembaga pendidikan

terhadap persoalan dan tuntutan dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun dari luar.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri.

Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, untuk itu guru dituntut untuk lebih professional dalam menjalankan tugasnya. Tugas

keprofesionalan guru menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 tentang guru dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, pemimpin yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab atas tugasnya. Apabila kinerja guru meningkat maka akan berpengaruh pada kualitas outputnya, oleh sebab itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu disiplin kerja guru. Disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja guru. Hal ini terbukti dengan sedikitnya guru yang memperoleh kenaikan pangkat pilihan, penghargaan

maupun promosi jabatan secara fair (Simamora, 2000:12).

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Bagi seorang yang berdisiplin karena sudah menyatu dalam dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, namun sebaliknya akan membebani dirinya apabila ia tidak berbuat disiplin. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Disiplin yang mantap pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Sebaliknya, disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama, atau disiplin yang statis, tidak hidup.

Guru yang mempunyai disiplin tinggi akan bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Disiplin merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Kedisiplinan seorang guru di dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik memang merupakan tanggung jawab pribadi guru

itu sendiri. Sehingga sering kita jumpai fakta di lapangan bahwa ada guru yang sangat disiplin dalam menjalankan tugasnya, begitu juga sebaliknya ada guru yang malas tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, bahkan ada guru yang baru datang ke sekolah apabila akan menerima gaji. Dari fakta di atas jelaslah bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan guru diperlukan tanggung jawab yang penuh dalam diri seorang guru, selain itu juga sangat diperlukan peran seorang kepala sekolah sebagai pemegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi di sekolah.

Kondisi di lapangan tentang kinerja guru di SMK Negeri 1 Petarukan menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan, sering melalaikan tugas, ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya, tidak peduli terhadap kedisiplinan siswa, ada beberapa guru yang tidak menguasai landasan pendidikan, tidak menguasai bahan pengajaran dan tidak membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar mengajar.

Selain kedisiplinan, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Keberadaan suatu organisasi pada dasarnya merupakan perwujudan dari tujuan organisasi, baik itu jangka pendek maupun jangka

panjang yang nantinya mempunyai dampak pada anggota organisasi, mitra kerja, orang tua dan masyarakat pada umumnya. Pada dasarnya setiap organisasi yang berada dalam lingkungannya akan selalu bersaing dengan organisasi lain dalam mencapai tujuan, maka untuk mewujudkan tujuan organisasi dan memenangkan persaingan, maka diperlukan visi dan misi sebagai panduan kerja dalam mencapai tujuan, dan usaha tersebut membutuhkan kinerja sumber daya manusia yang mumpuni serta dukungan budaya organisasi yang memadai.

Untuk mencapai hasil dalam mendidik anak tidak hanya kinerja guru saja yang diperlukan tetapi budaya organisasi juga sangat diperlukan dalam mendidik anak didik yang mempunyai kualitas yang tinggi. Maka dari itu disekolah diperlukan budaya organisasi untuk memajukan anak didik yang berkualitas tinggi.

Menurut Robins dan Judgle (dalam Sunyoto, 2012: 225) Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sedangkan menurut Sutrisno (2011: 2) Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung setiap orang mempelajari budaya dalam suatu organisasinya. Apalagi bila dia sebagai seorang guru baru agar dapat diterima oleh lingkungan dimana guru tersebut bekerja, harus berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang

baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah sehingga guru tersebut harus melakukan apa yang dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi.

Pencapaian tujuan pendidikan tersebut tidak lepas dari peran budaya organisasi yang menaungi sekolah, tidak dipungkiri kepala sekolah memegang peranan penting untuk memberi warna pada budaya organisasi sekolah. Lebih lanjut, budaya organisasi dapat diartikan sebagai kebiasaan, norma dan tata cara anggota organisasi dalam mencapai tujuan sehingga setiap organisasi mempunyai warna yang berbeda. Kesadaran guru pada sebuah sekolah atau kepala sekolah akan pengaruh positif. Budaya organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi tersebut sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Dalam suatu organisasi di sekolah guru dituntut akan selalu berusaha memperbaiki kinerjanya baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi, berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi serta bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayai.

Dengan adanya budaya organisasi dan kinerja guru di sekolah maka guru yang bekerja di sekolah SMK Negeri 1 Petarukan dapat bekerja sama dengan baik sehingga menghasilkan anak didik yang mempunyai kualitas tinggi. Secara tidak langsung mereka mempunyai keinginan untuk

memajukan anak didiknya, Walaupun dalam mendidik anak tidak mudah tetapi mereka mempunyai semangat yang tinggi. Melalui budaya organisasi kinerja guru yang kuat dapat menghasilkan kualitas guru yang baik dan tercapainya tujuan yang ada disekolah. Kualitas budaya organisasi dan kinerja guru dapat dilihat dari kerja sama antara guru satu dengan guru yang lain.

Dari permasalahan tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian terkait “Analisis Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Petarukan Tahun 2019”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Petarukan Tahun 2019?
2. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Petarukan Tahun 2019?
3. Bagaimana kedisiplinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Petarukan Tahun 2019?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disampaikan di atas, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Petarukan Tahun 2019.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Petarukan Tahun 2019.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Petarukan Tahun 2019.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu dan budaya organisasi yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi guru dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kedisiplinan dan budaya organisasi dalam kaitannya peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 1 Petarukan.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Petarukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-undang No.14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undang (pasal 2 UU RI No. 14 Tahun 2005).

Lebih lanjut di sebutkan bahwa : “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (pasal 7 UU RI No. 14 Tahun 2005).

Kinerja guru juga dapat di tujukan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang di persyaratkan di penuhi. “kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional” (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang di perlihatkannya dari presentasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Selanjutnya, “kinerja yang baik terlihat dari hasil yang di peroleh dari penilaian prestas peserta didik” (Glasman, 1986:12).

Menurut Prawirosentono (Usman, 2008:457), kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2005:87) penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2003:231) penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyedia. Penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Di Indonesia ditetapkan ada sepuluh kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai *instructional leader* yaitu: 1) memiliki kepribadian ideal sebagai guru, 2) penguasaan landasan kependidikan, 3) menguasai bahan pengajaran, 4) kemampuan menyusun program pengajaran, 5) kemampuan melaksanakan program pengajaran, 6) kemampuan menilai hasil dan proses belajar mengajar, 7) kemampuan menyelenggarakan program bimbingan, 8) kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah, 9) kemampuan bekerjasama dengan sejawat, 10) kemampuan menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran (Depdikbud, 1990:91).

Merujuk dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja, baik dalam bentuk dokumen, maupun efek dari proses pembelajaran. Dalam pelaksanaannya, seorang guru memainkan dalam beberapa peran yaitu sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Yamin dan Maisah (2010: 129-130) mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor intrinsik guru (personal/individu) atau SDM dan faktor ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal/ individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan (*ability*), kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Senada dengan pendapat di atas, Gibson (1993: 52) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga kelompok, yaitu:

1. Faktor individu, yaitu meliputi: kemampuan dan keterampilan (*ability*), latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin.
2. Faktor organisasi, yang meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan
3. Faktor psikologis, yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru (intrinsik) maupun dari luar guru (ekstrinsik). Faktor intrinsik terdiri dari faktor

individu dan faktor psikologis. Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari faktor organisasi dan faktor situasional.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Hasibuan (2006:88) menyatakan penilaian kinerja (penilaian prestasi) adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2006:87) menyatakan bahwa penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Sementara itu Mangkunegara (2004: 69) mendefinisikan penilaian prestasi (kinerja) pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dari uraian diatas peneliti mencoba mengambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja guru merupakan suatu proses penilaian yang digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kriteria yang ditentukan. Pada penelitian ini yang dimaksud tugas-tugas guru adalah tugas utamanya yaitu mengajar peserta didik (dalam proses pembelajaran).

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak akan terlepas dari kegiatan penilaian kinerja. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk

mengetahui seberapa baik guru bekerja dan seberapa efektif perilaku guru selama ini dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, hasil penilaian kinerja akan menjadi *feed back* (umpan balik) bagi guru dan kepala sekolah sebagai manajer untuk menentukan tindakan tepat yang dapat diambil pada langkah selanjutnya.

Untuk menilai dan atau mengukur kinerja guru dapat dilakukan melalui metode berorientasi pada masa lalu. Metode ini mengukur kinerja guru yang telah terjadi dan untuk beberapa hal mudah dilakukan. Yamin dan Maisah (2010: 144-147) menggolongkan penilaian kinerja berorientasi masa lalu menjadi 5 golongan, yaitu:

1. Skala Penilaian

Penilaian kinerja ini sarat dengan evaluasi subjektif atas kinerja individu dengan skala dari terendah sampai tertinggi, kemudian dibuat derajat skala, misalnya dari buruk, cukup, sampai sempurna yang setiap skala tersebut diberi skor dari satu sampai lima. Dari perhitungan numerik dapat diperoleh total skor dan rata-ratanya.

2. Metode daftar periksa

Mensyaratkan penilai untuk menyeleksi kata-kata atau pernyataan yang menggambarkan kinerja dan karakteristik guru dengan memberikan bobot pada setiap item dengan derajat kepentingan item tersebut.

3. Metode pilihan yang dibuat

Mensyaratkan penilai untuk memilih pernyataan paling umum dalam tiap pasangan pernyataan tentang guru yang dinilai. Pernyataan

tersebut mengandung unsur positif dan negatif.

4. Metode kejadian kritis

Mensyaratkan penilai untuk mencatat pernyataan-pernyataan yang menggambarkan perilaku bagus dan buruk yang terkait dengan kinerja pekerjaan.

5. Metode catatan prestasi

Umumnya digunakan oleh kalangan professional. Bentuk catatan berbagai prestasi meliputi aspek-aspek publikasi, peran pemimpin, dan berbagai kegiatan-kegiatan lainnya yang terkait dengan pekerjaan professional.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Guru

Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), meliputi: (1) Rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) (Depdiknas, 2008: 22).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu

mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a. Identitas Silabus
- b. Standar Kompetensi (SK)
- c. Kompetensi Dasar (KD)
- d. Materi Pelajaran
- e. Kegiatan pembelajaran
- f. Indikator
- g. Alokasi waktu
- h. Sumber Pembelajaran

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen:

- a. Identitas RPP
- b. Standar Kompetensi (SK)
- c. Kompetensi Dasar (KD)
- d. Indikator
- e. Tujuan Pembelajaran
- f. Materi Pembelajaran
- g. Metode Pembelajaran
- h. Langkah-langkah Kegiatan
- i. Sumber Pembelajaran
- j. Penilaian

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

a. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataannya dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foro, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

c. Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3. Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan (Depdiknas, 2008: 22-25).

Ketiga indikator kinerja guru di atas mengukur kemampuan-kemampuan guru yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru. Dengan demikian guru mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan yang dapat menguasai kemampuan-

kemampuan tersebut dengan baik maka dapat diindikasikan memiliki kinerja guru yang tinggi.

2.1.2 Kedisiplinan

2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan

Disiplin berasal dari bahasa latin, *disiplina* yang menunjukkan kepada kegiatan belajar mengajar. Istilah tersebut sangat dekat dengan istilah dalam bahasa Inggris, *discipline* yang berarti mengikuti orang untuk belajar di bawah pengawasan seorang pemimpin. Istilah lainnya dalam bahasa Inggris adalah *discipline* yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri dan kendali diri (Tu'u, 2004: 30).

Disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud, 2002:268), diartikan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). *Discipline is employee self-control to meet organization standards and objectives*. Menurut Sastropetro (1988: 288), Disiplin sesungguhnya adalah kendali bagi pelaksanaan kerjasama atau “*team work*” agar berhasil.

Secara konseptual, Keith Davis (Sastropetro, 1988: 288) mengemukakan, bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan organisasi/lembaga untuk mencapai tujuan. Bisa juga diartikan sebagai pengawasan terhadap diri pribadi untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui/diterima sebagai suatu tanggung jawab.

Menurut Purbakawatja (Sagala, 2007:205) mengemukakan disiplin

adalah proses mengarahkan, mengabdikan kehendak-kehendak langsung, dorongan-dorongan, keinginan atau kepentingan-kepentingan, kepada suatu cita-cita, tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih besar. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut The Liang Gie (Saondi dan Suherman, 2012:40), disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa tenang.

Mengenai masalah kedisiplinan, Anoraga (2010) mengambil suatu kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian kedisiplinan di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.2 Macam-macam Disiplin

Menurut Mangkunegara (2009:129), ada 2 bentuk disiplin dalam kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

- b. Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.2.3 Kedisiplinan Guru

Disiplin sebagai seorang guru terdiri dari banyak hal.

- a. Disiplin waktu

Sebagai seorang guru disiplin waktu sebagai sorotan utama, karena waktu sekolah ialah waktu terjadinya proses belajar mengajar di sekolah. Waktu sekolah juga mempengaruhi belajar siswa. Jadi memilih waktu sekolah yang tepat akan memberi pengaruh positif terhadap belajar.

Oleh karena itu, guru memegang kunci penentu sukses atau tidaknya pendidikan. Dalam mengajar disiplin sangat diperlukan, disiplin dapat melahirkan semangat menghargai waktu, bukan menyianyiakan waktu. Orang yang berhasil dalam belajar dan berkarya disebabkan mereka selalu menempatkan disiplin di atas semua tindakan

dan perbuatan (Djamarah, 2002:13).

b. Disiplin menegakan aturan

Kedisiplinan sekolah mencakup kedisiplinan guru dalam mengajar dengan melaksanakan tata tertib, kedisiplinan pegawai atau karyawan dalam pekerjaan administrasi dan kebersihan atau peraturan kelas, gedung sekolah halaman dan lain-lain (Purwanto, 2007:119).

Seluruh staf sekolah yang mengikuti tata tertib dan bekerja dengan disiplin membuat siswa menjadi disiplin pula. Selain itu juga memberi pengaruh penting terhadap belajarnya (Usman dan Setiawati, 1993:72).

Untuk menjamin kelancaran dan ketertiban proses pendidikan, biasanya menyusun tata tertib yang berisi peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh seluruh siswa. Di samping mentaati peraturan juga harus memahami dan mentaati pola-pola kebudayaan yang berlaku (Nasution, 1995:98).

Dalam hal ini guru dianjurkan untuk mentaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah, dan guru harus tahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan saat berada di sekolah (Purwanto, 2007:114).

c. Disiplin sikap

Disiplin mengontrol perbuatan diri sendiri menjadi *starting point* untuk menata perilaku orang lain.

Disiplin diri merupakan usaha seseorang untuk mengendalikan

reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidak senangan itu (Mangkunegara, 2000:136). Belajar menerima orang yang tidak kita sukai dan mengerjakan pekerjaan yang tidak kita senangi merupakan contoh disiplin manajerial.

d. Disiplin dalam mengajar

Guru dianjurkan untuk aktif dalam mengajar di sekolah, di saat mengajar tidak hanya berceramah saja melainkan harus aktif bertanya maupun mengemukakan pendapatnya yang menyangkut materi yang diajarkan.

2.1.2.4 Dasar-dasar Kedisiplinan

- a. Dasar Sosiologi, Sebagai makhluk hidup yang tidak dapat hidup sendiri maka manusia harus saling berinteraksi dengan sesama yaitu sebagai makhluk sosial yang satu sama lain saling membutuhkan, sehingga manusia harus berhubungan dengan manusia yang lain.
- b. Dasar Psikologis, Disiplin merupakan salah satu kebutuhan dasar dalam rangka pembentukan dan pengembangan watak secara sehat. Tujuannya ialah agar seseorang dapat secara kreatif dan dinamis mengembangkan hidupnya (Hamalik, 1993:129).
- c. Dasar Religius, Manusia sebagai makhluk yang berketuhanan memerlukan interaksi dengan tuhanNya untuk dapat menyadari akan tugasnya sebagai makhluk ciptaannya (Langgulung, 1995:401).

2.1.2.5 Indikator Kedisiplinan

Menurut Rivai (2005) kedisiplinan memiliki beberapa indikator yaitu:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada orang atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbin (Wibowo, 2010:17) budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian kebersamaan. Lebih lanjut Wahab (Khairani, 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi (termasuk sekolah) adalah “*Shared orientations that hold the unit together and give together and give it a distinctive identity*”. Hal tersebut bisa diartikan sebagai orientasi bersama yang memegang unit bersama-sama dan memberikan bersama-sama dan memberikan identitas yang berbeda. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa dalam budaya yang kuat, keyakinan dan nilai dipegang teguh, dibagi luas dan menjadi perilaku organisasi. Budaya dalam norma-norma, nilai yang dibagikan dan asumsi-asumsi dasar dengan tingkat kedalaman dan abstraksi yang berbeda.

Dari berbagai definisi tersebut di atas pada prinsipnya budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujud dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

Budaya organisasi mengacu pada kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami orang yang berada di dalamnya. Budaya organisasi sebagai keadaan lingkungan kerja yang dipersiapkan oleh para anggotanya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan diasumsikan berpengaruh terhadap motivasi serta perilaku anggotanya. Budaya organisasi biasanya

tidak tertulis tetapi keberadaannya sangat menentukan kehidupan organisasi. Budaya berhubungan erat dengan kekuasaan dalam membentuk sistem nilai organisasi. Kekuasaan dan budaya organisasi mencakup faktor manusia, yakni non rasionalitas, kepentingan yang beragam, koalisi dominan, kekuasaan dan otoritas serta keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang berteman. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah suatu keadaan yang berlaku dalam lingkungan kerja yang sudah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Budaya atau kebudayaan hanya terdapat dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial atau makhluk budaya. Dengan kata lain kebudayaan hanya terdapat dalam kehidupan sosial atau kehidupan bersama dalam kebersamaan yang disebut masyarakat. Schein (Wibowo, 2010) menyatakan pengertian budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integral internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berfikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Fahmi (2010:46) budaya adalah “Hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-hari”. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Dalam hal ini Sutrisno (Wibowo, 2010)

mendefinisikan budaya organisasi sebagai “Perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan di ikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai pengertian sebagai aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari “masyarakat organisasi” dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat dibangun melalui berbagai macam sumber, baik dari internal maupun eksternal organisasi. Dapat pula karena ditanamkan oleh pendiri, pengalaman yang dibawa oleh para pemimpin berikutnya, maupun sumber daya manusia lain yang dibawa masuk dalam ke dalam organisasi.

Vecchio (Wibowo, 2010:65) mengidentifikasi adanya empat faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, yaitu :

- a. Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi.
- b. Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi.
- c. Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi.
- d. Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan

budaya organisasi.

Dari pandangan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber budaya organisasi terutama berasal dari keyakinan, nilai-nilai, norma-norma, adaptasi dan integrasi internal. Keempat sumber budaya organisasi ini sangat berpengaruh kuat terhadap pembentukan dan penciptaan organisasi sehingga harus dapat dipertahankan dan dikembangkan secara maksimal.

Sementara itu, menurut Baron (Wibowo, 2010:65) ada tiga sumber yang dapat menciptakan budaya organisasi, yaitu :

- a. *Company founder* (pendiri perusahaan)
- b. *Experimence with the environment* (pengalaman dengan lingkungan)
- c. *Contach with others* (kontak dengan ornag lain)

Dari pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber budaya organisasi terutama berasal dari pendiri organisasi yang memiliki kemampuan berdasar pengalaman melakukan adaptasi dan integrasi dengan lingkungan internal dan eksternalnya.

2.1.3.3 Budaya Organisasi Sekolah

Budaya sekolah merupakan pola dasar atau aturan-aturan yang diciptakan oleh kepala sekolah, guru, siswa, masyarakat, *stakeholders* dan lingkungannya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Schein (Riduwan, 2009) budaya yang ada di sekolah merupakan pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi

dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan maka perlu dipikirkan oleh anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut. Jika budaya sekolah itu tidak kondusif, maka kinerja guru akan mengalami hambatan. Jika merujuk pada pemikiran Spranger (Suryabrata, 2010:101), maka setidaknya terdapat enam jenis nilai yang seyogyanya dikembangkan di sekolah yaitu : 1) Ilmu pengetahuan berfikir, 2) Ekonomi bekerja, 3) Kesenian menikmati keindahan, 4) Keagamaan memuja, 5) Kemasyarakatan berbakti/ berkorban, 6) Politik/ kenegaraan berkuasa/ memerintah.

Modifikasi dari Suryabrata (2010), sebagaimana telah digambarkan dalam pengertian di atas, bahwa budaya sekolah terdiri dari sejumlah norma-norma, ritual, keyakinan, nilai-nilai, sikap dan kebiasaan yang terbentuk dalam sekolah. Bentuk budaya sekolah secara intrinsik muncul sebagai suatu fenomena yang unik dan menarik, karena pandangan sikap, perilaku yang hidup dan berkembang dalam sekolah pada dasarnya mencerminkan kepercayaan dan keyakinan yang mendalam dan khas dari warga sekolah. Selanjutnya Beare (Suryabrata, 2010:48) mendeskripsikan unsur-unsur budaya sekolah dalam dua kategori, yakni unsur kasat mata dan unsur yang tidak kasat mata. Unsur yang kasat mata mempunyai makna kalau berkaitan atau mencerminkan apa yang tidak kasat mata. Yang tidak kasat mata itu adalah filsafat atau pandangan dasar sekolah mengenai kenyataan yang luas, makna hidup atau yang dianggap penting dan harus

diperjuangkan oleh sekolah. Dan itu harus dinyatakan secara konseptual dalam rumusan visi, misi, tujuan dan sasaran yang lebih kongkrit yang akan dicapai oleh sekolah.

Sedangkan unsur yang kasat mata masih menurut Beare (Suryabrata, 2010:48) dapat termenifestasi secara konseptual yang meliputi: 1) visi, misi, tujuan dan sasaran. 2) kurikulum. 3) bahasa komunikasi. 4) narasi sekolah. 5) narasi tokoh-tokoh. 6) struktur organisasi. 7) ritual. 8) upacara. 9) prosedur belajar mengajar. 10) peraturan sistem ganjaran/ hukuman. 11) layanan psikologi sosial. 12) pola interaksi sekolah dengan orang tua, masyarakat dan materiil dapat berupa: fasilitas dan peralatan, artifak dan tanda kenangan serta pakaian seragam.

Unsur-unsur budaya sekolah jika ditinjau dari usaha peningkatan kualitas pendidikan terbagi sebagai berikut:

a. Kultur sekolah yang positif

Kultur sekolah yang positif adalah kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, misalnya kerjasama dalam mencapai prestasi, penghargaan terhadap prestasi, dan komitmen terhadap belajar.

b. Kultur sekolah yang negatif

Kultur sekolah yang negatif adalah kultur yang kontra terhadap peningkatan mutu pendidikan. Artinya resisten terhadap perubahan, misalnya dapat berupa: siswa takut salah, siswa takut bertanya, dan siswa jarang melakukan kerja sama dalam memecahkan masalah.

c. Kultur sekolah yang netral

Yaitu kultur yang tidak berfokus pada satu sisi namun dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan peningkatan mutu pendidikan. Hal ini bisa berupa arisan keluarga sekolah, seragam guru, seragam siswa dan lain-lain.

Selanjutnya karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu terdiri dari: 1) *observed behavioral regularities*; 1) *norms*; 3) *dominant value*; 4) *philosophy*; 5) *rules*; dan 6) *organization climate*.

Karakteristik di atas dapat diuraikan sebagai berikut: *Observed behavioral regularities* : budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. Keberaturan berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.

Budaya organisasi sekolah atau iklim sekolah (fisik dan non fisik) yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terlenggaranya proses belajar mengajar yang efektif (Depdiknas, 2006). Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimism dan harapan/ ekspektasi yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah dan kegiatan yang berpusat pada siswa adalah contoh-contoh budaya sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa. Budaya sekolah sudah merupakan kewenangan sekolah sehingga yang diperlukan upaya-upaya yang lebih intensif dan ekstensif demi produktivitas sekolah. Budaya yang ada di sekolah dibagi menjadi dua,

yaitu budaya yang mempunyai nilai-nilai primer, yaitu : 1) Tujuan organisasi sekolah; 2) Konsensus atau komitmen terhadap sekolah; 3) Keunggulan; 4) Kesatuan kepentingan; 5) Imbalan berdasarkan prestasi; 6) Empiris; 7) Keakraban; dan 8) Integritas. Sedangkan budaya yang bernilai sekunder, yaitu: 1) Penerima layanan; 2) Pengendalian yang disiplin, kemandirian, pengambilan keputusan yang cepat; 5) Visioner; 6) Pengembangan (Riduwan, 2009).

2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon (2008), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu:

a. Inovatif

Memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap guru akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi sekolah secara keseluruhan. Perilaku guru yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi guru untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten. Kerugian ini lebih pada waktu, dari rasa sensitifnya guru dapat mengantisipasi risiko yang mengakibatkan kerugian lain, seperti merusak nama baik sekolah yang kemungkinan larinya siswa-siswa ke sekolah lain.

b. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan guru dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. Apabila semua guru memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian kepuasan seluruh anggota sekolah akan terpenuhi.

c. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang pimpinan terhadap bawahannya merupakan salah satu cara pimpinan untuk mengarahkan dan memberdayakan staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan sekolah serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melakukan tugas untuk mencapai hasil. Dengan demikian semua guru berorientasi pada pencapaian tujuan/hasil.

d. Berorientasi kepada semua kepentingan guru

Keberhasilan atau kinerja sekolah salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (*team work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika pimpinan dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap guru bekerjasama dalam persepsi dan

sikap yang sama di dalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama guru akan selalu memeerhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Dengan demikian guru selalu berorientasi kepada sesama agar dapat tercapai target sekolah.

e. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa guru dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini telah di penuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan guru untuk menghasilkan kinerja yang baik.

f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Performa yang baik dari guru harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila guru tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Kesehatan yang prima akan membentuk stamina yang prima, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (*endurance*) dan stabil, serta dengan *endurance* yang prima, maka guru akan dapat mengendalikan (*drive*) semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa guru tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
1.	Suharyanto dan Tony Susilo W. (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Beberapa SMA Negeri di Kabupaten Gresik.	Uji validitas dan reliabilitas	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan 3 variabel bebas yaitu perlakuan anggota organisasi, kreativitas anggota organisasi dan loyalitas anggota organisasi dan satu variabel tak bebas yaitu kinerja guru. Data yang digunakan merupakan data primer yang langsung diambil dari responden yang dalam hal ini guru, dan proses selanjutnya adalah melakukan uji coba terhadap instrumen yang nanti akan digunakan untuk olah data. Pada uji coba instrumen tersebut dilakukan kepada rekan sejawat, yang terdiri dari 30 responden dan dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas, yang kemudian diketahui bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner valid dan reliabel.

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
2.	Wasiatur Rif'ah (2016)	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di Mts Sultan Fatah Gaji kecamatan Guntur Kabupaten Demak.	Kuesioner	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitik beratkan pada data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka. Penelitian ini populasinya adalah seluruh guru Mts Sultan Fatah Gaji yang berjumlah 20 orang. Penelitian ini mengambil seluruh guru sebagai obyek penelitian, oleh karena itu penelitian ini merupakan penelitian populasi.</p> <p>Pengumpulan data dengan menggunakan instrument angket, dan observasi digunakan untuk mengetahui jumlah guru dan melengkapi data yang dipeoleh dari hasil angket. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: 1) Kedisiplinan di MTs Sultan Fatah Gaji mempunyai taraf "baik" dengan nilai rata-rata sebesar 71,3. dan pada nilai distribusi frekuensi terletak pada interval 67 – 73 yang mempunyai prosentase sebesar 60% dan Kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji mempunyai taraf "baik" dengan nilai</p>

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
				<p>rata-rata sebesar 73,15 dan pada nilai distribusi frekuensi terletak pada interval 72 – 77 yang mempunyai prosentase sebesar 60%. Dan dari hasil perhitungan menggunakan korelasi diketahui prosentase pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru sebesar 50% dan persamaan garis regresinya adalah $Y = 40.066 + 0.464X$. 2) Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji. Hal itu ditunjukkan oleh $F_{hitung} = 18,020$ yang lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% = 4,41 Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji. Dari sini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima atau dapat dibuktikan.</p>
3.	Marni Juwita (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03	Uji regresi linear sederhana dan Regresi linear berganda.	Populasi penelitian ini berjumlah 30 guru SMP Negeri 03 Mukomuko. Untuk uji coba instrument angket, di uji coba pada guru SMP Negeri 01 Mukomuko yang

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
		Mukomuko.		<p>kemudian di analisis s validitas dan realibilitasnya dengan menggunakan statistik aplikasi SPSS versi 17,0. Dari hasil penelitian didapat: (1) Budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 40,3%. (2) Komitmen guru secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 52,1%. (3) Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 71,1%. (4) Secara bersama budaya organisasi, komitmen guru, dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 74,9%. Kesimpulan bahwa ketiga variabel secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama merupakan faktor determinan meningkatkan kinerja guru.</p>

2.3 Kerangka Teori

2.2.1 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru

Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan bekerja semauanya karena tidak adanya tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari sekolah. Untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, pihak sekolah harus mampu mengelola disiplin kerja dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kedisiplinan dalam bekerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan sekolah karena guru akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Kesadaran tersebut akan menimbulkan kinerja guru yang bagus bagi guru. Jika guru datang terlambat otomatis jam kerjanya akan berkurang dan pekerjaannya juga akan molor. Terlebih jika ada guru yang datang terlambat dan mengajukan izin pulang cepat, maka jam kerja sangat banyak berkurang. Walaupun guru tahu ada sanksi jika terlambat, mereka masih kurang mepedulikan hal tersebut karena masih terbawa budaya lama dengan memakai prinsip yang penting pekerjaan selesai, entah berapa lama pengerjaannya.

H₁ : Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi sekolah adalah pola dasar atau aturan yang diciptakan oleh kepala sekolah, guru, siswa, masyarakat, *stakeholders* dan lingkungannya untuk mencapai tujuan. Menurut Schein (Wibowo, 2010)

budaya yang di sekolah ini merupakan pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang di adaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah, jika budaya sekolah itu tidak kondusif, maka kinerja guru akan mengalami hambatan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam sekolah dapat mengakibatkan guru bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa guru mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika sebuah sekolah memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para anggota sekolah. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri guru secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan guru tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan.

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

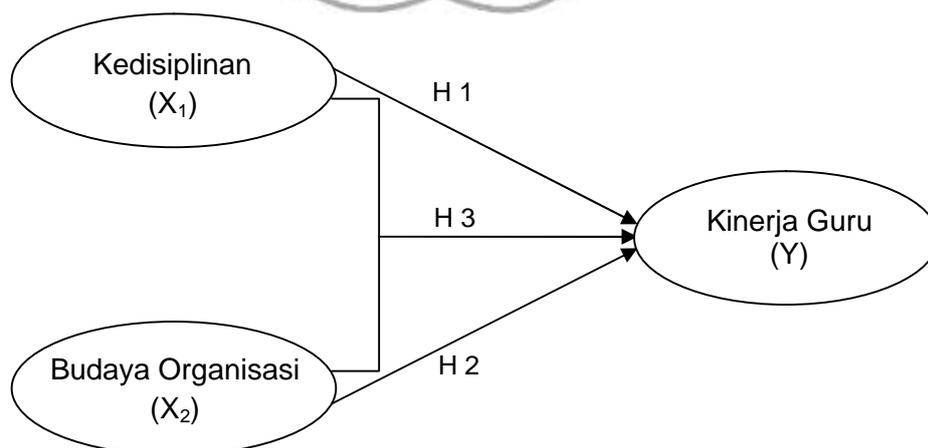
2.2.3 Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Kedisiplinan dan budaya organisasi di indikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (*simultan*) terhadap kinerja guru. Budaya organisasi yang lemah serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja menyebabkan guru bertindak semaunya tidak berdasarkan aturan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan dan budaya organisasi, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja

guru di SMK Negeri 1 Petarukan. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari Rahardjo dan Prawatya (2012) yang menyatakan bahwa disiplin dan budaya bersama-sama mempengaruhi kinerja guru. Disiplin yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja guru. Guru yang bertindak disiplin akan bekerja secara optimal. Dengan demikian, kinerja guru juga akan meningkat dan membawa sekolah untuk dapat mencapai visi yang telah ditetapkan. Namun hal ini akan berbeda jika budaya organisasi yang diterapkan tidak sesuai maka hal ini akan memberi dampak pada disiplin kerja dan hal ini mempengaruhi kinerja guru yang tidak maksimal.

H₃ : Kedisiplinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Kerangka teori yang dapat digunakan adalah yang terlihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Teori

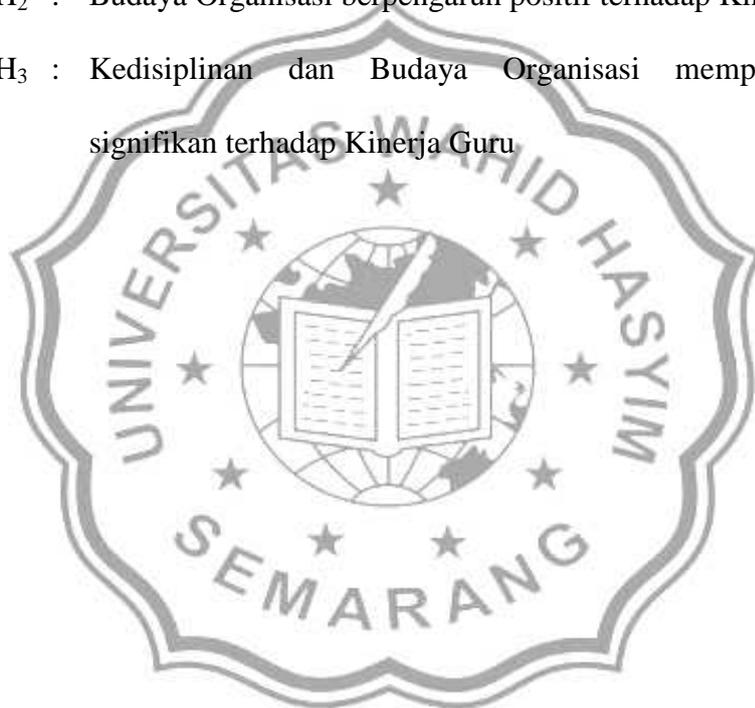
2.4. Hipotesis dan Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

H₃ : Kedisiplinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru



HALAMAN INI TIDAK TERSEDIA

BAB III DAN BAB IV

DAPAT DIAKSES MELALUI

UPT PERPUSTAKAAN UNWAHAS



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Petarukan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows*, dapat diketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar $\beta=0,404^{***}$ dengan $p=0,000$. Kontribusi kedisiplinan untuk menjelaskan kinerja guru sebesar (R^2) 0,144. Maka hipotesis pertama dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Petarukan dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika kedisiplinan yang diterapkan oleh SMK Negeri 1 Petarukan dilakukan dengan baik maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Petarukan. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai $\beta=0,410^{***}$ dengan $p=0,000$. Kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja guru sebesar (R^2) 0,155. Berdasarkan hal tersebut

dapat disimpulkan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Petarukan dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima. Jadi, jika perusahaan menerapkan budaya organisasi dalam bekerja maka kinerja guru juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

3. Kedisiplinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Petarukan. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai kedisiplinan sebesar $\beta = 0,260$ berpengaruh positif dan budaya organisasi dengan $\beta = 0,283$ berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kontribusi kedisiplinan dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja guru sebesar (R^2) 0,200, yang artinya kedisiplinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 20% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja guru dan guru semakin baik menerapkan budaya organisasi maka kinerja dari guru pun juga akan lebih baik lagi (meningkat).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Pihak SMK Negeri 1 Petarukan

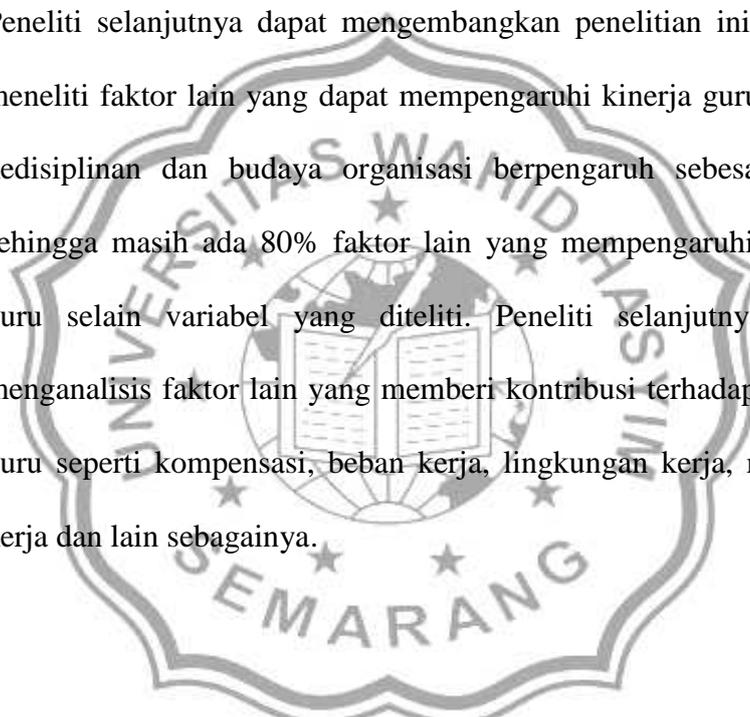
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada guru. Saran untuk sekolah

antara lain:

- a. Mengacu pada tingkat kedisiplinan yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan bekerja secara etis, Beberapa guru mungkin melakukan tindakan yang kurang sopan kepada siswa dan orang tua siswa atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari kedisiplinan guru. Jadi sebaiknya kepala sekolah SMK Negeri 1 Petarukan menerapkan peraturan yang lebih tegas agar guru mengurangi tindakan yang kurang etis di sekolah.
- b. Mengacu pada tingkat budaya organisasi yang masuk pada kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan berorientasi kepada semua kepentingan guru. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan kekompakan tim kerja (*teamwork*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika kepala sekolah dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap guru bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama di dalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama guru akan selalu memperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Hal ini menunjukkan kurangnya kerjasama antar guru. Jadi sebaiknya kepala sekolah SMK Negeri 1 Petarukan menerapkan strategi kerja yang lebih menekankan untuk *temwork* setiap *project*-nya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kedisiplinan dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru karena kedisiplinan dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 20%, sehingga masih ada 80% faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja guru seperti kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2010. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Depdikbud. 1990. *Petunjuk Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Dirjendikdasmen
- Depdikbud. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Depdiknas. 2006. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Dikmenum Depdiknas
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Rahasia Sukses Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet
- Ferdinand, Augusty. 2010. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*. ISBN 979-9156-75-0. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1993. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi Kelima, Cetakan Ketujuh Terjemahan Djarkasih. Jakarta: Erlangga
- Glasman, N.S. 1986. *Evaluated-Based Leader Ship: School Administration in Contemporary Perspective*. New York: State University of New York Press
- Hamalik, Oemar. 1993. *Psikologi Manajemen Penuntun Bagi Pemimpin*. Bandung: Trigenda Karya
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada PemKab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10, No. 4*, Desember 2012 : 860

– 867

- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jogiyanto, Hartono. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE
- Khairani, Makmun. 2013. *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Langgung, Hasan. 1995. *Manusia dan Pendidikan Suatu Analisa Psikologi, Filsafat dan Pendidikan*. Cet Ke-3. Jakarta : PT Al-Husna Zikra
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marni Juwita. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko*. Tugas Akhir Program Magister, Universitas Terbuka, Jakarta
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat
- Nasution, S. 1995. *Sosiologi Pendidikan*. Bandung: Bumi Aksara
- Purwanto, Ngalim. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Radeswandri dan Utami, T.N. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol.21, No. 2
- Rahardjo, S.T. & Prawatya, D.A. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) di Krai Purwodadi* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika

dan Bisnis)

- Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Jakarta: Murai Kencana
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sagala, Syaiful. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Saondi, Ondi dan Suherman, Aris. 2012. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sastropoetra, Santoso R.A. 1988. *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Alumni
- Scremin, Glaucio. 2010. *Selected Antecedents and Consequences of Team Identity*. Saarbrücken: VDM Publishing
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2000. *Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Singarimbun, Masri and Sofyan Effendi. 1995. *Metoda Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suharyanto dan Tony Susilo W. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Beberapa SMA Negeri di Kabupaten Gresik*. Jurnal Ilmiah, Kabupaten Gresik
- Sunyoto, Danang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CAPS
- Suryabrata. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers

- Suryana. 1995. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Tu'u, Tulus. 2004. *Disiplin Pada Perilaku Dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 tentang Guru dan Dosen
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, M. Uzer dan Setiawati, Lilis. 1993. *Upaya Optimalisasi Kegiatan Belajar Mengajar*, Cet. 1. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Vazquez, Dolores Gallardo dan Hernandez, M. Isabel Sanchez. 2014. *Structural Analysis of The Strategic Orientation to Environmental Protection In Smes*. Business Research Quarterly
- Wasiatur Rif'ah. 2016. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru di Mts Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak*. Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press