

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SD DI KECAMATAN TENGARAN KABUPATEN SEMARANG

Maryadi

Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang

Telepon: 085867345617

Abstract. The objective of this research are to evaluate the significant effect of organization culture, compensation, and work satisfaction together to work disciplin of elementary teacher in Sub District Tengarani in Semarang District. This reseach use kuantitative approach. Population of this research are elemantary teachers in Sub District Tengarani in District Semarang consist of 210 teachers and sample of 30 teachers. The analysis use doble regression. The research results are: (1) there is significant possitive effect of organization culture to teachers discipline, (2) there is significant possitive effect of compensation to teacher discipline, (3) there is significant possitive effect of work satisfaction to teacher disciplin, and (4) there is possitive and significant effect together of orgazation culture, compensation, and work satisfaction to discipline.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tengarani Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD di Kecamatan Tengarani Kabupaten Semarang yang jumlahnya 210 orang dengan sampel 30 guru. Analisis dengan teknik regresi berganda. Hasil penelitian yaitu: (1) ada pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru; (2) ada pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap kedisiplinan guru; (3) ada pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan guru. dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan.

Key words: organization culture, compensation, work satisfaction, and work discipline.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar dan merupakan bagian dari pendidikan yang berjenjang dan berkesinambungan, tidak dapat dipisahkan dengan keberadaan guru sebagai penanggung jawab dalam proses belajar mengajar. Pada hakekatnya dalam proses belajar mengajar guru memegang kendali mutu, kata lain guru memiliki fungsi strategis dalam kegiatan pendidikan di sekolah.

Guru sebagai pelaksana pendidikan di Sekolah berinteraksi langsung dengan peserta didik mempunyai peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tugas utama guru adalah mengajar dan mendidik. Tugas guru beserta kedudukannya tidak dapat digantikan oleh adapt, secanggih apapun alat tersebut.

Semakin mantap kompetensi seorang dalam melaksanakan fungsi, semakin terjamin tercapainya kualitas lembaga pendidikan (sekolah). Oleh karena, guru sebagai pengajar dituntut memiliki kompetensi professional, harus menguasai perencanaan pembelajaran.

Peranan strategis guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan pada hakekatnya dapat difahami sebagai asumsi programatik pendidikan guru. Artinya guru sebagai agen, pembaharuan, berperan sebagai fasilitator, bertanggung jawab atas terciptanya hasil belajar peserta didik di tuntut sebagai contoh peserta didik, dan menjunjung tinggi kode etik profesinya.

Menyimak betapa strateginya kedudukan guru, maka guru dituntut memiliki sikap terpuji antara lain perilaku disiplin kerja. Disiplin kerja ini sangatlah penting dalam suatu organisasi sekolah, sebab dengan disiplin kerja dapat memperlancarkan pelaksanaan pekerjaannya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. (tepat waktu, tepat sasaran, efektif dan efisien).

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa tingkat kedisiplinan guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang masih perlu ditingkatkan, tingkat kedisiplinan sesuai jam mengajar rata-rata masih mendapatkan perhatian. Terlebih lagi tidak ada sanksi dalam melakukan setiap pelanggaran kedisiplinan.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru antara lain budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Menurut (Hanafi, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Berdasarkan penelitian, gaji sebagai faktor utama dalam motivasi, sebab gaji merupakan hasil dari proses kerja. Faktor kedua yaitu perilaku pemimpin, sebab perilaku pemimpin berdampak langsung terhadap sikap, perilaku, dan disiplin karyawan. Dimping lingkungan kerja.

Mengingat kompleksnya tugas dan fungsi seorang guru maka dibutuhkan guru yang memiliki semangat tinggi sedangkan salah satu indikatornya adalah kedisiplinan.

Setiap organisasi memiliki budaya yang dapat berpengaruh pada sikap dan perilaku anggota-anggotanya lebih-lebih bagi guru baru pada umumnya tidak mengenal budaya sekolah sehingga berpotensi mengganggu nilai-nilai, kepercayaan, dan norma-norma yang sudah berjalan.

Melihat kondisi tersebut di atas perlu dicari permasalahan serta perlu diupayakan pemecahan masalah yang tepat untuk menangani ketidak disiplin kerja.

Ametembun (dalam Sudrajat, 2008) mengemukakan bahwa disiplin yaitu suatu keadaan tertib dimana para pengikut tunduk dengan senang hati pada ajaran pemimpinnya.

Menurut (Hasibran, 2009) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Daris (dalam Mangkunegara, 2004) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah diterapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku.

Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku disiplin kerja yakni : (a) tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, (b) kesejahteraan, pengawasan melekat, sangsi hukum, teladan pemimpin, keadilan, dan hubungan kemanusiaan.

Perilaku karyawan yang disiplin merupakan sesuatu yang muncul tidak dengan tiba-tiba, namun perlu dibangun sebelumnya sehingga lama-kelamaan muncullah disiplin. Menurut Commings (dalam Muhaimin, 2004) pembentukan nilai perilaku disiplin kerja dapat dilakukan dengan dua cara yaitu (a) Dieventive discipline, (b) Conective discipline.

Disiplin merupakan kunci akan tercapainya suatu tujuan, melalui disiplin akan mampu membangun keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dan norma sosial disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah (1) disiplin terhadap tugas kedinasan, (2) disiplin waktu, (3) disiplin terhadap suasana kerja, (4) disiplin dalam melayani masyarakat, dan (5) disiplin terhadap sikap dan tingkah laku.

Sedangkan disiplin kerja guru dapat diukur melalui (1) tingkat kedisiplinan : tugas, peraturan, pelaksanaan tugas, (2) ketaatan pada aturan-aturan kesepakatan bersama, keputusan rapat, (3) pelaksanaan tugas-tugas penyelesaian tugas, kewajiban yang harus diselesaikan, dan (4) etos kerja guru : kejujuran, kecermatan, dan kesungguhan.

Budaya organisasi sebagai pola pemecahan masalah (*the body of solution*) internal dan eksternal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok atau organisasi. Budaya merupakan pandangan hidup, nilai-nilai, dan norma-norma yang mempersatukan suatu masyarakat.

Menurut Edwand B. Taylor (dalam Linton, 1994) mengemukakan bahwa kebudayaan adalah suatu keseluruhan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni moral, hukum, adat-istiadat, serta kemampuan-kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat. Sementara (Robbins, 2006) mendefinisikan

bahwa budaya organisasi sebagai suatu system makna bersama yang memberikan arah pada perilaku anggotanya yang membedakan satu organisasi lainnya.

Moorhead dan Griffin (dalam Sudrajat, 2008) berpendapat bahwa budaya organisasi di artikan sebagai seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat di terima dan tindakan mana yang tidak dapat di terima dan nilai-nilai tersebut di komunikasikan melalui cerita dan cara-cara simbolis lainnya.

Berdasar pengertian di atas dalam penelitian ini cenderung pada definisi (Robbin Roob) bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang memberikan arah pada perilaku anggotanya yang membedakan satu organisasi dengan yang lain.

Pemberian kompensasi tidak semata memberikan reward atas keberhasilan suatu pekerjaan yang telah tercapai, tetapi juga untuk meningkatkan proses kerja, kopetensi sebagai upaya untuk memberikan penghargaan atas usaha pekerjaan yang telah dilakukan seseorang.

Menurut (Handoko,1992) bahwa kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran financial balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motirator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang sementara Mc Afee dan (Poffen Berger, 1992) menyimpulkan bahwa penghargaan tidak hanya berupa uang (monetary) tetapi dapat berbentuk nonfinansial, sebagaimana dikemukakannya berikut :

”Typically the reward given by organisation wing this proach are monetary in nature, but this need not be the case. Organanisation can differentially distribute to employees non monetary rewad such as prise, recognition, promotion, office size and location, and parking spaces”.

Penghargaan atas hasil kerja tidak harus berupa uang, tetapi bisa saja berupa jabatan yang lebih tinggi, promosi, pemberian tanggung jawab yang lebih besar, atau fasilitas lain yang lebih bermakna.

Jenis-jenis kompensasi. Ada 2 kategori bentuk kompetensi yaitu imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik. Menurut Gibsoon, Ivan Cevich, dan Donnelly(1996). Sementara (Dessler, 2001) membagi kompensasi ada 3 macam yaitu (a) direct financial payment, (b) indirect payment, (c) nonfinancial reward.

Bagaimana halnya dengan kompetensi guru yang berbentuk gaji? Hasil penelitian Suryadi (1994) menyimpulkan bahwa besarnya gaji guru tidak berpengaruh pada prestasi belajar siswa. Dengan demikian, usaha penigkatan gaji guru belum dapat memberikan jaminan untuk dapat mendorong semangat atau motivasi kerja guru. Namun potongan gaji

merupakan faktor stres yang dominan, sedangkan “gaji” yang tidak memadai menempati peringkat ke-10 sebagai stres. Hasil penelitian (Aris Munandar, 1997).

Agar dapat mencapai tujuan yang di harapkan, maka kompensasi perlu dikelola secara efektif guna memenuhi rasa keadilan dan kepuasan seseorang.

Stoner dan Freeman (1994) memberikan saran agar kompetensi dapat memberikan kepuasan dan memenuhi rasa keadilan maka (1) menentukan prestasi kinerja yang di harapkan, (2) menentukan imbalan berdasarkan penilaian, (3) mengaitkan imbalan dengan prestasi kerja, (4) menganalisa faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan, dan (5) memastikan imbalan yang memadai.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang seharusnya diterima guru sebagai wujud penghargaan terhadap profesinya, yang wujudnya dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dimensi tersebut indikatornya adalah sebagai berikut : (1) kompensasi langsung yaitu : gaji, tunjangan, imbalan, (2) kompensasi tidak langsung adalah : imbalan karir, imbalan social, perlindungan umum, perlindungan pribadi, dan imbalan berupa tunjangan siklus hidup.

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang yang diperoleh melalui cara membandingkan hasil yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Kepuasan adalah kriteria efektivitas yang di tunjukan pada kemampuan. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah suatu keadaan atau sikap yang mempunyai individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan dapat berpengaruh pada peningkatan dan kualitas kerja.

Kepuasan kerja guru. Salah satu tujuan orang bekerja ialah untuk mendapatkan kepuasan. Mengapa demikian? Karena akan terpenuhi kebutuhan fisik yaitu mendapat imbalan dan terpenuhinya kebutuhan psikologis yaitu dapat berbuat, baik untuk orang lain. Dalam konteks sekolah, kepuasan kerja meliputi perasaan suka atau tidak suka, senang atau tidak senang dan perasaan menerima atau menolak yang tumbuh pada diri guru terhadap kondisi, situasi, dan perilaku yang ditampilkan guru dalam rangka mencapai tujuan. Ada enam elemen kepuasan menurut Kaplan dan Norton(1996) yaitu (1) involment with dicisions, (2) recognition for doing a good job, (3) access to sufficient information to do the job well, (4) active encomagement to be creative and use initiave, (5) support level from staff functions, (6) overal satisfaction with company.

Kepuasan tidak selalu megakibatkan produktifitas tinggi, sebagaimana dikemukakan oleh Mc Affec Poffenbenger(1992) berikut ini : job satifaction is that is does not appear to be

highly correlated with job productivity as such. In other words, high job satisfaction does not always result in high productivity, not does low job satisfaction always result in low productivity. Obviously naviable other than job satisfaction or dissatisfaction can and do affect an employees job productivity. Kepuasan kerja tidak berkorelasi dengan tingginya produktifitas kerja. Banyak variabel yang berpengaruh terhadap produktifitas kerja seseorang.

Sumber-sumber kepuasan kerja. Jika sumber-sumber kerja terpenuhi maka seseorang akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya jika sumber-sumber kepuasan kerja tidak terpenuhi, maka kepuasan menurun tetapi bukan berarti tidak puas. Di lain pihak apabila sumber-sumber kepuasan kurang maka seseorang itu merasakan ketidakadilan. Ada lima sumber kepuasan guru: (1) prestasi kerja (achievement), (2) pengakuan (recognition), (3) pekerjaan itu sendiri (work it self), (4) tanggung jawab (responsibility), (5) kemajuan kepangkatan (advancement).

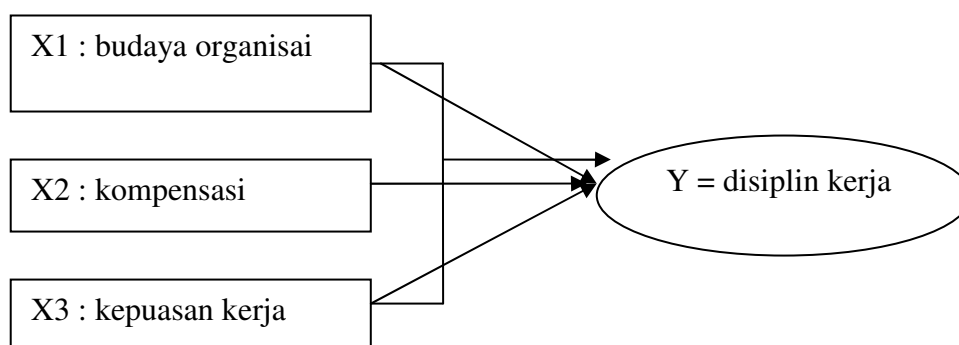
Indikator-indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah : (1) balas jasa yang adil dan banyak, (2) penempatan yang tepat menurut kemampuannya, (3) berat ringannya pekerjaan, (4) suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (6) sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan (7) sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Guru akan puas bekerja jika guru memiliki selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat di penuhi guru akan puas bila imbalan yang di terima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan *expost facto* artinya penelitian ini mengungkapkan data yang didapat data peristiwa yang sudah berlangsung dan tidak ada manipulasi data, sedangkan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian eksplorasi karena menjelaskan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. penelitian ini dilaksanakan di SD se Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang.

Konstelasi penelitian dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Konstelasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru-guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang jumlahnya 210 guru. Menurut (Suharsimi Arikuntoro, 2006) berpendapat populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan sampel dalam penelitian ini jumlah 30 (Sudjana, 2005)

Validitas untuk menguji validitas korelasi Produk Moment menurut (Arikunto, 2006). Dengan bantuan kompetensi program SPSS 15.00 for windows sedangkan mengukur uji realibilitas dengan menggunakan skala Likert, indeks dalamnya menggunakan rumus Alpha dari Croubach.

Analisis diskripsi. Untuk menganalisa apakah ada pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru digunakan analisis Regresi berganda. Pengolahan data menggunakan komputer program SPSS f.15.00. untuk mengetahui apakah variabel bebas ada pengaruhnya terhadap variabel terikat. Hipotesis yang di rumuskan $H_0; b_1, b_2, b_3 = 0$ dengan menggunakan uji F_t jika $F_h < F_t$ maka H_0 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dapat disimpulkan bahwa menurut jenis kelamin ada 68 orang (49,6%) berjenis kelamin laki-laki dan 69 orang (50,4%) berjenis kelamin perempuan. Maka sampel penelitian relative seimbang antara laki-laki dan perempuan.

Dapat disimpulkan bahwa menurut usia. Usia 20-30 tahun sebanyak 18 orang (13,1%), usia 31-40 tahun sebanyak 32 orang (23,4%). Usia 40-50 tahun sebanyak 47 orang (29,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia sampel usia pada usia 41-50 tahun (34%).

Dapat disimpulkan bahwa menurut masa kerja, masa kerja 0-10 tahun ada 21 orang (15,3%), masa kerja 11-20 tahun 25 orang (18,2%), masa kerja di atas 30 tahun 39 orang (28,5%). Maka disimpulkan rata-rata masa kerja sampel adalah 21-30 tshun (38%).

Dapat disimpulkan bahwa menurut kualifikasi ijazah. SMA/SPG 1 orang, berijazah D₂ sebanyak 79 orang (57,7%), berijazah D₃ sebanyak 4 orang (2,9%), berijazah S₁/S₂ sebanyak 53 orang (38,7%). Dapat disimpulkan bahwa rata-rata ijazah sampel adalah D₂ (57,7%).

Rehabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana keajekan jawaban responden, sedang validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana item mampu mengukur konsep yang diteliti. Untuk menganalisis butir instrument digunakan bantuan komputer program SPSS 15.00 windows dengan batas rendah 0,361. Dari hasil analisis semua dinyatakan valid, pengungkapan budaya organisasi terdapat 1 item yang tidak valid karena nilai $F_h < 0,361$. Untuk mengungkap kompensasi diberikan instrument dan semuanya valid. Uji reliabilitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

No	Variabel	Alpha	Kategori
1.	Kedisiplinan	0,922	Baik
2.	Budaya organisasi	0,909	Baik
3.	Kompensasi	0,938	Baik
4.	Kepuasan kerja	0,911	Baik

Metode yang digunakan dalam uji normalitas yaitu metode Kolmogorof Smirnof kriteria pengujian yang dipakai adalah bilasig. Kolmogorof Smirnof dari residu > 0,05, data berasal dari distribusi normal. Sedang sig kalmogorof – smirnof Unstandardized Residual sebesar 0,616. Hal ini berasal dari distribusi normal.

One-sampel Kolmogorof – Smirnof Test.

	Understandardized Residval
N.	137
Normal Parameter a.b Mean	000000
Sandart Deviation	3.09973122
Most Extreme Differens Absolute	,042
Positive	,027
Negative	-,042
Kolmogorof – smirnof Z	,757
A symp. Sig (2-tailed)	,617

- a. Test distribution is normal
- b. Calculated from data.

Deskripsi pengukuran variabel masing-masing variabel adalah sebagai berikut ini.

Disiplin kerja. Disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang mengindikasikan relative rendah, hal ini dapat di peroleh bahwa disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tengah sebesar 39,4 %, sementara katagori cukup 37,2%.

Budaya Organisasi. Budaya organisasi pada kategori rendah sebesar 33,5%, kategori tinggi 16%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa daya organisasi guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang dinyatakan relatif rendah.

Kompensasi. Kompensasi dalam kategori cukup sebesar 53,3% kemudian diikuti kategori tinggi sebesar 17,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang relatif cukup.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja pada kategori cukup sebesar 29,2% kemudian diikuti kategori rendah sebesar 29,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang relatif cukup.

Analisis Regresi. Koefisien budaya regresi sebesar 0,298 dengan $T_{hitung} = 3,097 > F_{tabel} = 1,98$ dengan taraf signifikan $0,012 < 0,05$ sehingga H_a diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap disiplin guru.

Regresi kompensasi sebesar 0,314 dengan $t_{hitung} = 7,867 > t_{tabel} = 1,98$ dengan demikian H_a di terima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja guru, sedang H_o ditolak.

Regresi kepuasan kerja sebesar 0,464 dengan $t_{hitung} = 6,389 > t_{tabel} = 1,98$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima H_o ditolak.

Secara bersama-sama antara budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru, hal ini ditunjukkan nilai $f_{hitung} = 49,437 > f_{tabel} = 3,92$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Variabel-variabel independent memiliki pengaruh signifikan karena besarnya pengaruh lebih dari 50%. Artinya penelitian ini dapat di tindaklanjuti dengan peningkatan kualitas dan kuantitas dari budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja agar disiplin kerja guru dapat meningkat kearah positif.

Dari hasil diatas beberapa ringkasan yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut ini. *Pertama*, terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru didasarkan pada analisa yakni nilai $t_{hitung} = 3,097 > t_{tabel} = 1,98$. Budaya organisasi mengandung kristalisasi nilai, kepercayaan, norma-norma, performance dapat menunjukkan suatu pemaham,an yang sama diantara anggota organisasi, jika suatu budaya organisasi

sekolah berjalan sebagai mana mestinya maka akan memunculkan disiplin guru lebih baik lagi, disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang.

Kedua, ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja guru, hal tersebut didasarkan hasil analisa bahwa $t_{hitung} = 7,867 > t_{tabel} = 1,98$. Kompensasi dalam penelitian dimasukkan berbagai imbalan/upah/taken prestasi yang diperoleh dari hasil kerja guru SD Kecamatan Tenganan Semarang. Dengan kompensasi yang baik ini mengandung makna guru SD dihargai akan jasanya, jika hal itu terjadi guru tersebut berusaha dalam meningkatkan kinerjanya dan otomatis disiplin kerja.

Ketiga, ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, hal ini didasarkan hasil analisa bahwa nilai $t_{hitung} = 6,389 > t_{tabel} = 1,98$. Guru yang puas akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya sehingga akan memacu kinerjanya dan otomatis juga disiplin kerjanya baik.

Keempat, ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja, hal ini diperoleh dari hasil analisa bahwa $F_{hitung} 49,437 > F_{tabel} 3,92$. secara bersama-sama sumbangannya sebesar 52,7%, sedangkan sisanya diterangkan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Beberapa simpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil dan pembahasan di atas adalah seperti berikut ini. *Pertama*, ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tenganan Semarang.

Kedua, ada pengaruh positif dan kompensasi terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tenganan Semarang. *Ketiga*, ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tenganan Semarang.

Keempat, ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tenganan Semarang.

Sementara itu saran yang dapat disampaikan berdasarkan simpulan di atas adalah sebagai berikut. *Pertama*, hasil Penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Soedharto (2008).

Kedua, hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap disiplin kerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Maryadi (2011).

Ketiga, hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Maryadi (2011).

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M.I. 2003. *administrasi pendidikan dan manajemen biaya pendidikan* . Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsini. 2003. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rieneka Cipta
- Bafadal, Ibraahim. 2003. *Manajemen Perlengkapan Sekolah*, Jakarta: PT Bumikarsa.
- Depdikbud. 2000. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Mandiri Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdikbud
- Depdiknas, 2004. *Kualitas Pendidikan*, Jakarta: Depdiknas.
- Engkoswara . 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Fattah, Nanang. 2003. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah : Konsep, prinsip dan instrumen*, Bandung: Aditama
- Meleong, Lexy J. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Press
- Mulyasa, E. 2007. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Graha Ilmu
- Nasution,S.1996. *Statistika*. Yogyakarta: BPF
- Purwanto, M. Ngalim, 2006, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah*. Bandung: Refika Aditama
- Sagala, Syaiful. 2008. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana, Nana. 2006. *Teknologi Pengajaran*. Jakarta: Rieneka Cipta
- Sugiyono, 1999, *Statistik Untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung
- _____, 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sumilah. 2002. Pengembangan Bahan Ajar untuk Perbaikan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Edukasi Tahun XII Nomor 2*, Mei – Agustus 2002. FIP Unnes. Semarang
- Supramono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Salatiga: Fakultas Ekonomi, UKSW

Suryosubroto, 2004, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah : Konsep, Prinsip dan Instrumen*, Bandung: Aditama

Sutisna, Oteng. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Tim Pakar Manajemen Pendidikan. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang.

Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Yin, Robert K. 1989. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press

Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta

<http://www.pdk.go.id/balitbang/publikasi/jurnal/edisilalu.htm>