

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 BADIRI  
KABUPATEN TAPANULI TENGAH DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**CAROLINA KAMA**

**NIM: 018263707**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

## ABSTRACT

### **The Influence of Teacher's Discipline and Organization Culture to Teacher's Performance of Vocational School in SMK Negeri 1 Badiri, Central Tapanuli with Organization Commitment as the Intervening Variable**

CAROLINA KAMA  
carolinakama@yahoo.com

Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

This study aims the direct effect of teacher's discipline and organization culture of teacher's performance and organization commitment as the intervening variable. This research is taken at SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah which is as one of the vocational high school in Central Tapanuli.

This research is a quantitative and descriptive and explanation research which is supported by a survey method. The population is 37 people with a total of 37 people are taken as the census. The technique of data collection is taken by doing interview, questionnaire and documentation study. The data analysis technique uses path analysis which consists of the direct effect and indirect effect.

The results shows the direct effect of teacher's discipline teacher that has a positive influence and significant effect to teacher's performance. Teacher's discipline is also has a positive effect and significant effect to an organization commitment. On the other hand, organization culture has a positive effect and significant to teacher's performance and has a positive effect and significant impact to organization commitment. It is similar to the organization commitment shows positive and significant effect to teacher's performance. The result also shows that the effect of teacher's discipline has a stronger direct effect to teacher's performance than organization commitment. Thus the organization commitment variable does not act as an intervening variable. On the other hand, the result shows the direct influence of organization culture to teacher's performance is stronger than through the organization commitment. Thus the organization commitment is less significant as an intervening variable.

**Keywords:** teacher's discipline, organization culture, organization commitment, teacher's performance

## ABSTRAK

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening**

CAROLINA KAMA  
carolinakama@yahoo.com

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel perantara. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah yang merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang ada di Kabupaten Tapanuli tengah.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian merupakan penjelasan (*explanatory research*) yang didukung oleh metode survey. Populasi penelitian berjumlah 37 orang dengan sampel sebanyak 37 orang yang diambil secara sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuisisioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang terdiri dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja guru juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Disisi lain budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Demikian juga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja guru lebih kuat secara langsung terhadap kinerja guru dari pada melalui komitmen organisasi. Dengan demikian variabel komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel intervening. Di sisi lain hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru secara langsung lebih kuat dari pada melalui komitmen organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi tidak terlalu berperan sebagai variabel perantara.

**Kata kunci:** disiplin kerja guru, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja guru

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru  
SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dengan  
Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun  
dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan  
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia  
menerima sanksi akademik.

Jakarta, 07 Juni 2014  
Yang Menyatakan

METERAI  
TEMPEL  
PADA LAPANGAN SURAT  
TGL. 20

7A88EAAF000087999

ENAM RIBU RUPIAH

6000

DJP

**CAROLINA KAMA  
NIM: 018263707**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

**Nama** : CAROLINA KAMA  
**NIM** : 018263707  
**Program Studi** : Magister Manajemen  
**Judul TAPM** : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada:

**Hari, tanggal** : Sabtu, 07 Juni 2014

**Waktu** : 07.30 – 09.30 WIB

**Dan Telah Dinyatakan** : **L U L U S**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

**Ketua Komisi Penguji**

Suciati, M.Sc., Ph.D

**Penguji Ahli**

Dr. Mahyus E. Sitompul, MM

**Pembimbing I**

Dr. Sitti Raha Agoes Salim, MSc

**Pembimbing II**

Dr. Suciati, M.Sc., Ph.D

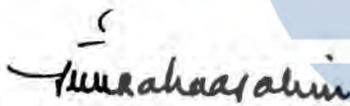
## LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Judul TAPM : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.**

Penyusun TAPM :  
 Nama : CAROLINA KAMA  
 N I M : 018263707  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/Tanggal : Sabtu, 07 Juni 2014

Menyetujui :

**Pembimbing I,**



**Dr. Sitti Raha Agoes Salim, MSc**  
 NIP. 19590724 198603 2001

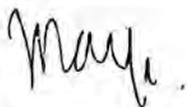
**Pembimbing II,**



**Suciati, M.Sc., Ph.D**  
 NIP. 19520213 198503 2 001

Mengetahui

**Ketua Bidang Ilmu/  
 Program Magister Manajemen**



**Maya Maria, SE, MM**  
 NIP. 19720501 199903 2 002

**Direktur Program Pascasarjana**



**Suciati, M.Sc., Ph.D.**  
 NIP. 19520213 198503 2 001



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta bimbingan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan kegiatan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul: **Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.**

Pada kesempatan ini, saya menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

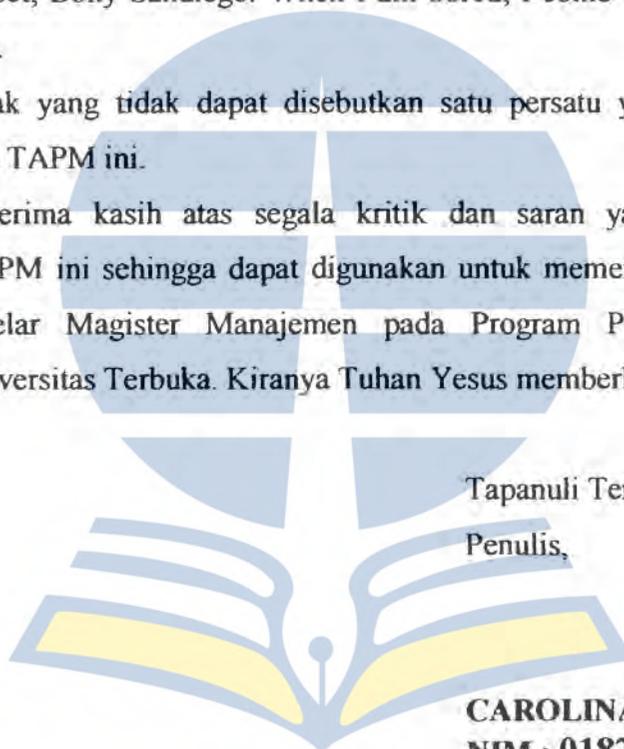
1. Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Ibu Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Ibu Dr. Sitti Raha Agoes Salim, Dra. MSc selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar telah membimbing penulis dalam menyelesaikan TAPM ini.
4. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar telah membimbing penulis dalam menyelesaikan TAPM ini.
5. Bapak Raja Bonaran SH, M.Hum, selaku Bupati Tapanuli Tengah, yang telah memberikan izin belajar di Universitas Terbuka.
6. Ibu Oklin Marina Silalahi, S.Pd, MM, mantan Kepala SMK Negeri 1 Badiri. Thank you for motivating me to take Master Management. Missing you always.
7. Bapak Drs. Samson Panggabean selaku Kepala SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
8. Rekan-rekan guru, pegawai tata usaha, dan siswa/i SMK Negeri 1 Badiri.
9. My parents, Mr Markus Kama Hutajulu Mrs Linda R. Simanungkalit, who always support me to take Magister Management.
10. Sister and brother in law, Rina Hutajulu and Fernando Pakpahan, and my cutest nephews: Aldi, Marpha, and Putri; who always disturb me to buy chocolate when I write this thesis.

11. Brother and sister in law, Reno Edward Kama Hutajulu, ST, and Anik Budi Lestari, SS.
12. Golda Meriem L. Tobing, Evalina Yanti Tambunan, and friends. Thank you for supporting me and always remembering me to finish this thesis.
13. Kantaté Choir: Mrs. Angeline Tambunan and friends. Thank you for choosing me as the President of Kantaté Choir. I am ready for the next trip.
14. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ Medan Pokjar Tapanuli Tengah Angkatan 2012.2 yang selalu memberikan dorongan dan semangat dalam setiap tugas perkuliahan.
15. My lovely pet, Bony Sandiego. When I am bored, I come upon to you and hug you so tight.
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu tersusunnya TAPM ini.

Akhirnya terima kasih atas segala kritik dan saran yang diberikan dalam penyusunan TAPM ini sehingga dapat digunakan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka. Kiranya Tuhan Yesus memberkati, Amin.

Tapanuli Tengah, 07 Juni 2014

Penulis,



**CAROLINA KAMA**  
**NIM : 018263707**

## RIWAYAT HIDUP

Nama : CAROLINA KAMA  
 N I M : 018263707  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Sibolga, 03 Maret 1984

Riwayat Pendidikan : 1. Lulus SD di SD RK No. 3 Sibolga,  
 pada tahun 1996.  
 2. Lulus SMP di SMP Fatima Sibolga,  
 pada tahun 1999.  
 3. Lulus SMA di SMA Negeri 1 Sibolga,  
 pada tahun 2002.  
 4. Lulus S1 di Universitas Kristen Maranatha -  
 Bandung, pada tahun 2009.

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 s/d sekarang sebagai Guru Bahasa  
 Inggris di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten  
 Tapanuli Tengah.

Alamat Tetap : Jl. P. Sidempuan km. 6 NO. 60, Sibuluan III,  
 Kelurahan Sibuluan Nalambok,  
 Kecamatan Sarudik - Kabupaten Tapanuli Tengah,  
 Sumatera Utara, 22616.

Telp/ HP. : 085370553084

Jakarta, 07 Juni 2014

**CAROLINA KAMA**

**NIM: 018263707**

## DAFTAR ISI

ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERNYTAAN BEBAS PLAGIASI .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
LEMBARPERSETUJUAN TAPM.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	13
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Kegunaan Penelitian .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>16</b>
A. Kajian Teori .....	16
1. Disiplin Kerja Guru .....	16
2. Budaya Organisasi .....	23
3. Komitmen Organisasi.....	29
4. KinerjaGuru .....	32
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	37
C. Kerangka Berpikir .....	40
D. Definisi Operasional Variabel .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>49</b>
A. Desain Penelitian .....	49

B. Populasi dan Sampel .....	49
C. Instrumen Penelitian .....	50
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	52
E. Metode Analisis Data .....	58
1. Persamaan Struktur Pertama .....	59
2. Persamaan Struktur Kedua .....	60
a. Analisis Jalur Untuk Persamaan Struktur Pertama .....	60
b. Analisis Jalur Untuk Persamaan Struktur Kedua .....	62
<b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	68
B. Karakteristik Responden .....	69
C. Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian .....	72
D. Menganalisa Distribusi Data .....	83
E. Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif .....	107
F. Pembahasan Analisis Statistik Infrential .....	112
G. Rangkuman Hasil Penelitian .....	121
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>126</b>
A. Simpulan .....	126
B. Saran .....	127
<b>DAVTAR PUSTAKA .....</b>	<b>130</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>134</b>

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Hal..
Gambar 2.1 Model Kerangka Berpikir .....	40
Gambar 4.1 Gambar Histogram Scatterplot pada Persamaan Struktur Pertama .....	87
Gambar 4.2 Gambar Histogram Scatterplot pada Persamaan Struktur Kedua .....	91
Gambar 4.3 Nilai Koefisien Jalur .....	105



## DAFTAR TABEL

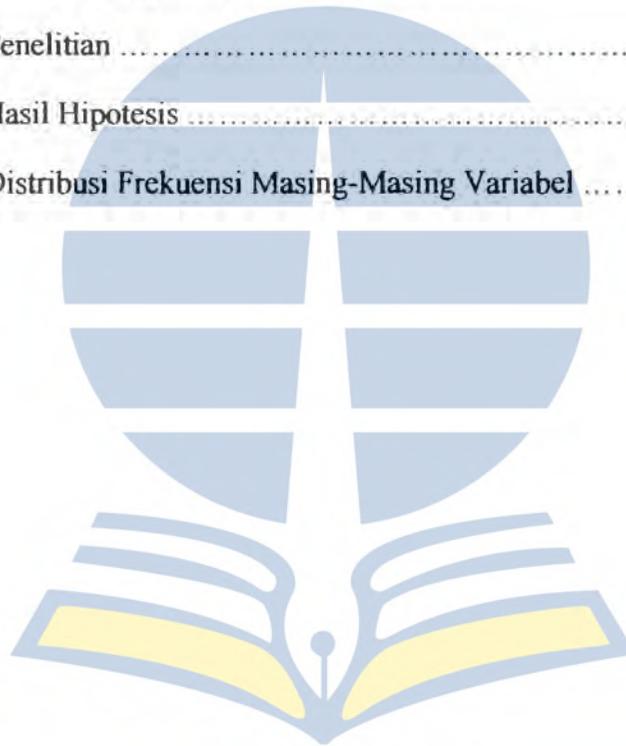
<b>Tabel</b>	<b>Hal.</b>
Tabel 1.1 Persentase Rata-Rata Ketidakdisiplinan Guru .....	4
Tabel 1.2 Persentase Rata-Rata Lemahnya Budaya Organisasi .....	9
Tabel 1.3 Persentase Rata-Rata Lemahnya Komitmen Guru .....	12
Tabel 2.1 Penelitian Pendukung .....	37
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian Disiplin Kerja .....	43
Tabel 2.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian Budaya Organisasi .....	44
Tabel 2.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian Kinerja Guru .....	46
Tabel 2.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian Komitmen Organisasi .....	48
Tabel 3.1 Keadaan Guru SMK N 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah .....	50
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian .....	54
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian .....	57
Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Umur .....	70
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Table 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	72
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Guru .....	73
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi .....	77
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi .....	79
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru .....	81
Tabel 4.8 Uji <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	84
Tabel 4.9 Hasil Output Uji Multikolinieritas .....	86
Tabel 4.10 Uji <i>One Sample One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	88
Tabel 4.11 Hasil Output Uji Multikolinieritas .....	89
Tabel 4.12 Kelayakan Model Persamaan Jalur Pertama.....	93
Tabel 4.13 Nilai Koefisien Determinasi (Model Summary)	

	pada Persamaan Jalur Pertama .....	94
Tabel 4.14	Kelayakan Model Persamaan Jalur Kedua .....	97
Tabel 4.15	Nilai Koefisien Determinasi (Model Summary) pada Persamaan Jalur Kedua .....	98
Tabel 4.16	Rangkuman Hasil Penelitian Berdasarkan Hipotesis .....	122



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Hal.</b>
Lampiran 1	134
Lampiran 2	139
Lampiran 3	142
Lampiran 4	144
Lampiran 5	149
Lampiran 6	155



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu jenjang pendidikan menengah atas dan juga merupakan organisasi pendidikan. Suatu jenjang pendidikan yang mempersiapkan anak didiknya agar trampil dan mempunyai keahlian di bidang tertentu, disamping ingin mempersiapkan anak didik untuk melanjutkan ke pendidikan tinggi. Jenjang pendidikan tersebut harus dijalankan dengan prosedur yang benar dan tepat. SMK dipercaya untuk memiliki sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang mampu mengajar dan mendidik serta melatih generasi bangsa. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah guru sebagai ujung tombak pendidikan yang akan mengantarkan peserta didik ke tujuan yang akan dicapai. Guru harus mempunyai kompetensi yang dapat diandalkan.

Menurut Undang Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menjelaskan tentang guru, “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamamendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anakusia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah”. Kemudian menurut Sardiman (2006: 125), “guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan”. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang mempunyai keahlian khusus dalam mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mempunyai jabatan profesional dimana dia mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap pesertadidiknya.

Guru harus mampu untuk mengaplikasikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam setiap interaksi dengan siswa. Berinteraksi mempunyai batasan dan rambu-rambu agar tujuan pembelajaran dapat terukur dan terevaluasi dengan baik. Rambu-rambu tersebut tertuang di dalam kurikulum pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, terdapat dua dimensi kurikulum, yaitu yang pertama adalah rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran; dan yang kedua adalah cara yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah adalah suatu lembaga pendidikan yang mempunyai beberapa komponen. Ditinjau dari komponennya, ada beberapa unsur utama dalam organisasi sekolah di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah tersebut. Unsur-unsur tersebut meliputi: 1). Sumber daya manusia, 2). Sumber material, 3) Organisasi, dan 4). Iklim Organisasi. Unsur yang pertama adalah Sumber daya Manusia mencakup kepala sekolah, tenaga pendidik (guru), tenaga kependidikan (Tata Usaha), dan siswa. Unsur yang kedua adalah Sumber daya material mencakup peralatan, bahan, dana, dan sarana prasarana lainnya. Unsur yang ketiga adalah Organisasi mencakup tujuan, ukuran, struktur tugas, jenjang jabatan,

formalisasi dan peraturan organisasi; dan unsur yang ke empat adalah iklim internal organisasi, yakni situasi organisasi yang dirasakan personel dalam proses interaksi, dan unsur kelima adalah lingkungan organisasi sekolah.

Untuk mengkemas semua unsur yang ada di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah tersebut diperlukan adanya disiplin kerja. Guru di sekolah memiliki aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi agar tercapai tujuan yang hendak dicapai. Dalam dunia pendidikan, disiplin kerja adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cerminan dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran. Kedisiplinan yang dimiliki guru akan memotivasi belajar siswa yang akan berpengaruh pada prestasi belajar siswa. Namun apabila guru tidak disiplin, maka murid akan malas di kelas sehingga berpengaruh pada hasil belajar. Untuk itu, disiplin guru dituntut untuk dalam hal waktu mengajar supaya tujuan yang diharapkan bisa dicapai dengan baik.

Menurut Wirawan (2009:7) beberapa tujuan disiplin adalah: (1) memotivasi karyawan, (2) mempertahankan hubungan saling menghormati, (3) meningkatkan kinerja karyawan, (4) meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas dan efisiensi kerja. (5) meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi.

Siswa akan termotivasi dalam belajar apabila guru mampu menerapkan disiplin dengan baik. Hal ini akan meningkatkan prestasi belajar siswa di kelas. Sehingga disiplin tersebut harus dimulai dari diri guru tersebut. Adanya kebiasaan siswa mengikuti pelajaran dengan baik harus dibimbing dan diarahkan oleh guru

yang memiliki disiplin yang tinggi. Untuk itu, guru diharapkan tidak bermalas-malasan dalam memberikan materi pelajaran terhadap siswanya.

Dalam beberapa kasus ketidakdisiplinan guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, ternyata masih ada beberapa hal yang harus ditingkatkan. Berikut tabel ketidakdisiplinan guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dalam tiga tahun terakhir:

**Tabel 1.1**  
**Persentase Rata-Rata Ketidakdisiplinan Guru SMK Negeri 1 Badiri**

No.	Jenis Ketidakdisiplinan	Rata-Rata		
		Tahun Ajaran 2010-2011	Tahun Ajaran 2011-2012	Tahun Ajaran 2012-2013
1.	Guru tidak hadir dalam rapat yang diadakan setiap bulan.	10 %	17 %	21,6 %
2.	Rata-rata kehadiran guru dalam melaksanakan Proses Belajar Mengajar (PBM).	5 %	13 %	20 %
3.	Guru tidak mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang telah disepakati.	8 %	20 %	40 %
4.	Guru tidak mengikuti upacara Bendera yang diadakan setiap hari Senin dan upacara-upacara nasional lainnya.	15 %	25 %	40 %

**(Berdasarkan data bagian administrasi tahun ajaran 2010-2013)**

Berdasarkan tabel di atas, telah terjadi penurunan kedisiplinan guru dari tahun ajaran 2010-2011 hingga 2012-2013 terhadap peraturan yang ada. Menurut catatan bagian administrasi tahun ajaran 2012-2013 di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah ada sebesar 21,6 % guru tidak hadir dalam rapat yang diadakan setiap bulannya. Artinya rata-rata ada 8 orang guru dari 37 orang guru yang tidak mendapatkan penjelasan langsung dari pimpinan rapat perihal isi

rapat. Hal ini memungkinkan adanya keterlambatan atau sumbatan didalam melaksanakan instruksi yang akan terlaksana yang pada akhirnya ada gangguan kinerja guru secara umum. Beberapa temuan lain yang berhubungan dengan pelanggaran disiplin di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah adalah: (a) Rata-rata kehadiran guru dalam melaksanakan Proses Belajar Mengajar (PBM) adalah 20 % datang terlambat. (b) Ada 40 % guru tidak mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang telah disepakati. (c) Ada 40 % guru yang tidak mengikuti Upacara Bendera yang diadakan setiap hari Senin dan upacara-upacara nasional lainnya.

Disiplin kerja guru sangat erat hubungannya dengan kinerja guru. Semakin baik disiplin kerja guru diharapkan semakin baik pula kinerja guru yang bersangkutan. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: "Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing, serta (10) layanan perpustakaan".

Guru menjadi penentu utama keberhasilan di dunia pendidikan. Dalam hal ini, guru tidak saja berhadapan dengan siswa, juga kepada masyarakat. Agar mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu saja guru memerlukan kinerja yang maksimal. Dalam penyampaian materi pelajaran terhadap peserta didiknya, setidaknya guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajaran

dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas-tugas tersebut. Syarat pertama yang harus dimiliki adalah menguasai betul dengan cermat dan jelas apa-apa yang hendak diajarkan. Seorang guru yang tidak menguasai bahan ajar, tidak mungkin dapat mengajar dengan baik kepada para siswanya. Oleh karena itu, penguasaan bahan ajar merupakan syarat utama bagi guru. Upaya guru untuk menguasai bahan ajar yang akan diajarkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan optimal dapat terwujud jika guru memiliki kinerja tinggi menjalankan tugasnya.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. "Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja atau kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antarpribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri".

Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat diketahui bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik maka faktor-faktor dasar kepuasan/kesejahteraan guru harus terpenuhi. Dalam hal ini, guru tidak saja semata-mata memiliki kinerja tinggi karena imbalan yang tinggi, dibarengi juga karena memiliki rasa aman di lingkungan sekolah, memiliki hubungan yang baik antara guru dengan guru, kondisi lingkungan yang baik, dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan ilmu yang dimiliki kepada peserta didik.

Guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai aturan mengenai kewajiban guru dalam mempersiapkan pembelajaran. Setiap guru sebelum melaksanakan tugas di kelas diwajibkan untuk melengkapi sarana belajar

seperti menggunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), membawa alat bantu dan membawa sumber pembelajaran. Kebiasaan ini harus terlihat dalam setiap kegiatan pembelajaran, agar pelaksanaan pembelajaran terlaksana lebih optimal. Pengamatan yang dilakukan selama di lapangan, terdapat 25 % guru dalam pelaksanaan pembelajaran tidak melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Dalam hal ini, guru belum memiliki hubungan yang baik terhadap sesama guru. Selain itu, guru di kelas tidak menyampaikan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai sebelum menyampaikan materi ajar. Hal ini mengakibatkan siswa tidak mengetahui apa tujuan dari pembelajaran tersebut. Guru tidak melakukan strategi yang tepat untuk mengajak siswanya aktif di kelas sehingga murid malas untuk belajar. Jika hal ini terus menerus dilakukan akan berakibat pencapaian materi pembelajaran dapat dikatakan belum tuntas dan tidak sesuai dengan kurikulum. Dalam hal ini, kinerja guru belum dapat dikatakan baik karena masih adanya masalah yang timbul terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama. Hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dicirikan oleh adanya karyawan atau guru yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak guru yang berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku. Budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik akan dapat menemukan kekuatan menyeluruh dalam organisasi, kinerja, dan daya saing dalam jangka panjang.

Kinerja guru ditentukan oleh persepsi subjektif guru mengenai organisasi, dan persepsi keseluruhan dari guru dan hal inilah yang menjadi dasar

terbentuknya budaya organisasi. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja individu guru dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Seperti sudah diketahui bahwa budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota organisasi mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi itu. Kebulatan maksud semacam itu membina kekohesifan, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Robbins (2003: 329) menggambarkan hubungan antara budaya organisasi yang berdampak pada kinerja guru.

Banyak hal yang harus menjadi perhatian Kepala SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah untuk mendorong kinerja guru diantaranya dalam kaitan dengan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja guru.

Tugas guru sangat penting untuk memberikan pelayanan dan bimbingan kepada siswa. Perencanaan yang baik dalam pembuatan perangkat pembelajaran yang berisikan inovasi dalam metode, strategi dan teknik pemberian materi merupakan suatu komponen yang nampak di dalam perangkat pembelajaran. Perangkat pembelajaran harus mengacu kepada kemampuan siswa yang akan menguasai materi ajar. Perangkat pembelajaran dibuat secara bersama-sama dan didiskusikan secara bersama agar perangkat pembelajaran tersebut layak untuk digunakan terhadap siswa yang berbeda kemampuan dan tingkat daya serapnya. Perangkat pembelajaran akan mengukur kemampuan siswa dalam setiap indikatornya. Perangkat pembelajaran dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang baik adalah salah satu penentu dalam keberhasilan setiap pertemuan yang dilaksanakan guru terhadap siswa dan juga merupakan evaluasi yang tepat untuk menganalisis dan mengetahui daya serap para siswa. Kemampuan siswa dapat

tergambar dengan baik apabila pelaksanaan pembelajaran terkendali dan terevaluasi antara siswa di kelas yang satu dengan siswa kelas yang lain.

Sehubungan hal tersebut, guru dituntut untuk melaksanakan tugas secara profesional. Proses pembelajaran yang terlaksana dengan baik memberikan pekerjaan guru terkesan meningkat dan harus mempunyai komitmen yang tinggi dari para guru untuk melaksanakan. Jones dan Goerge (2008: 105) mengatakan bahwa, *organizational culture is the shared set of beliefs, expectations, values, norms, and work routines that influence the ways in which individuals, groups, and teams intreract with one another and cooperate to achieve organizational goals.*

Berdasarkan pernyataan tersebut dikatakan dengan jelas bahwa budaya organisasi merupakan penggabungan bersama antara keyakinan, harapan, nilai, norma, dan rutinitas kerja yang mempengaruhi cara dimana individu-individu, kelompok, dan tim berinteraksi dengan satu sama lain dan bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasinya lemah maka kinerjanya akan lemah.

**Tabel 1.2**  
**Persentase Rata-Rata Kelemahan Budaya Organisasi**  
**SMK Negeri 1 Badiri**

No.	Jenis Kelemahan Budaya Organisasi	Rata-Rata		
		Tahun Ajaran 2010-2011	Tahun Ajaran 2011-2012	Tahun Ajaran 2012-2013
1.	Guru belum maksimal dalam memberikan materi pelajaran kepada siswa sehingga siswa kurang paham terhadap penjelasan guru.	12 %	19 %	30 %

Lanjutan ...

No.	Jenis Kelemahan Budaya Organisasi	Rata-Rata		
		Tahun Ajaran 2010-2011	Tahun Ajaran 2011-2012	Tahun Ajaran 2012-2013
2.	Guru belum memiliki adanya budaya saling dukung diantara guru.	7 %	15 %	20 %
3.	Guru melakukan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di kelas tanpa membawa perangkat pembelajaran yang diwajibkan.	9 %	19 %	28 %
4.	Guru tidak peduli terhadap kemajuan sekolah.	12 %	17 %	20 %

(Berdasarkan data bagian administrasi tahun ajaran 2010-2013)

Berdasarkan tabel di atas, budaya organisasi di SMK Negeri 1 Badiri dari tahun ajaran 2010-2011 sampai 2012-2013 mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Data tahun ajaran 2012-2013 menunjukkan adanya 30 % guru belum maksimal dalam memberikan materi pelajaran kepada siswa sehingga siswa kurang paham terhadap penjelasan guru, dan 20 % guru belum memiliki adanya budaya saling dukung diantara guru sehingga sikap toleransi masih rendah. Rendahnya budaya organisasi di SMK Negeri 1 Badiri akan berakibat pada lemahnya kinerja guru. Guru-guru di sekolah tersebut masih memiliki kebiasaan yang tidak memotivasi guru untuk memiliki budaya organisasi yang baik. Adanya 28 % guru melakukan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di kelas tanpa membawa perangkat pembelajaran yang diwajibkan. Hal ini menggambarkan bahwa guru yang bersangkutan tidak melaksanakan pembuatan perangkat pembelajaran. Sedangkan perangkat pembelajaran tersebut memuat RPP, sumber ajar, indikator, kegiatan pelaksanaan pembelajaran, alat evaluasi dan butir soal evaluasi. Masih ada guru

yang belum membuat RPP yang sesuai dengan ketentuan. Masih ada 20 % guru yang tidak peduli terhadap kemajuan sekolah.

Dalam organisasi, semua anggota mempunyai peran masing-masing guna mencapai tujuan organisasi. Peran tersebut bergantung pada besarnya porsi tanggung jawab dan rasa tanggung jawab anggota tersebut terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja seseorang yang dapat dilihat dari sikap loyalitas terhadap organisasi, merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan organisasi.

Berkaitan dengan komitmen guru terhadap pekerjaan/profesi sebagai pendidik di SMK Negeri 1 Badiri, selayaknya bangga menjadi guru. Masih ada guru yang belum percaya diri untuk melakukan bimbingan terhadap kepala sekolah yang mengakibatkan lemahnya komunikasi antara guru dengan kepala sekolah. Sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya komitmen organisasi. Bangga karena mengajar di SMK tempat dia bekerja, bangga karena mampu mengantarkan peserta didik ke jenjang yang lebih tinggi, bangga mampu menunjukkan eksistensinya kepada rekan sejawat di sekolah lain. Pada kenyataannya guru di SMK Negeri 1 Badiri belum mampu untuk mengantarkan lulusan dari sekolah ini untuk dijadikan sebagai tenaga kerja siap pakai di dunia usaha/industri. Hal ini diakibatkan karena hanya 25 % guru yang berkeinginan

untuk meningkatkan prestasi kerja dan sekolah. Ketika siswa memiliki masalah, guru seolah-olah tidak mau tahu dengan permasalahan yang dihadapi oleh siswa.

Tabel berikut merupakan persentase rata-rata lemahnya komitmen guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

**Tabel 1.3**  
**Persentase Rata-Rata Lemahnya Komitmen Guru**  
**SMK Negeri 1 Badiri**

No.	Jenis Kelemahan Komitmen Guru	Rata-Rata		
		Tahun Ajaran 2010-2011	Tahun Ajaran 2011-2012	Tahun Ajaran 2012-2013
1.	Guru tidak mau ikut ambil bagian dalam menangani kasus yang dihadapi siswanya.	11 %	16 %	20 %
2.	Guru belum tulus melaksanakan tugasnya sebagai guru.	8 %	17 %	25 %

**(Berdasarkan data bagian administrasi tahun ajaran 2010-2013)**

Dari tabel di atas menunjukkan semakin menurunnya komitmen guru SMK Negeri 1 Badiri dari tahun ajaran 2010-2011 sampai 2012-2013. Di tahun ajaran 2012-2013 diketahui bahwa 20 % guru tidak mau ikut ambil bagian dalam menangani kasus yang dihadapi siswanya. Guru belum memiliki ikatan emosional yang dekat dengan siswa. Guru di SMK Negeri 1 Badiri masih memiliki loyalitas yang rendah. Masih ada 25 % guru belum tulus melaksanakan tugasnya di SMK Negeri 1 Badiri. Oleh karena itu, diduga kuat bahwa guru di sekolah tersebut belum memiliki komitmen yang kuat terhadap profesinya.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi yang dimiliki guru serta fenomena-fenomena yang terjadi di SMK

Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, maka dirasa perlu untuk dilakukan penelitian guna mengetahui pengaruh dari variabel-variabel tersebut.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara langsung disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Apakah ada pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Apakah ada pengaruh secara langsung komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
4. Apakah ada pengaruh secara langsung disiplin kerja guru terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
5. Apakah ada pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
6. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah melalui komitmen organisasi.
7. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah melalui komitmen organisasi.

### C. Tujuan Penelitian

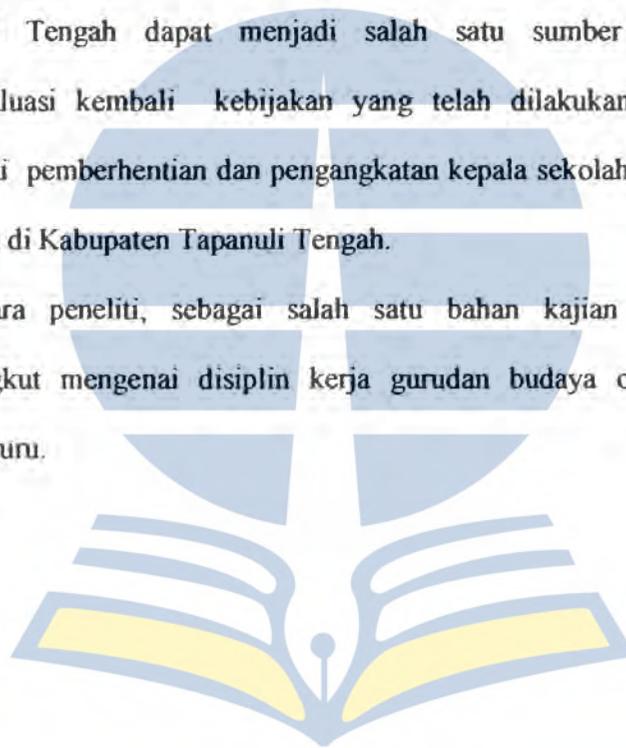
Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung disiplin kerja guru terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah melalui komitmen organisasi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah melalui komitmen organisasi.

#### D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi Kepala SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dapat menjadi informasi untuk meninjau kembali kebijakan yang telah dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia khususnya yang ada kaitannya dengan disiplin kerja guru, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.
2. Bagi para penentu kebijakan pendidikan, Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk mengevaluasi kembali kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai pemberhentian dan pengangkatan kepala sekolah di setiap sekolah yang ada di Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Bagi para peneliti, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut mengenai disiplin kerja gurudan budaya organisasi terhadap kinerja guru.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Disiplin Kerja

###### a. Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Kata disiplin berasal dari bahasa Latin “disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin berasal dari kata *disciple* yang berarti latihan. Hasibuan (2005: 193) menjelaskan, “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin baik prestasi kerjanya. Dalam bahasa Indonesia istilah disiplin kerap kali terkait dan menyatu dengan istilah tata tertib dan ketertiban.

Menurut Schermerhorn (2010: 470), disiplin adalah tindakan mempengaruhi perilaku melalui teguran. Mathis dan Jackson (2009: 498) menyebutkan, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang memberlakukan aturan organisasi. Selanjutnya menurut Snell dan Bohlander (2010: 590), disiplin diterapkan sebagai sarana yang konstruktif untuk mendapatkan karyawan agar sesuai dengan standar kinerja yang dapat diterima.

Dari beberapa pendapat di atas, disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada

pelanggaran - pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Dengan kata lain, disiplin guru adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku guru sehingga para guru secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para guru yang lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Sastrohadiwiryono (2005: 291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tindakan disiplin terhadap guru hendaknya bersifat positif, membangun, mendidik, dan mengoreksi. Apabila guru melakukan kesalahan dan diberi sanksi untuk menerapkan kedisiplinan, hendaknya sanksi yang diberikan menjadi pembelajaran baginya. Tindakan yang diberikan untuk mendisiplinkan guru bukanlah suatu hal yang bersifat negatif untuk menjatuhkan karakter guru.

Kerlinger dan Pahazur (dalam Marjono 2007: 7), mengemukakan umumnya disiplin yang baik terdapat apabila seorang datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila mereka menggunakan bahan - bahan dan perlengkapan dengan hati - hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara - cara kerja yang ditentukan.

Disiplin meliputi pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman, dan penghargaan. Guru ditekankan memiliki perilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan yang unggul dan berkualitas. Disiplin kerja bagi seorang guru adalah kegiatan guru dalam melaksanakan tugas mengajar kepada peserta didik dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab berdasarkan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja guru mencakup patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, komitmen dan loyal terhadap organisasi yang tercermin terhadap sikap guru dalam bekerja, serta patuh terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku. Dengan adanya disiplin guru yang tinggi akan berpengaruh terhadap keberhasilan siswa yang juga akan memiliki disiplin yang baik. Kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Wirawan (2009:7) beberapa tujuan disiplin adalah: (1) memotivasi karyawan, (2) mempertahankan hubungan saling menghormati, (3) meningkatkan kinerja karyawan, (4) meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas dan efisiensi kerja. (5) meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi. Disiplin kerja dalam dunia pendidikan adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara dan bangsa. Salah satu aspek hubungan internal karyawan atau pekerja yang sulit untuk dilaksanakan adalah tindakan disipliner. Pimpinan terkadang lebih menggunakan perasaan dari pada penerapan atau pelaksanaan tindakan indisiplin.

## **b. Pendekatan – Pendekatan Disiplin Kerja**

### **1) Aturan Tungku Panas**

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner harus memiliki beberapa konsekuensi berikut ini, yang merupakan analogi dan menyentuh tungku panas (Mondy, 2008: 163- 164).

#### **a) Membakar dengan segera.**

Apabila tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Dengan berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

#### **b) Memberikan peringatan.**

Sangat penting untuk memberikan peringatan dini bahwa hukuman akan berlaku terhadap perilaku yang tidak dibenarkan. Hal ini dimisalkan ketika seseorang bergerak mendekati kompor panas. Hawa panas kompor tersebut akan memperingatkannya bahwa dia bisa terbakar jika menyentuhnya. Berdasarkan hal tersebut, dia memiliki kesempatan untuk mencegah terbakarnya diri jika dia memilih untuk itu.

#### **c) Memberikan hukuman yang konsisten.**

Tindakan disipliner juga harus konsisten dalam arti setiap orang yang melakukan perbuatan yang sama akan mendapatkan hukuman yang berlaku. Seperti tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tekanan dan dalam periode waktu yang sama akan terbakar dengan derajat yang sama.

Disiplin yang konsisten berarti:

- Setiap karyawan yang terkena hukuman disiplin harus menerimanya/menjalankannya.

- Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapat ganjaran disiplin yang sama.
- Disiplin diberlakukan dalam cara yang sepadan kepada segenap karyawan.

d) Membakar tanpa pandang bulu.

Tindakan disipliner harus bersifat impersonal tungku panas membakar setiap orang yang menyentuhnya. Jika Kondisi yang meliputi semua situasi tindakan disipliner sama, tidak akan ada masalah dengan pendekatan ini. Sanksi terhadap pelanggaran disipliner diberikan kepada karyawan tanpa pandang bulu.

2) Tindakan Disipliner Progresif

Tindakan disiplin progresif (progressive discipline) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

Untuk membantu para manajer dalam mengenali tindakan tingkat disipliner yang tepat, beberapa perusahaan telah merumuskan prosedur disipliner. Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama: suatu peringatan lisan, kedua: suatu peringatan tertulis, dan ketiga: terminasi.

Peringatan lisan meliputi:

- 1) Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas.
- 2) Ketidakhadiran kerja tanpa izin.
- 3) Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelanggaran-pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi meliputi:

- 1) Tidak berada di tempat kerja.
- 2) Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan.
- 3) Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan.

Pelanggaran-pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan meliputi:

- 1) Pencurian di tempat kerja.
- 2) Perkelahian di tempat kerja.
- 3) Pemalsuan kartu jam hadir kerja.
- 4) Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan.

### 3) Tindakan Disipliner Tanpa Hukuman

Proses memberi karyawan atau guru cuti dan dibayar gajinya untuk memberikan kesempatan karyawan atau guru tersebut memikirkan tentang mau tidaknya ia mengikuti peraturan dan tetap bekerja untuk perusahaan baik adalah suatu tindakan disipliner tanpa hukuman. Tindakan ini untuk menggantikan kebijakan – kebijakan disipliner formal yang bersifat menghukum untuk dilema-dilema seperti keterlambatan kronis atau sikap yang buruk untuk membuat para karyawan mau mengambil tanggung jawab pribadi atas tindakan mereka dan menjadi contoh baik untuk pencapaian misi dan visi sekolah. Dewasa ini, banyak organisasi telah meninggalkan peringatan, ancaman, percobaan, demosi, pemberhentian sementara disipliner tanpa

bayaran, dan hukuman– hukuman lainnya terhadap masalah disiplin dan memilih penggunaan tindakan disipliner tanpa hukuman.

### c. Jenis – Jenis Disiplin

Newstorm (2007: 236) menjelaskan bahwa dua jenis disiplin, yaitu: (1) Disiplin preventif adalah tindakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti aturan dan kebiasaan, dengan demikian tidak akan terjadi pelanggaran. Disiplin preventif bersifat tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri. (2) Disiplin korektif adalah tindakan yang diikuti oleh pelanggaran atas sebuah aturan. Hal ini mencari kelemahan lebih jauh, sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Tindakan korektif biasanya berupa jenis hukuman tertentu dan disebut tindakan disipliner. Pendapat tersebut di atas sesuai dengan pendapat Siagian (2009: 305-306).

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

Dalam hal pemberian sanksi korektif, karyawan yang diberikan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya, setelah itu kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri, dan apabila perusahaan dengan terpaksa memberikan dalam sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” (exit interview) dengan memberikan alasan mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja dalam suatu sekolah dapat diartikan sebagai pemenuhan peraturan yang ada di sekolah tersebut. Guru diharapkan memiliki disiplin kerja yang baik, datang tepat waktu, tertib dan teratur, berpakaian rapi, dapat menggunakan perlengkapan atau peralatan kantor dengan hati-hati, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, setia dan patuh pada peraturan yang ada, dan memiliki tanggung jawab. Disiplin kerja guru menjadi suatu keadaan dimana setiap individu guru melaksanakan peraturan yang berlaku dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

## **2. Budaya Organisasi**

### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Edward Burnett Tylor dalam Ndraha (2010: 43) bahwa “Culture or civilization, taken in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society.” Berdasarkan penjelasan tersebut, budaya merupakan unsur yang meliputi ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni,

moral, hukum, adat istiadat, dan perilaku/kebiasaan (norma) sebagai bagian sosial dari manusia.

Banyak definisi budaya organisasi, namun pada dasarnya definisi- definisi tersebut mengacu pada tiga pendekatan Rahardjo (2003), yaitu:

- 1) *Integration approach*, menyatakan bahwa setiap organisasi mempunyai satu jenis budaya yang mewarnai semua nilai dan kegiatan anggotanya. Pendekatan ini menekankan pada konsensus dari semua anggota organisasi terhadap satu budaya yang dominan.
- 2) *Differentiation approach*, penekanan pada konsensus sub budaya. Pada pendekatan ini dimungkinkan setiap organisasi mempunyai satu atau lebih sub budaya yang masih dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu sub budaya yang sejalan dan sama dengan budaya perusahaan, sub budaya yang berbeda dengan budaya perusahaan dan sub budaya yang berlawanan dengan budaya perusahaan.
- 3) *Fragmentation approach*, pendekatan ini tidak ada konsensus antar anggota organisasi dan tidak ada kesamaan atau kesepakatan nilai-nilai yang dianut pada semua anggota organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya perusahaan tersebut tidak ada, yang ada adalah nilai-nilai pribadi anggota.

Menurut Robbins (2001: 525), budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Masih menurut Robbins (2007: 511), budaya organisasi adalah *organizational culture, refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.*

Dari pengertian tersebut diketahui bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggotanya sehingga membedakan organisasinya dari organisasi lain. Budaya organisasi menjadi pola dasar terhadap nilai-nilai, kebiasaan, serta keyakinan yang dimiliki seluruh anggota organisasi. Kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki suatu organisasi menjadi ciri khas organisasi tersebut.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas para anggotanya. Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai, keyakinan, kepercayaan, sikap yang dianut oleh anggota dan diterima oleh anggota baru yang merupakan suatu sistem makna bersama.

Kebiasaan yang terjadi di sekolah merupakan salah satu budaya organisasi dari sekolah tersebut. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana guru memandang organisasi mereka, tanggungjawab dan komitmen mereka. Kepala sekolah mempengaruhi bawahan baik secara langsung melalui interaksi dan juga melalui budaya sekolah.

#### **b. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Darmawan (2013: 147) fungsi budaya organisasi adalah:

- a. Budaya memiliki suatu peran untuk menetapkan perbedaan, artinya budaya menciptakan perbedaan jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
- b. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Budaya memunculkan komitmen lebih luas dari kepentingan individu.

- d. Budaya meningkatkan kemandirian sistem sosial.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap perilaku karyawan.

Robbins (2007: 516) menjelaskan bahwa budaya sebagai tatanan sistem yang terus dikembangkan, meliputi empat fungsi, pertama budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Kedua budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi. Ketiga, budaya mendorong timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang. Dan keempat, budaya merupakan perekat sosial diantara semua anggota organisasi.

Budaya Organisasi menjadi suatu sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Budaya Organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, merek (brand), dan pemacu (motivator). Pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan.

### c. Dimensi dan Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya menurut Robbins (2007: 511-512) mengemukakan ada tujuh karakter primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat pengertian budaya organisasi, yaitu : inovasi dan mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Inovasi dan pengambilan resiko berkaitan dengan sejauh mana anggota-anggota organisasi didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko. Perusahaan berorientasi bagi para pengambil resiko dan inovator, perusahaan juga berorientasi pada hasil yang dicapai oleh karyawan, perusahaan juga lebih menyukai karyawan yang agresif. Organisasi cenderung untuk mencari orang-orang berbakat dari segala usia dan pengalaman, perusahaan juga menawarkan insentif finansial yang sangat besar dan kebebasan besar bagi mereka yang sangat berprestasi.

Perhatian kepada hal yang rinci berkaitan dengan sejauhmana anggota organisasi diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi) analisis dan perhatian pada rincian. Organisasi memerlukan karyawan yang handal dan memiliki kompetensi dalam memberikan perhatian kepada masalah-masalah yang perlu ditangani dengan lebih serius. Organisasi memberi perhatian lebih kepada karyawan yang kreatif, memberi mereka pelatihan istimewa, dan kemudian mengoperasikan mereka dalam suatu fungsi yang khusus. Organisasi lebih menyukai karyawan yang lebih cermat, teliti, dan mendetail dalam menghadapi dan memecahkan suatu masalah.

Orientasi hasil mendiskripsikan sejauhmana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut. Hasil yang didapat harus sesuai dengan harapan yang diinginkan, misalnya guru membuat perencanaan RPP yang dibarengi dengan ketercapaian RPP tersebut di kelas. Orientasi orang menjelaskan sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut. Orientasi tim berkaitan dengan sejauhmana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan

dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu. Organisasi lebih condong ke arah orientasi orang dan orientasi tim dimana perusahaan memberi nilai tinggi pada karyawan yang dapat menyesuaikan diri dalam sistem organisasi. Organisasi juga menyukai karyawan yang setia dan mempunyai komitmen yang tinggi serta mengutamakan kerja sama tim.

Keagresifan menjelaskan sejauhmana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai. Stabilitas adalah sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada organisasi. Kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam sebuah organisasi sesungguhnya berasal dari nilai-nilai organisasi (*organizational values*), atau nilai-nilai yang bersifat idealistik. Nilai merupakan elemen yang tidak tampak kepermukaan (*hidden*) dan hanya orang-orang organisasi saja yang tahu sesungguhnya ideologi organisasi dan alasan organisasi tersebut didirikan. Sebagai elemen yang tidak tampak dan bersifat idealistik sehingga merupakan inti dari budaya organisasi (*core of culture*).

Elemen-elemen yang bersifat behavioral (kemampuan) adalah elemen yang muncul kepermukaan dan tampak dalam perilaku sehari-hari para anggota organisasi. Oleh karena itu, bagi orang luar organisasi sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan.

Para anggota organisasi berperilaku dan kebiasaan-kebiasaan lain yang dilakukan, sebagai bentuk praktek sehari-hari sebuah organisasi, kebiasaan tersebut

muncul dalam bentuk praktek manajemen, sebuah organisasi berorientasi pada proses atau hasil, karyawan atau pekerja lebih profesional atau tidak, lebih terbuka atau tertutup, kontrol yang longgar atau kontrol yang ketat dan lebih normatif atau pragmatis. Dengan menafsirkan tujuh karakteristik primer dari pendapat yang dikemukakan Robbins (2007: 511-512) dan beberapa pendapat di atas maka penulis simpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sikap dalam menafsirkan nilai kehidupan dan nilai perilaku dalam organisasi.

Dengan melihat pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja guru baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **3. Komitmen Organisasi**

#### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah merupakan unsur penting pada aktifitas di sekolah, karena dari diri guru yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan akan menghasilkan efektifitas kerja yang baik, karena guru akan berusaha secara maksimal agar tujuan sekolah dapat tercapai. Komitmen organisasi yang tinggi akan ditunjukkan dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2009) memberikan defenisi komitmen organisasi sebagai berikut “komitmen organisasi adalah derajat yang mana guru percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi dan pada akhirnya akan terlihat pada ketidakhadiran dan akan perputaran guru di sekolah.”

Ivancevich (2009) mengatakan bahwa “komitmen adalah wujud dari sikap rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan setia pada organisasi.”

Luthan (2005) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- 3) Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

#### **b. Bentuk Komitmen Organisasi**

Sopiah (2008) mengemukakan adanya 3 komponen Komitmen Organisasi yaitu :

##### **1) Komitmen Afektif**

Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

Keterkaitan komitmen afektif pada organisasi meliputi karakteristik individu maupun karakteristik organisasi. Hal ini menunjukkan semakin banyak

pengalaman kerja baik berupa pengalaman khas perusahaan maupun pengalaman dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Di sekolah, guru menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Dengan kata lain adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan guru tersebut telah menjadi anggota organisasi. Guru menunjukkan komitmennya melalui perasaan bangga menjadi bagian dari sekolah tersebut.

## 2) Komitmen Kontinu.

Komitmen kontinu adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinu ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

Komitmen kontinu merupakan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi (investasi) apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Yang muncul apabila guru tetap bertahan pada suatu organisasi karena kebutuhan gaji dan keuntungan lain atau karena guru tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

## 3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Nilai yang timbul dari nilai-nilai dalam diri guru adalah bahwa guru bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

#### **4. Kinerja Guru**

##### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Alwi (2001) menjelaskan bahwa kualitas perilaku karyawan atau hasil yang dicapainya secara fundamental ditentukan oleh keahlian dan kemampuan karyawan yang bersangkutan, serta motivasi dan kesempatan.

Samsudin (2006) memberikan pengertian bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara Nawawi (2005) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Gibson (2006) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan yang dinyatakan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan Mulyasa (2004) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut Sanjaya (2005), kinerja guru meliputi tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Pengelolaan/penguasaan bahan ajar yang dilakukan oleh guru sangat membantunya dalam mengajar. Mengajar menjadi suatu proses mengkomunikasikan pengetahuan kepada peserta didik. Dengan demikian, kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu. Hal ini berarti bahwa dalam proses komunikasi dengan peserta didik, faktor penguasaan bahan ajar memampukan guru dalam mengkomunikasikan materi pelajarannya.

Penguasaan bidang studi oleh guru akan tampak dalam perilaku nyata ketika ia mengajar. Penguasaan itu akan tampak pada kemampuan guru dalam menjelaskan, mengorganisasikan bahan ajar, dan sikap guru. Semakin baik penguasaan bahan ajar oleh guru, maka kemampuan guru dalam menjelaskan dan mengorganisasikan bahan ajar juga semakin baik. Dengan demikian kinerja guru, salah satunya dipengaruhi oleh penguasaan bahan ajar.

Guru yang kurang mantap penguasaan bidang studi atau kurang yakin apa yang dikuasainya akan kehilangan kepercayaan diri bila berada dalam kelas, selalu ragu-ragu, dan tidak dapat memberikan jawaban yang tepat dan tuntas atas pertanyaan peserta didik. Hal ini akan berakibat kurang baik dalam mengajarkan bahan ajar, sebab akan merendahkan mutu pembelajaran dan dapat menimbulkan

kesulitan pemahaman oleh peserta didik. Lebih dari itu, guru yang tidak menguasai bidang studi (bahan ajar) akan diremehkan oleh peserta didik.

Untuk dapat menguasai bahan ajar dengan mudah, guru perlu memperbanyak membaca, mempelajari, mendalami, dan mengkaji bahan ajar yang ada dalam buku teks maupun buku pelajaran. Penguasaan bahan ajar oleh guru adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menerapkan sejumlah fakta, konsep, prinsip dan ketrampilan untuk menyelesaikan dan memecahkan soal-soal atau masalah yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diajarkan.

Penilaian hasil belajar merupakan penerapan berbagai cara dan penggunaan beragam alat penilaian untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana hasil belajar peserta didik atau ketercapaian kompetensi (rangkaiannya kemampuan) peserta didik. Penilaian menjawab pertanyaan tentang sebaik apa hasil atau prestasi belajar seorang peserta didik. Hasil penilaian dapat berupa nilai kualitatif (pernyataan naratif dalam kata-kata) dan nilai kuantitatif (berupa angka). Dengan demikian dapat dimengerti bahwa sesungguhnya penilaian hasil belajar adalah proses mengukur dan menilai terhadap suatu objek dengan menampilkan hubungan sebab akibat diantara faktor yang mempengaruhi objek tersebut.

Guru yang memiliki kinerja yang baik menguasai betul dengan cermat dan jelas apa yang hendak diajarkan. Seorang guru yang tidak menguasai bahan ajar, tidak mungkin dapat mengajar dengan baik kepada para siswanya. Oleh karena itu, penguasaan bahan ajar merupakan syarat utama bagi guru. Hal penting dalam pembelajaran setelah guru menguasai bahan ajar adalah peran guru dalam mengelola pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa. Upaya guru untuk menguasai

bahan ajar yang akan diajarkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan optimal dapat terwujud jika dalam diri guru tersebut ada dorongan dan tekad yang kuat untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan melihat kinerjanya, kemampuan yang dimiliki oleh guru akan memperlihatkan prestasi pekerjaannya untuk mencapai tujuan.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang efektif dari guru.

Sardiman (2000) menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa. Pembelajaran sebagai wujud dari kinerja guru, maka semua kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru harus menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat dan kemampuan peserta didik serta kemampuan guru dalam mengorganisasi pembelajaran dengan penggunaan berbagai media dan teknologi pembelajaran yang memadai.

Menurut Silverius (2003), guru adalah tokoh sentral dalam pendidikan untuk menyiapkan kader bangsa di masa depan, kunci sukses reformasi

pendidikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa, faktor guru mendapat perhatian yang pertama dan utama, karena baik-buruknya pelaksanaan kurikulum pendidikan pada akhirnya bergantung pada aktivitas dan kreativitas guru dalam menjabarkan dan merealisasikan kurikulum tersebut. Oleh karena itu, guru harus profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Syafaruddin dan Nasution (2003), guru profesional yang bertugas mengajar di sekolah memerlukan keahlian khusus. Dalam kegiatan yang berkaitan dengan pembinaan potensi anak didik yang sedang mengalami perkembangan, maka guru harus benar-benar ahli dalam bidangnya.

Menurut Nurdin (2000), seorang guru profesional harus memahami apa yang diajarkannya dan menguasai bagaimana mengajarkannya. Guru harus memenuhi dua kategori, yaitu memiliki *capability* dan *loyalty*. *Capability* yakni guru harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya, memiliki kemampuan teoritik tentang mengajar yang baik; mulai perencanaan, implementasi sampai evaluasi hasil belajar. Loyalitas keguruan, yakni loyal terhadap tugas-tugas keguruan, tidak semata di dalam kelas, tapi juga di luar kelas, dan di lingkungan masyarakat.

Kinerja menurut Wirawan (2009: 5) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan (2009: 55) secara umum dimensi kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi pekerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hasil kerja merupakan keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Hasil kerja seperti ini sejalan dengan pendapat Peter Drucker melalui teori *Management By Objectives (MBO)*.

Sedangkan perilaku kerja diartikan bahwa perilaku yang dapat terlihat ditempat kerja ada dua yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku ini dapat dilihat dari penggunaan waktu, teknik penyelesaian tugas dan kepribadian dari pekerja.

Sedangkan sifat pribadi dari pekerja atau guru yang ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan sehari ditempat kerja adalah misalnya penampilan dari guru, sikap terhadap pekerjaan, jujur, cerdas, ramah, pandai bergaul, dan sebagainya.

## B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung pada penelitian ini terlihat pada Tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Pendukung**

No.	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Sumber
1	Jumari, Md. Yudana IGK. A. Sunu	Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKNegeri Kecamatan Denpasar Selatan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri, kepuasan kerja, budaya organisasi dan terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan	e-journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Aministrasi Pendidikan

Lanjutan ....

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
2	Benny Roesly	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam	Terdapat pengaruh komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Maitreyawira Batam	e-journal Program Pasca sarjana UNY Tahun 2012
3	Muhadi	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus )	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan	e-journal program pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang 2007
4	Dwi Maryani, bambang	Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja individual	e-journal dari internet tahun 2001
5	Mishan	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Sibolga	Terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Sibolga	e-journal Pasca Sarjana MM UT Tahun 2012
6	Subadi	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Tapanuli Tengah	Terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Tapanuli Tengah	e-journal Pasca Sarjana MM UT Tahun 2011

Lanjutan ....

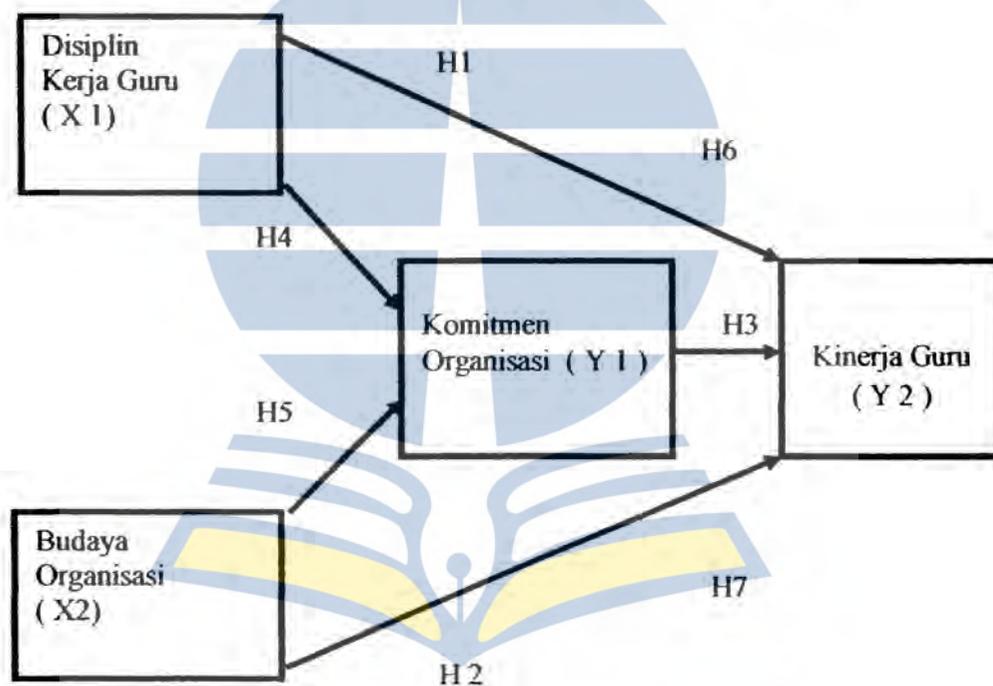
No	Peneliti	Judul	Ringkasan Penelitian	Keterangan .
7	Xavier Dumay	Origins And Consequences Of Schools' Organizational Culture For Student Achievement	Studi ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana tata letak sosial dan proses kepemimpinan di sekolah berkontribusi terhadap munculnya nilai-nilai budaya kolektif. Tetapi hasilnya juga menjelaskan asosiasi yang lemah antara nilai-nilai budaya dan prestasi siswa, bahkan ketika mempertimbangkan definisi yang sesuai dan konseptualisasi budaya sekolah.	Educational Administration Quarterly October 2009 45: 523-555, First Published on July 29, 2009
8	Fred C. Lunenburg	Understanding Organizational Culture: A Key Leadership Asset	Teori organisasi menunjukkan bahwa budaya adalah hal nyata. Teori ini mengakui bahwa organisasi memiliki kepribadian seperti manusia. Sebagai contoh, organisasi bisa fleksibel atau kaku, dalam mendukung, inovatif atau konservatif. Teori organisasi mendokumentasikan peran penting yang dimainkan budaya dalam kehidupan anggota organisasi.	National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal Volume 29, Number 4, 2011
9	Linda Darling-Hammond	Assessing Teacher Education: The Usefulness of Multiple Measures for Assessing Program Outcomes	Artikel ini menjelaskan serangkaian strategi penelitian dan penilaian yang digunakan untuk mengevaluasi hasil program di Stanford Program Pendidikan Guru selama periode program ulang selama 5 tahun terakhir. Ini termasuk data persepsi tentang belajar dalam program (melalui survey dan wawancara) serta langkah-langkah independen apa yang telah mereka pelajari (data dari pretest dan posttests, penilaian kinerja, sampel kerja, survei pengusaha, dan pengamatan praktik). Artikel ini membahas kemungkinan dan batas-batas alat yang berbeda untuk mengevaluasi guru dan pendidikan guru dan menggambarkan rencana masa depan untuk menilai mulai dari kinerja dalam pendidikan guru, praktik mereka di tahun-tahun awal mengajar, dan teknik pembelajaran terhadap siswa.	Journal of Teacher Education 2006; 57; 120 DOI: 10.1177/0022487105283796

Sumber : Beberapa jurnal melalui internet

Dari beberapa penelitian tersebut tidak ada kekonsistenan terhadap variabel penelitian. Melihat variabel bebas dan variabel terikat maupun tempat penelitian yang dilaksanakan, maka pada penelitian ini, peneliti mencoba mengkonfirmasi dan menguji kembali penelitian tersebut.

### C. Kerangka Berpikir

Dari uraian tersebut di atas dapat ditarik suatu kerangka berpikir, tentang disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Bagan 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Model Kerangka Berpikir**

Berdasarkan model kerangka berpikir di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja guru semakin baik dan diharapkan kinerja guru tersebut semakin meningkat yang dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh komitmen

organisasi. Setiap guru yang telah memiliki kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional diharapkan mampu untuk memiliki budaya kerja yang kuat dan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan pengembangan kajian pustaka dan Bagan 2.1 Model Kerangka Berpikir teoritis di atas, maka hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut:

- H1: Disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
- H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
- H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
- H4: Disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
- H5: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
- H6: Disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

H7 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Identifikasi Variabel**

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Menurut Kerlinger (1990: 49), variabel merupakan atribut yang memiliki variasi nilai. Dalam penelitian ini variabel penelitian ditentukan dan didefinisikan sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan. Perhatian utama penelitian pendidikan terletak pada pembahasan dan analisis terhadap hasil-hasil pengukuran. Pembahasan hasil penelitian ini akan menjadi lebih efektif apabila peneliti memiliki kriteria yang tepat terhadap hasil. Kriteria ini berupa batasan operasional tentang hasil. Batasan operasional ini adalah suatu bukti tentang variabel-variabel yang diteliti dan akan diterima oleh peneliti. Variabel penelitian dibedakan menjadi:

1) Variabel bebas atau variabel penyebab (independent variables). Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Dalam penelitian ini, yang merupakan variabel bebas adalah disiplin kerja guru (X1) dan budaya organisasi (X2).

Disiplin kerja menurut Sastrohadwiryo (2005: 291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya

dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Robbins (2007: 511-512) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu sikap dalam menafsirkan nilai kehidupan dan nilai perilaku dalam organisasi.

Yang menjadi indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai disiplin dan budaya organisasi diperlihatkan pada tabel 2.2 dan 2.3.

**Tabel 2.2**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**  
**Disiplin Kerja**

Variable	Definisi Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	Nilai yang nampak pada individu untuk menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya	Sikap	1. Datang tepat waktu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran	Likert
			2. Memenuhi undangan kegiatan yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran	
			3. Sanggup untuk membagi waktu dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	
			4. Dengan penuh rasa tanggung jawab membuat analisis butir soal setelah pelaksanaan ulangan	
		Melaksanakan Peraturan	5. Pelaksanaan pembelajaran tepat waktu	
			6. Melaksanakan kegiatan evaluasi sesuai dengan ketentuan	
			7. Melaksanakan kegiatan analisis butir soal sesuai dengan indikator	

Lanjutan ....

Variable	Definisi Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala
		Bertanggung Jawab	8. Menyiapkan tambahan waktu pembelajaran untuk menggantikan ketidakhadiran pembelajaran	
			9. Rela menerima sanksi administrasi jika melanggar peraturan	

Sumber: *Disiplin kerja teori* dari Siswanto Sastrohadwiryo (2005)

**Tabel 2.3**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**  
**Budaya Organisasi**

Variable	Definisi Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala
<b>Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)</b>	Suatu sikap yang menggambarkan penafsiran dari nilai kehidupan dan nilai perilaku dalam organisasi.	Inovasi dan pengambilan resiko	1. Penggunaan metode pembelajaran	Likert
		Perhatian pada rincian	2. Pengambilan tindakan tepat	
			3. Membuat penyampaian secara seksama dan runtun	
		Orientasi hasil	4. Membuat perencanaan yang baik diimbangi dengan ketercapaian target	
			5. Memaksimalkan kerja agar mendapat kesejahteraan	
		Orientasi orang	6. Dukungan sesama teman	

Lanjutan ....

Variable	Definisi Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala
		Orientasi tim	7. Mewujudkan kebersamaan	
		Agresivitas	8. Mampu memberikan kritikan	
			9. Mampu memberikan solusi	
		Stabilitas	10. Tanggap menerima setiap perubahan peraturan	

Sumber: *Budaya Organisasi teori Karakteristik budaya dari Robbin (2007)*

2) Variabel terikat atau variabel tergantung (dependent variables).

Variabel terikat adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas. Variabel Terikat (variabel dependent) dalam penelitian ini yaitu kinerja guru ( Y 2 ).

Kinerja menurut Wirawan (2009: 5) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Yang menjadi indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai kinerjanya diperlihatkan pada tabel 2.4.

**Tabel 2.4**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**  
**Kinerja Guru**

Variabel	Definisi	Dimensi Variabel	Indikator	Skala
<b>Kinerja Guru (Y<sub>2</sub>)</b>	Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.	Perencanaan pembelajaran	1. Membuat kalender pendidikan	Likert
			2. Teknik pembuatan Silabus	
			3. Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	
			4. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) saya selesaikan sesuai jumlah pertemuan pembelajaran	
		Pengelolaan pembelajaran	5. Materi prasyarat terlebih dahulu agar materi pokok mudah di fahami siswa	
			6. Menyampaikan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai sebelum penyampaian materi ajar	
			7. Penggunaan strategi pembelajaran	
			8. Penggunaan sumber belajar yang benar	
			9. Teknik merangkum pelajaran	
		Pelaksanaan penilaian hasil belajar	10. Mempunyai perangkat tes	
			11. Melaksanakan Penilaian	
			12. Melakukan analisis butir soal evaluasi	
			13. Melaksanakan program pengayaan bagi siswa yang di atas Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM)	

Lanjutan ....

Variabel	Definisi	Dimensi Variabel	Indikator	Skala
			14. Mempunyai program tindak lanjut bagi siswa yang nilai di bawah Kriteria Ketuntasan Minimum (KKM)	

Sumber: Kinerja Guru teori Menurut Wirawan (2009)

### 3) Variabel intervening (mediasi atau antara).

Variable intervening merupakan variable antara atau mediating. Fungsinya memediasi hubungan antara variable independen dengan dependen. Variabel ini dipergunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara variable independen dengan dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah adalah Komitmen Organisasi ( Y I ).

Komitmen organisasi menurut Luthan (2005) adalah keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Yang menjadi indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai memiliki komitmen organisasi diperlihatkan pada tabel 2.5.

**Tabel 2.5**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**  
**Komitmen Organisasi**

Variable	Definisi Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala
<b>Komitmen Organisasi (Y<sub>1</sub>)</b>	Keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.	Menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (Afektif)	1. Peningkatan karir	Likert
			2. Ikut serta dalam menyelesaikan masalah	
			3. Bangga menjadi warga di sekolah ini	
		Kesetiaan terhadap organisasi (Kontinu)	4. Keinginan tetap bertahan.	
			5. Berusaha melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	
		Tetap bertahan pada organisasi dengan kesadaran sendiri (Normatif)	6. Pengabdian sampai pensiun	
			7. Bekerja dengan penuh kebanggaan	
			8. Keyakinan bahwa bekerja di sekolah adalah terbaik	

*Sumber: Komitmen Organisasi teori dari Luthan (2005)*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian survey, yang dipakai untuk tujuan eksplorasi, Sugiyono (2005). Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada sebuah populasi, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan atau pengaruh disiplin kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

#### **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. SK Pendirian Nomor 10/DISDIK/2009 Tahun 2010 dengan alamat Jalan Padang Sidempuan, Desa Lopian Kecamatan Badiri, Kabupaten Tapanuli Tengah - Provinsi Sumatera Utara. SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah ini memang baru berumur kurang lebih 4 tahun, namun disiplin kerja guru dan budaya organisasi serta komitmen organisasi sekaligus kinerja gurunya merupakan hal yang perlu diperhatikan. Kondisi sekolah masih baru dengan semangat bekerja para gurunya yang baik serta semangat kerja

pimpinan sekolah serta kerja sama dengan pihak orang tua siswa melalui komite perlu diperhatikan. Data guru seperti pada Tabel 3.1 berikut :

**Tabel 3.1**  
**Keadaan Guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah**

NO.	Jenjang Pendidikan	Guru		Keterangan
		L	P	
1	Strata - 2	1	0	PNS: L = 1
2	Strata - 1	11	25	PNS: L = 9 ; P = 17 Non PNS: L = 2 ; P = 8
3	D- 3/ D-2	0	0	0
JUMLAH		12	25	37

*Sumber : Tata Usaha SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah*

## 2. Sampel Penelitian

Banyaknya sampel pada penelitian ini adalah sebanyak guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu sebanyak 37 orang guru. Dengan asumsi 26 orang guru telah memiliki jenjang pendidikan Strata-1 atau sarjana dan 1 orang guru dengan jenjang pendidikan Strata-2. Yang diharapkan sudah mampu memiliki disiplin yang tinggi dan budaya organisasi yang baik serta komitmen organisasi yang kuat.

## C. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2000: 134), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Instrumen pengumpul data menurut Sumadi Suryabrata (2008: 52) adalah alat yang digunakan untuk merekam pada umumnya secara kuantitatif keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis. Atribut-atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut kognitif dan atribut non kognitif. Sumadi mengemukakan bahwa untuk atribut kognitif, perangsangnya adalah pertanyaan. Sedangkan untuk atribut non-kognitif, perangsangnya adalah pernyataan.

Iskandar (2008: 79) mengemukakan lima langkah dalam penyusunan instrumen penelitian, yaitu: (1). Mengidentifikasi variabel-variabel yang diteliti. (2). Menjabarkan variabel menjadi dimensi-dimensi. (3). Mencari indikator dari setiap dimensi. (4). Mendeskripsikan kisi-kisi instrumen. (5). Merumuskan item-item pertanyaan atau pernyataan instrumen.

Instrumen penelitian terdiri dari :

1. Identitas responden

Identitas responden merupakan informasi awal tentang responden. Sebab memuat beberapa informasi tentang umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan masa kerja. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

2. Petunjuk

Petunjuk pengisian memuat tata cara pengisian butir pernyataan dalam kuisioner yang disajikan.

3. Butir Instrumen Penelitian

Butir instrumen adalah pernyataan yang merupakan representatif dari indikator pengukuran yang akan diselidiki. Butir instrumen terdiri dari pernyataan secara eksplisit dari indikator variabel yang akan diselidiki. Banyaknya butir

instrumen dari masing – masing variabel penelitian disesuaikan dengan jumlah indikator dari dimensi variabel penelitian. Masing-masing variabel penelitian baik independen maupun variabel dependen serta variabel intervening mempunyai dimensi variabel yang jumlahnya berbeda. Tergantung banyaknya dimensi dari variabel penelitian tersebut.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

##### **1. Jenis Data**

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, terdiri dari:

Bagian pertama, berisi data responden: nama, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.

Bagian kedua, data yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja guru.

##### **a. Data Sekunder**

Data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber yang terdiri dari gambaran umum guru dan bagian-bagian yang ada di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah serta data dari penelitian terdahulu serta sumber sumber yang relevan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

- 1) Observasi terhadap Guru dan Tenaga Administrasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

- 2) Wawancara dengan Kepala dan Wakil kepala SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, guru, dan tenaga administrasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 3) Mengumpulkan tanggapan melalui penyebaran pertanyaan (quisioner) yang diberikan kepada guru-guru sebagai sampel penelitian untuk memperoleh data tentang disiplin kerja guru, budaya organisasi, kinerja guru, serta komitmen organisasi. Quisioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Quisioner yang didistribusikan kepada Guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah berupa quisioner tertutup. Quisioner tertutup menggunakan skala Likert 1 sampai 5, dimana 1 menunjukkan tingkatan sangat tidak setuju, sedang tingkatan 5 menunjukkan sangat setuju.
- 4) Studi dokumentasi yaitu data dokumentasi berupa data kepegawaian untuk guru, keadaan siswa Tahun Pelajaran 2010-2011 sampai dengan Tahun Pelajaran 2012-2013 dan data-data lain tentang struktur organisasi dan budaya organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah Provinsi Sumatera Utara.

## **2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel penelitian. Untuk menguji ketepatan quisioner dilakukan uji validitas. Uji validitas terhadap instrumen variabel penelitian ini dilakukan terhadap 30 guru SMK Negeri 1 Sarudik

Kabupaten Tapanuli Tengah. Karakteristik antara responden SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanul Tengah dengan responden SMK Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah mirip sama, baik dalam hal perlakuan secara kedinasan maupun insentif yang diterima dari Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini yang membuat peneliti memilih SMK Negeri 1 Sarudik sebagai tempat Uji Validitas dan Reliabilitas instrumen data. Berikut adalah hasil Uji Validitas dari setiap instrumen variabel penelitian dari jawaban 30 orang responden yang dilakukan di SMK Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dengan bantuan *Software SPSS* hasil output Uji Validitas dan Relabilitas sebagai berikut :

#### 1) Uji Validitas Instrumen Variabel Peneltian

Hasil pengujian instrumen variabel penelitian dalam pengolahan *SPSS* dapat dilihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian**

Variabel penelitian	Nilai rata-rata <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Disiplin kerja guru	.871	Valid
Budaya organisasi	.856	Valid
Komitmen organisasi	.735	Valid
Kinerja guru	.754	Valid

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel penelitian menunjukkan bahwa instrumen disiplin kerja guru 1 sampai instrumen disiplin 9 mempunyai nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen variabel disiplin kerja guru dalam penelitian

dikatakan instrumen yang valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian, Muslich (2012: 79).

#### 2) Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi

Hasil pengujian instrumen variabel budaya organisasi dalam pengolahan SPSS dapat dilihat dalam Tabel 3.2 menunjukkan bahwa instrumen budaya organisasi 1 sampai budaya organisasi 10 mempunyai nilai rata-rata *Corrected Item Total Correlation* lebih dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen budaya organisasi dalam penelitian dikatakan instrumen yang valid dan dapat diandalkan serta selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian sebagai salah satu dasar yang layak mengambil sebuah keputusan, Muslich (2012: 79).

#### 3) Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

Hasil pengujian instrumen variabel komitmen organisasi dalam pengolahan SPSS dapat dilihat dalam Tabel 3.2. menunjukkan bahwa semua nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian instrumen variabel komitmen organisasi dikatakan valid dan dapat diandalkan serta selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian. Dan hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Muslich (2012 : 79 ).

#### 4) Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru.

Hasil pengujian instrumen variabel kinerja guru dengan pengolahan yang menggunakan *Program Software SPSS* dapat dilihat dalam Tabel 3.2. variabel kinerja guru menunjukkan bahwa semua nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan dapat di handalkan serta selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, Muslich (2012: 79).

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Software SPSS (Statistical Package for Social Science)*. Uji validitas dilakukan dengan metode atau cara sekali ukur (*one shot methods*) dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil dari sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas yang baik adalah yang mendekati 1.

Reliabilitas adalah alat yang mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Pada penelitian ini, pengukuran reliabilitas masing-masing variabel yang akan digunakan adalah dengan menggunakan metode atau cara sekali ukur (*one shot methods*).

Selanjutnya untuk mendapatkan instrumen yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauhmana hasil pengukuran instrumen dapat dipercaya, Ghozali (2006). Dalam hal ini teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah nilai *Cronbach's Alpha*. Pada uji ini, nilai reliabel dinilai. Jika nilai *Cronbach's Alpha* yang nilainya lebih besar atau sama dengan 0,7; dan sebaliknya jika kurang dari 0,7 maka instrumen tidak reliabel, Muslich (2012 : 82).

Hasil pengujian reliabilitas dari setiap instrumen variabel penelitian ini yaitu disiplin kerja guru, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja guru data hasil uji reliabilitas dari 30 guru di SMK Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah yang bukan merupakan sampel pada penelitian ini.

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah instrumen – instrumen masing – masing variabel penelitian ini reliabel dipakai sebagai alat ukur pada penelitian yang sedang dilakukan atau tidak. Guru SMK Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai responden untuk menguji reliabilitas instrumen ini oleh karena antara Guru SMK Negeri 1 Badiri dan Guru SMK Negeri 1 Sarudik sama - sama guru yang berasal dari SMK Negeri yang berada di Kabupaen Tapanuli Tengah dan mempunyai karakteristik responden yang mirip sama.

#### 1) Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja Guru

Setelah dilakukan pengumpulan data dan data diolah dengan menggunakan software SPSS maka hasil Uji Reabilitas seperti pada Tabel 3. 3 berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian**

Variabel penelitian	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Disiplin Kerja Guru	0.966	Reliabilitas
Budaya Organisasi	0.963	Reliabilitas
Komitmen organisasi	0.909	Reliabilitas
Kinerja Guru	0.905	Reliabilitas

*Sumber : Data diolah Menggunakan Software SPSS*

Pada Tabel 3.3 terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruhnya lebih besar dari 0,7, maka seluruh instrumen variabel disiplin kerja guru reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, Muslich (2012: 82).

#### 2) Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi

Setelah dilakukan pengumpulan data dan data diolah dengan menggunakan *Software SPSS* maka hasil Uji terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruhnya

lebih besar dari 0,7, maka seluruh instrumen variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk instrumen penelitian Hal ini sesuai dengan pendapat Muslich (2012: 82).

### 3) Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

Setelah dilakukan pengumpulan data dengan menyebarkan instrumen data variabel komitmen organisasi kepada 30 guru SMK Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai uji reliabilitas kemudian data diolah dengan menggunakan *Software SPSS* maka hasil Uji Reabilitas seperti pada Tabel 3.3, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruhnya lebih besar dari 0,7. Maka seluruh instrumen variabel komitmen organisasi dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk instrumen penelitian Hal ini sesuai dengan pendapat Muslich (2012 : 82).

### 4) Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Guru

Hal yang sama dilakukan terhadap instrumen variabel kinerja guru masing-masing instrumen variabel kinerja guru di uji reliabelnya dan hasil uji reliabel seperti pada Tabel 3.3 nampak bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruhnya lebih besar dari 0,7; maka seluruh instrumen variabel kinerja guru dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk instrumen penelitian Hal ini sesuai dengan pendapat Muslich (2012 : 82).

## E. Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur yang terdiri atas pengaruh langsung dan tidak langsung. Untuk mendapatkan nilai pengaruh langsung dan tidak langsung digunakan analisis jalur (*Path Analysis*)

dengan variabel intervening. Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediating yang berfungsi memediasikan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas akan dapat ditentukan beberapa model persamaan struktural dimana  $X_1$ ,  $X_2$  merupakan variabel eksogen dan  $Y_1$ ,  $Y_2$  merupakan variabel endogen.

Koefisien jalur antara variabel eksogen dan variabel endogen dapat dituliskan sebagai berikut : Koefisien jalur disiplin kerja guru kepada komitmen organisasi ( $\rho_{y_1x_1}$ ); Koefisien jalur variabel disiplin kerja guru ke kinerja guru ( $\rho_{y_2x_1}$ ); Koefisien jalur budaya organisasi kepada komitmen organisasi ( $\rho_{y_1x_2}$ ); Koefisien jalur variabel budaya organisasi ke kinerja guru ( $\rho_{y_2x_2}$ ); Koefisien jalur antara variabel endogen dan variabel endogen dapat dituliskan Koefisien jalur variabel komitmen organisasi kepada kinerja guru ( $\rho_{y_2y_1}$ ).

Dengan demikian model analisis jalur (*Path Analysis*) yang terdapat dalam kerangka berpikir dapat ditulis dengan Persamaan strukturnya menjadi Persamaan Struktur Pertama (PSP) dan Persamaan Struktur Kedua (PSK) sebagai berikut :

**1. Persamaan Struktur Pertama (Pengaruh variabel disiplin kerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi)**

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1} X_1 + \rho_{y_1x_2} X_2 + e_1$$

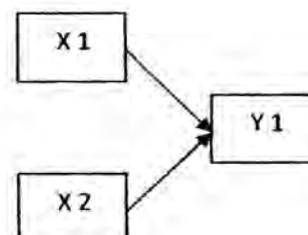
Dimana :

$Y_1$  = Komitmen Organisasi

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Budaya Organisasi

$\rho_{y_1x_1}$  = koefisien jalur  $X_1$



$\rho y_{1,2}$  = koefisien jalur  $X_2$

$e_1$  = variabel yang tidak terungkap (*error term*).

2. **Persamaan Struktur Kedua (Pengaruh disiplin kerja guru, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru)**

$$Y_2 = \rho y_{2,1} X_1 + \rho y_{2,2} X_2 + \rho y_{2,3} Y_1 + e_2$$

Dimana

$Y_2$  = Kinerja Guru

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Budaya Organisasi

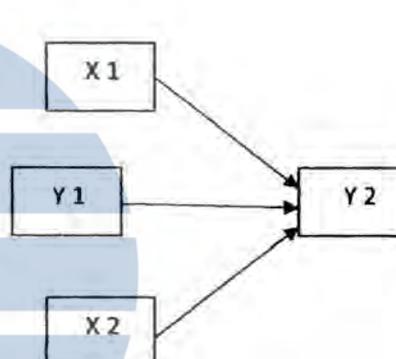
$Y_1$  = Komitmen Organisasi

$\rho y_{2,1}$  = koefisien jalur  $X_1$

$\rho y_{2,2}$  = koefisien jalur  $X_2$

$\rho y_{2,3}$  = koefisien jalur  $Y_1$

$e_2$  = variabel yang tidak terungkap (*error term*)



Untuk mengetahui nilai koefisien jalur pertama dan nilai koefisien jalur kedua pada model penelitian, dilakukan analisa jalur. Analisa jalur yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. **Analisis Jalur untuk Persamaan Struktur Pertama**

Metode ini digunakan untuk mengetahui disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Pengaruh tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 % atau alpha 0,05. Hal ni dapat mengetahui dengan melakukan uji serempak dengan Uji F dan uji parsial dengan Uji t.

### 1) Uji Serempak (Uji F)

Pengujian hipotesis untuk uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat signifikansi secara serempak variabel terikat terhadap variabel bebas.

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  (artinya disiplin kerja guru dan budaya organisasi secara serempak tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (artinya disiplin kerja guru dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah).

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kaidah pengujian signifikansi dengan program SPSS adalah:

- a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas signifikansi atau ( $0,05 \leq Sig$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak signifikan, Muslich (2012: 197).
- b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas signifikansi atau ( $0,05 \geq Sig$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya signifikan, Muslich (2012: 197).

### 2) Uji Parsial (Uji t)

Uji - t (Uji Parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Mencari nilai  $t_{tabel}$  dengan cara menentukan tingkat kesalahan ( $alpha = \alpha$ ) dan menentuikan derajat kebebasan (df).

b) Menvari nilai  $t_{hitung}$  dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS for Windows*.

c) Menentukan kriteria keputusan:

(1)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $H_0$  diterima jika signifikansi  $t > \alpha$ .

(2)  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $H_a$  diterima jika signifikansi  $t < \alpha$ .

Muslich (2012: 197).

Dari penjelasan di atas model hipotesis yang digunakan uji t ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$  ; artinya disiplin kerja guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_a : b_1 \neq 0$  ; artinya disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_0 : b_2 = 0$  artinya budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_a : b_2 \neq 0$  artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

#### **b. Analisis Jalur untuk Persamaan Struktur Kedua**

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja guru, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Pengaruh tersebut di uji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 % atau ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini dapat diketahui dengan melakukan Uji F (Uji Serempak) dan Uji t (Uji Parsial).

### 1) Uji Serempak (Uji F)

Pengujian hipotesis untuk uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat signifikansi secara serempak variabel terikat terhadap variabel bebas yaitu disiplin kerja guru ( $X_1$ ) variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $Y_1$ ) secara serempak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau dependen yaitu variabel kinerja guru ( $Y_2$ ) SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Pengujian hipotesis untuk uji serempak pada persamaan struktur kedua adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$  (artinya disiplin kerja guru, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara serempak tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah).

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$  (artinya, disiplin kerja guru dan budaya organisasi serta komitmen organisasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah).

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kaidah pengujian signifikansi dengan program *Software SPSS* adalah:

- a) Jika nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas signifikansi atau ( $0,05 \geq Sig$ ), dan nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak signifikan, Muslich (2012: 197).
- b) Jika nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Signifikansi atau ( $0,05 \geq Sig$ ), dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, artinya signifikan, Muslich (2012: 197).

## 2) Uji Parsial (Uji t)

Uji - t (Uji Parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Mencari nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan cara menentukan tingkat kesalahan ( $\alpha = \alpha$ ) dan menentukan derajat kebebasan (df).
- b) Mencari nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS for Windows*.
- c) Menentukan kriteria keputusan:
  - (1)  $H_0$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau  $H_0$  diterima jika signifikansi  $t > \alpha$ .
  - (2)  $H_a$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $H_a$  diterima jika signifikansi  $t < \alpha$ ,  
Muslich (2014: 172).

Dari penjelasan di atas model hipotesis yang digunakan uji t ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya disiplin kerja guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_0 : b_2 = 0$ , artinya budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_a : b_2 \neq 0$ , artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_0 : b_3 = 0$ , artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_a : b_2 \neq 0$ , artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

### 3). Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memastikan apakah alat uji *Path Analysis* (Analisis Jalur) dapat dilakukan atau tidak dan apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, baik pada Persamaan Struktur Pertama (PSP) maupun pada Persamaan Struktur Kedua (PSK), maka alat uji tersebut dapat digunakan sebagai instrumen pengujian untuk responden yang akan diteliti.

#### a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh merupakan distribusi normal atau tidak. Pengukuran data yang berskala ordinal, interval, maupun rasio biasanya dengan menggunakan Uji Normalitas. Menurut Sugiono (2008) model yang paling baik apabila datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji Normalitas dalam penelitian ini digunakan nilai *One Sample Kolmogorov - Smirnov Z* dan nilai *Asymp. signifikansi* 0,05. Jika nilai *One Sample Kolmogorov - Smirnov Z* lebih kecil dari 1,97 sedangkan nilai *dari Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka model data memenuhi asumsi normal, Muslich (2014 : 121)

## b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat *nilai Varians Inflation Factor (VIF)*. Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi diemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaliknya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan cara melihat:

- a. Nilai *Toleransi* dan lawannya
- b. Nilai *Varian Inflation factor (VIF)*

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas yang lain. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang sama dengan nilai VIF (karena  $VIF = 1 / tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas, Muslich (2014: 154).

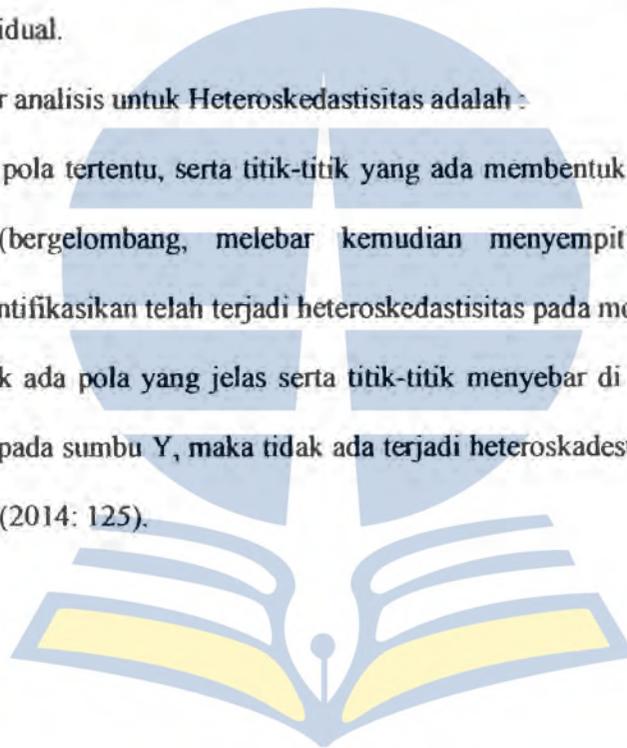
## c) Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi bertujuan untuk melihat seberapa besar peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam setiap persamaan regresi pasti memunculkan residu. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlihat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui yang diasumsikan bersifat acak. Karena diasumsikan bersifat acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Jika data residu tidak bersifat acak maka data bisa dikatakan terkena heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dimana terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika variance dari dari residual antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan sumbu X adalah residual.

Dasar analisis untuk Heteroskedastisitas adalah :

- a. Jika ada pola tertentu, serta titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal ini mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas pada model.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model, Muslich (2014: 125).



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Deskripsi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah adalah salah satu lembaga pendidikan jenjang menengah yang berdiri sejak tahun ajaran 2009 - 2010 yang terletak di Kabupaten Tapanuli Tengah.

SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sudah memiliki gedung sendiri yang baru diresmikan oleh Bupati Tapanuli Tengah, pada hari Selasa, 01 April 2014.

##### 2. Visi dan Misi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

###### a. Visi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

“Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Beriman, Berakhlak Mulia, Berprestasi Serta handal.”

Dengan indikator:

- 1) (Beriman) taat beragama dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) (Berakhlak) mampu bertatakrama dan bersopan santun.
- 3) (Berprestasi) mampu bersaing dibidang akademis dan non akademis.
- 4) (Handal) mampu menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

b. Misi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah:

“ Mengembangkan sumber daya manusia.”

Dengan indikator :

- 1) Melahirkan lulusan kejuruan yang beretika dan bermoral.
- 2) Menghasilkan lulusan kejuruan mampu mengisi lapangan kerja serta memiliki daya saing.
- 3) Meningkatkan prestasi dibidang akademis dan non akademis serta profesional.
- 4) Menjadikan taat beragama dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- 5) Meningkatkan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).
- 6) Mampu mengikuti perkembangan era globalisasi.

## **B. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Karakteristik responden berdasarkan umur responden yang disajikan pada

Tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Umur**

No.	Kelompok Umur ( Tahun )	Jumlah Responden ( orang )	Persentase ( % )
1	20 – 29	3	8,11
2	30 – 39	27	72,97
3	40 – 49	5	13,51
4	50 – 59	2	5,41
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian tahun 2014 (data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa umur responden yang paling dominan adalah yang berusia 30 – 39 tahun yang berjumlah 27 orang atau dengan persentase 72,97 % dan responden yang berusia 50 sampai 59 tahun berjumlah 2 orang atau dengan persentase 5,41 %. Hal ini menggambarkan bahwa usia responden masih relatif usia yang produktif untuk bekerja. Sangat memungkinkan untuk mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi lebih. Dalam rentang usia 30 – 39 adalah rentang usia yang sangat produktif untuk berprestasi baik dalam bidang akademik maupun bidang non akademik. Hal ini akan memberikan nuansa kompetitif dan inovatif yang besar terhadap guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah ( orang )	Persentase ( % )
Laki – laki	12	32,43
Perempuan	25	67,57
Total	37	100

Sumber : Hasil Penelitian , 2014 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai guru perempuan lebih banyak daripada guru laki-laki. Perbedaan ini adalah karena bidang pendidikan lebih didominasi oleh guru perempuan yang diharapkan lebih lembut dan penuh kasih sayang dalam memberikan materi dan pendidikan kepada siswanya. Jumlah guru perempuan yang lebih dominan di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan aset yang berharga untuk mengantarkan para siswa menuju harapan dan tujuan pendidikan SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah yang mengajar sebagai guru di sekolah ini dan disajikan dalam Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah ( orang )	Persentase ( % )
1	S2 ( Magister )	1	2,7
2	S1 ( Sarjana )	36	97,3
3	D3 ( Diploma )	0	0
Jumlah		37	100

Sumber : Hasil Penelitian tahun 2014 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa guru yang menjadi responden dominan berpendidikan S 1 (Sarjana) yaitu sebanyak 36 orang. Sedangkan guru yang mempunyai kualifikasi pendidikan pasca sarjana Strata – 2 ada sebanyak 1 orang. Hal ini menggambarkan kualifikasi pendidikan sudah baik. Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah didominasi oleh guru yang berpendidikan sarjana yang sesuai dengan disiplin ilmu yang diajarkan. Sehingga guru yang mengabdikan di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah mampu menguasai materi ajar dan materi pelatihan dan diharapkan mampu mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi kepada para siswanya dan indikator materi pembelajaran dapat diserap dengan baik oleh siswanya secara tuntas.

### **C. Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian**

#### **1. Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin Kerja Guru**

Jawaban responden pada penelitian ini variabel disiplin kerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat dalam Tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Guru**

No	Pernyataan	PILIHAN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya datang tepat waktu dalam kegiatan pembelajaran	0	0	0	0	7	19	17	46	13	35
2	Saya berusaha memenuhi undangan untuk menghadiri kegiatan yang mendukung peningkatan mutu	0	0	0	0	5	14	17	46	15	40
3	Saya berusaha untuk membagi waktu dalam pembuatan RPP sesuai petunjuk	0	0	0	0	6	16	13	35	18	49
4	Saya melaksanakan pembuatan analisis butir soal dengan penuh rasa tanggungjawab setelah pelaksanaan ulangan	0	0	0	0	6	16	15	40	16	54
5	Saya melaksanakan kegiatan pelaksanaan pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan	0	0	0	0	3	8	17	46	17	46
6	Saya membuat perangkat evaluasi dengan ketentuan	0	0	0	0	2	5	17	46	18	49
7	Saya melaksanakan kegiatan pembinaan akademik siswa yang belum tuntas pada setiap indikator	0	0	0	0	6	16	16	44	15	40
8	Saya sanggup menyiapkan tambahan waktu pembelajaran untuk menggantikan ketidakhadiran	0	0	0	0	6	16	13	35	18	49
9	Saya rela menerima sanksi administrasi jika melanggar peraturan disekolah ini dengan penuh rasa tanggung jawab.	0	0	0	0	5	14	14	37	18	49

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa budaya organisasi guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah berdasarkan masing – masing pernyataan adalah sebagai berikut :

- a. Pernyataan pertama “Saya datang tepat waktu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran “ responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 30 orang dari 37 responden atau persentase sebesar 81,1 %. Hal ini

menggambarkan bahwa guru-guru di sekolah tersebut menyadari dengan sepenuhnya untuk datang tepat waktu yang merupakan suatu keharusan untuk sukses dalam melaksanakan tugas.

- b. Pernyataan kedua “Saya berusaha memenuhi undangan untuk menghadiri kegiatan yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran”, responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 32 orang dari 37 responden atau secara persentase sebesar 86,5 %. Persentase ini tergolong persentase yang sangat tinggi. Hal ini berarti dengan kesadaran yang tinggi guru menghadiri undangan rapat atau sejenisnya apabila guru yang bersangkutan mendapat undangan secara resmi. Artinya keberadaan guru harus dihargai untuk memajukan kualitas guru tersebut.
- c. Pernyataan ketiga “Saya berusaha untuk membagi waktu dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran ( RPP) sesuai petunjuk pembuatan RPP”, responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 31 orang dari 37 responden atau secara persentase sebesar 83,8 %. Hal ini menggambarkan bahwa guru-guru dengan penuh rasa tanggung jawab membuat perangkat pendukung pelaksanaan pembelajaran dengan sangat baik.
- d. Pernyataan pada butir keempat yang menyatakan bahwa “Saya melaksanakan pembuatan analisis butir soal dengan penuh rasa tanggungjawab setelah pelaksanaan ulangan”, responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 31 orang atau dengan persentase sebesar 83,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru telah melaksanakan tuntutan dari instrumen penilaian dengan sebaik mungkin.

- e. Pernyataan butir kelima menyatakan bahwa “Saya melaksanakan kegiatan pelaksanaan pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan”, responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 34 orang atau dengan persentase sebesar 91,9 %. Persentase ini sangat tinggi, artinya bahwa guru-guru menyadari akan efisiensi waktu dalam pelaksanaan pembelajaran agar pelaksanaan pembelajaran dapat efektif.
- f. Pernyataan butir keenam menyatakan bahwa “Saya membuat perangkat evaluasi sesuai dengan ketentuan”, responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 35 orang. Ini artinya bahwa sebesar 95 % guru-guru telah membuat perangkat evaluasi sesuai petunjuk. Suatu kerja yang sangat baik karena guru melaksanakan evaluasi berdasarkan ketentuan yang berlaku di SMK Negeri 1 Badiri.
- g. Pernyataan ketujuh menyatakan bahwa “Saya melaksanakan kegiatan pembinaan akademik siswa yang belum tuntas pada setiap indikator”, responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 31 orang. Artinya bahwa sebesar 83,8 % guru telah melaksanakan pembinaan bagi siswa yang belum tuntas dengan waktu yang telah ditetapkan. Guru telah mencerminkan upaya disiplin yang tinggi dalam melakukan pembinaan terhadap siswa.
- h. Pernyataan kedelapan menyatakan bahwa “Saya sanggup menyiapkan tambahan waktu pembelajaran untuk menggantikan ketidakhadiran pembelajaran yang pernah saya perbuat”, responden menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 83,8 %. Artinya tingkat disiplin kerja guru sudah sangat tinggi dalam mengerjakan tugas harian.

- i. Pernyataan butir kesembilan menyatakan bahwa “Saya rela menerima sanksi administrasi jika melanggar peraturan di sekolah ini dengan penuh rasa tanggung jawab”, responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 32 orang. Artinya bahwa sebesar 86,5 % guru-guru di sekolah tersebut dengan rela menerima konsekuensi dari pelanggaran kedisiplinan yang telah ditetapkan. Sebanyak 32 orang guru dari 37 guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah menyadari akan pentingnya sanksi terhadap tindakan indisipliner. Tindakan tersebut dapat membuat efek jera terhadap pelaku, sehingga pelanggaran yang sama tidak berulang lagi di masa yang akan datang.

Dari kesembilan pernyataan instrumen disiplin kerja guru tersebut, semua indikator variabel dijawab setuju dan sangat setuju di atas 80 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sudah dapat dikategorikan mempunyai disiplin kerja yang sangat baik. Kenyataan ini dapat memungkinkan kepada sekolah bahwa kinerja guru di sekolah tersebut dapat ditingkatkan dengan baik berdasarkan tingginya disiplin kerja guru. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja guru. Diharapkan dengan disiplin yang tinggi akan mengakibatkan kinerja guru yang semakin tinggi pula.

## **2. Jawaban Responden Atas Variabel Budaya Organisasi**

Jawaban responden untuk setiap butir pernyataan variabel penelitian budaya organisasi dapat dilihat dalam Tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	PILIHAN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menggunakan Metode Pembelajaran dalam penyampaian materi pembelajaran.	0	0	0	0	4	11	15	41	18	48
2	Saya mengambil tindakan tepat dalam penyampaian materi ajar agar dipahami siswa.	0	0	0	0	4	11	14	38	19	51
3	Saya menyampaikan materi ajar secara runtun	0	0	0	0	5	14	13	35	19	51
4	Saya membuat perencanaan yang baik diimbangi dengan ketercapaian target	0	0	0	0	3	8	13	35	21	57
5	Saya memaksimalkan kerja agar mendapatkesejahteraan	0	0	0	0	3	8	13	35	21	57
6	Saya mempunyai dukungan sesama teman untuk kesuksesan dalam pembelajaran	0	0	0	0	5	14	10	27	22	59
7	Dalam melaksanakan kegiatan sosial seluruh guru menunjukkan sikap saling toleransi	0	0	0	0	6	16	11	30	20	54
8	Saya berusaha untuk mampu memberikan kritikan yang membangun demi kemajuan sekolah.	0	0	0	0	5	14	9	24	23	62
9	Saya berusaha mampu memberikan solusi pada setiap masalah yang ada di sekolah.	0	0	0	0	5	14	11	30	21	56
10	Saya selalu tanggap menerima setiap perubahan peraturan yang telahdisepakati antara pimpinan dan warga sekolah.	0	0	0	0	5	14	12	32	20	54

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa dari sepuluh butir pernyataan yang merupakan indikator variabel budaya organisasi guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dapat digambarkan bahwa:

- a. Pernyataan pertama “Saya menggunakan metode pembelajaran dalam penyampaian materi pembelajaran” sudah menggambarkan bahwa guru telah dapat memahami arti dari metode pembelajaran yang dipakai untuk mempermudah penyerapan materi pembelajaran yang akan disampaikan karena 89 % menjawab questioner setuju dan sangat setuju.
- b. Pernyataan kedua “Saya mengambil tindakan tepat dalam penyampaian materi ajar agar dipahami siswa” dapat digambarkan bahwa guru sebanyak 89 % telah memahami pentingnya budaya organisasi dalam mengambil tindakan materi ajar yang disampaikan yang dalam pemahamannya mungkin siswa sulit untuk memahaminya.
- c. Pernyataan ketiga “Saya menyampaikan materi ajar secara runtun” menggambarkan bahwa sebesar 86 % guru telah melaksanakan pembelajaran secara runtun agar dapat dipahami siswa dengan baik antara indikator yang satu kepada indikator selanjutnya.
- d. Pernyataan keempat “Saya membuat perencanaan yang baik diimbangi dengan ketercapaian target” menggambarkan bahwa guru sebesar 92 % telah membuat perencanaan yang baik disertai dengan orientasi hasil agar dapat tercapai dengan baik.
- e. Pernyataan kelima sampai pernyataan kesepuluh menggambarkan bahwa 84 % dan lebih guru telah melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tuntutan

kurikulum dan pembuatan perangkat sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan walaupun perlu ditingkatkan.

### 3. Jawaban Responden Atas Variabel Komitmen Organisasi

Jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi dapat dilihat dalam

Tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pernyataan	PILIHAN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya senang bekerja dengan bimbingan kepala sekolah di sekolah ini sehingga karir saya akan meningkat	0	0	0	0	10	27	15	41	12	32
2	Saya bangga menjadi salah satu warga di sekolah ini	0	0	0	0	5	14	20	54	12	32
3	Saya selalu ikut bagian dalam penanganan kasus siswa agar selesai dengan baik	0	0	0	0	7	18	14	38	16	44
4	Saya berusaha untuk memperbaiki prestasi yang telah saya raih di sekolah ini agar prestasi tersebut dapat ditingkatkan.	0	0	0	0	3	8	18	48	16	44
5	Saya selalu mengabdikan dengan sebaik-baiknya di sekolah ini tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.	0	0	0	0	5	14	15	41	17	46
6	Saya akan terus berada di sekolah ini sampai masa pensiun karena belum tentu sekolah lain menerima hal yang sama.	0	0	0	0	10	27	15	41	12	32
7	Di sekolah ini saya dapat bekerja dengan penuh kebanggaan	0	0	0	0	3	8	17	46	17	46

		Lanjutan ..... 8									
No	Pernyataan	PILIHAN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Adanya keyakinan bahwa bekerja di sekolah adalah pilihan terbaik untuk berkarya meningkatkan penghasilan	0	0	0	0	7	19	17	46	13	35

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa komitmen organisasi guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sudah dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik sekalipun belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden atas pernyataan yang berhubungan dengan indikator komitmen organisasi yang menjawab setuju dan sangat setuju dari delapan item pernyataan rata-rata sebanyak 31 guru atau dengan persentase sebesar 83,8 %. Yang menjadi perhatian khusus dari Kepala SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 10 orang guru menjawab kurang setuju atas pernyataan yang pertama dan pernyataan yang keenam.

Pernyataan pertama menyatakan “Saya senang bekerja dengan bimbingan kepala sekolah di sekolah ini sehingga karir saya akan meningkat”. Responden menjawab kurang setuju sebesar 27 %. Hal ini berarti guru-guru tersebut sulit menyatakan setuju apalagi sangat setuju atas pernyataan tersebut disebabkan karena mereka merasa belum dapat merasakan hubungan prestasi kerja dengan karir. Hal ini disebabkan karena selama ini mungkin belum ada hubungan korelasi yang positif. Prestasi mereka tidak dihargai secara finansial ataupun non finansial yang merupakan dorongan untuk berkinerja lebih baik lagi. Demikian juga pernyataan keenam yang menyatakan “ Saya akan terus berada di sekolah ini

sampai masa pensiun karena belum tentu sekolah lain menerima hal yang sama.” Pernyataan tersebut dapat menjadi pilihan setuju apabila memang guru tersebut sudah betah dan merasa nyaman berada di sekolah untuk menghabiskan masa pensiunnya atau memang tidak ada lagi niat untuk mutasi disebabkan karena sarana untuk meningkatkan jenjang karir sudah tidak memungkinkan lagi terhadap yang bersangkutan. Sebagian guru merasa tidak nyaman di sekolah berarti mereka belum merasakan dan merencanakan akan mengabdikan di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sampai masa pensiun.

#### 4. Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja

Jawaban responden untuk variabel kinerja guru dapat dilihat dalam Tabel

4.7 berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Kinerja Guru**

No	Pernyataan	PILIHAN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya membuat kalender pendidikan disesuaikan ketentuan yang berlaku	0	0	0	0	8	22	12	32	17	46
2	Silabus yang saya gunakan sudah didiskusikan dengan teman MGMP	0	0	0	0	4	11	16	43	17	46
3	Saya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai ketentuan	0	0	0	0	8	21	14	39	15	40
4	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) saya selesaikan sesuai jumlah pertemuan pembelajaran	0	0	0	0	6	17	16	43	15	40

*Lanjutan ..... 5*

No	Pernyataan	PILIHAN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Saya memberikan materi prasyarat terlebih dahulu agar materi pokok mudah dipahami siswa	0	0	0	0	4	11	15	40	18	49
6	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai sebelum penyampaian materi ajar	0	0	0	0	6	17	19	51	12	32
7	Dengan menggunakan strategi pembelajaran saya melibatkan siswa secara aktif dalam pembelajaran	0	0	0	0	3	8	21	57	13	35
8	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan sumber belajar yang benar	0	0	0	0	7	18	19	51	11	30
9	Saya merangkum pelajaran bersama siswa sebelum menutup pembelajaran	0	0	0	0	5	14	15	40	17	46
10	Saya sudah mempunyai perangkat tes mulai kisi-kisi soal, kunci jawaban. sesuai dengan indikator	0	0	0	0	7	18	16	43	14	39
11	Saya melaksanakan ulangan harian, ulangan tengah semester, dan ulangan semester	0	0	0	0	3	8	15	40	19	51
12	Saya melakukan analisis butir soal evaluasi sesuai dengan indikator pencapaian kompetensi dasar	0	0	0	0	4	11	10	27	23	62
13	Saya memiliki program Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk siswa remedial	0	0	0	0	3	8	12	32	22	60
14	Saya melaksanakan program pengayaan bagi siswa yang Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) di atas rata-rata	0	0	0	0	6	17	15	40	16	43

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah para guru sudah dapat memahami dan melaksanakan kerja dengan baik sekalipun belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden atas 14 butir pernyataan yang berhubungan dengan indikator kinerja guru. Responden menjawab setuju dan sangat setuju atas kenyataan yang ada dan terjadi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah hampir semua item pernyataan dijawab guru tersebut dengan setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 31 sampai 34 guru atau jika dipersentasekan berkisar antara 83,8 % sampai 91,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada umumnya sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi.

Guru yang menjawab kurang setuju antara 3 orang sampai 7 orang atau dengan persentase 8 % sampai 21 %. Artinya jumlah guru yang menjawab dengan keraguan atau kurang setuju sangat sedikit jika dibandingkan dengan yang setuju dan sangat setuju. Meskipun berkisar 8 – 21 % pihak Kepala SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah perlu memperhatikan secara serius pernyataan setiap instrumen yang ada dengan fakta yang terjadi di lapangan.

#### **D. Menganalisa Distribusi Data**

##### **1. Pengujian Asumsi Klasik Persamaan Jalur Pertama (Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah)**

###### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang sudah dikumpulkan dari jawaban responden terdistribusi secara normal atau tidak. Model

data yang paling baik adalah model yang distribusinya normal atau mendekati normal. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model data penelitian tersebut dapat dikatakan terdistribusi secara normal dan disebut sudah terpenuhi Asumsi Klasik. Sebaliknya jika data tidak mengikuti garis diagonal maka model data belum menggambarkan terpenuhi Asumsi Klasik atau dengan kata lain data pada model penelitian tersebut tidak layak digunakan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Uji Normalitas dapat digunakan Uji *One Sample Kolmogorov – Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Jika nilai dari taraf signifikansi lebih dari 0.05 maka model dikatakan terpenuhi Asumsi Normalitas. Uji Normalitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS* yang hasilnya dapat dilihat dalam Tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**One Sample Kolmogorov– Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03953418
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.105
	Negative	-.132
Kolmogorv-Smirnov Z		.801
Asymp. Sig. (2-tailed)		.543

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Data Penelitian tahun 2014 (data diolah)**

Dari Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,801 dan nilai dari Asymp. Signifikansi sebesar 0.543. Nilai ini jauh lebih

besar dari 0.05, artinya model data sudah memenuhi Asumsi Normalitas. Dalam hal ini, model distribusi data sudah terdistribusi dengan baik dan layak untuk digunakan sebagai dasar dalam pengambilan sebuah keputusan secara statistik.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan variabel disiplin kerja guru dengan variabel budaya organisasi. Dalam model analisis jalur syarat yang harus terpenuhi dalam model ini adalah tidak terdapat Multikolinieritas. Pengujian Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih dari 5 maka variabel independen tersebut dalam hal ini variabel disiplin kerja dan variabel budaya organisasi mempunyai persoalan Multikolinieritas, Muslich (2012) dan sebaliknya jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 5. Maka variabel independen tidak mengalami persoalan Multikolinieritas.

Dari hasil *Output* Uji Multikolinieritas dapat dilihat dalam Tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Output Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.603	5.270		.874	.389		
DISIPLINKERJA	.332	.159	.353	2.084	.045	.535	1.868
BUDAYAORGA	.367	.155	.400	2.364	.024	.535	1.868
NISASI							

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

**Sumber : Hasil Penelitian tahun 2014 (data diolah)**

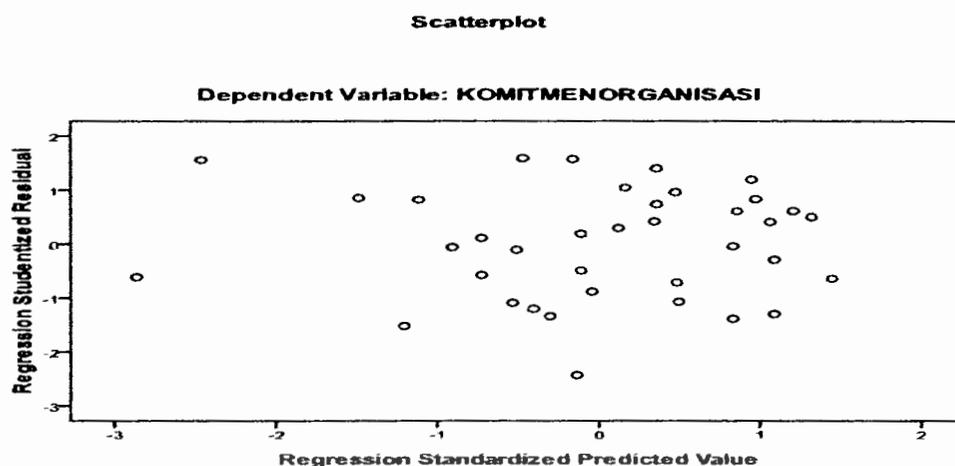
Dari Tabel 4.9 terlihat bahwa nilai *Tolerance* adalah 0,535 jauh lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1.868 jauh lebih kecil dari 5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model Persamaan Jalur Pertama telah memenuhi Asumsi Klasik yaitu tidak terjadi Multikolinieritas. Artinya data yang digunakan dapat dijadikan salah satu dasar dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pengolahan data instrumen variabel penelitian.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup atau variabel independen mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Alat untuk menguji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan alat analisis grafik.

Bantuan *Software SPSS* seperti yang terlihat pada hasil *Output Uji Asumsi Heteroskedastisitas* data pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1



**Sumber : Hasil Penelitian tahun 2014 (data diolah)**

Dari Grafik 4.2 terlihat bahwa titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan jalur pertama terbebas dari atau tidak terjadi Asumsi Heteroskedastisitas artinya dapat diterima dan dapat dipergunakan dan dijadikan dasar dalam pengambilan sebuah keputusan secara statistik.

## **2. Pengujian Asumsi Klasik Persamaan Jalur Kedua (Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Guru, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah)**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk persamaan jalur kedua yaitu Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Z* dengan menggunakan taraf signifikans sebesar 0.05. Hasil Output data menunjukkan nilai *One Sample Kosmogorov-Smirnov* dan taraf signifikans sebagaimana terlihat dalam Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98645314
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.071
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.552
Asymp. Sig. (2-tailed)		.920

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian tahun 2014 (data diolah)

Dari Tabel 4.10 terlihat bahwa nilai *One Sample Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0.552 dan nilai signifikans sebesar 0.920 nilai signifikans ini jauh lebih dari 0.05. Maka model data pada persamaan jalur kedua terdistribusi secara normal sebab sudah terpenuhi Asumsi Normalitas. Data pada model penelitian ini sudah dapat digunakan sebagai dasar pengambilan sebuah keputusan secara statistik.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas pada Persamaan Jalur kedua ini sama prinsipnya dengan uji Multikolinieritas pada Persamaan Jalur Pertama yaitu digunakan untuk mengetahui adanya hubungan variabel disiplin kerja guru, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Dalam model analisis jalur syarat yang harus terpenuhi dalam model ini adalah tidak terdapat Multikolinieritas.

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih besar dari 5 maka variabel independen tersebut dalam hal ini variabel disiplin kerja guru, variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi mempunyai persoalan Multikolinieritas, Muslich (2012) dan sebaliknya jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 5, maka variabel disiplin kerja guru dan budaya organisasi serta variabel komitmen organisasi tidak terjadi Multikolinieritas. Jika hal tersebut terjadi maka model penelitian dapat dan layak dijadikan sebagai salah satu dasar untuk mengambil sebuah keputusan yang bersifat statistik. Dengan adanya ketentuan angka signifikan atau angka VIF maka dapat ditafsirkan dengan sebuah kesimpulan. Kesimpulan dari angka-angka tersebut dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan dan keputusan yang diambil harus dapat diterima.

Dari hasil *out put* Uji Multikolinieritas dapat dilihat dalam Tabel 4.11 berikut:

#### Tabel 4.11

#### Hasil Output Uji Multikolinieritas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.066	5.505		-.012	.990		
	DISIPLINKERJA	.428	.175	.283	2.451	.020	.475	2.107
	BUDAYAORGANISASI	.515	.173	.349	2.978	.005	.460	2.175
	KOMITMENORGANISASI	.616	.177	.383	3.477	.001	.522	1.915

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Sumber : Hasil Penelitian tahun 2014 (data diolah)**

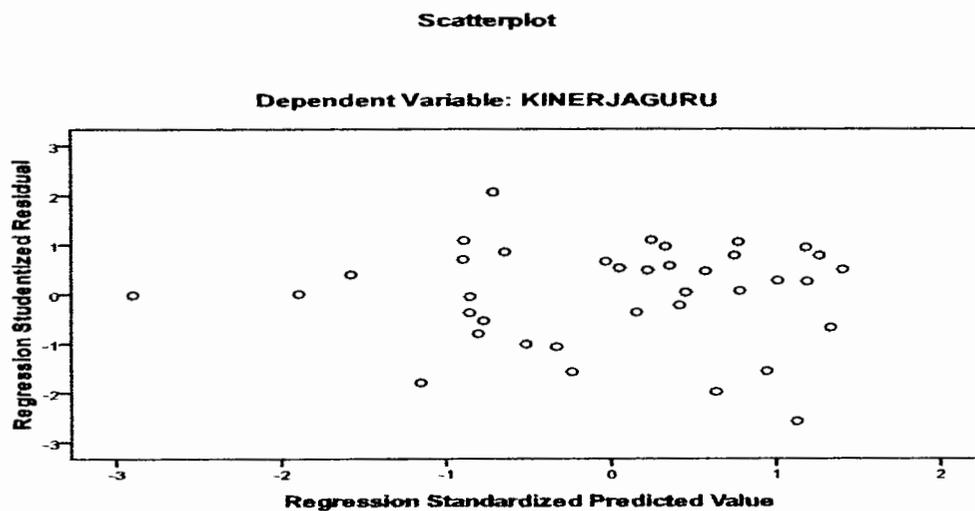
Dari Tabel 4.11 terlihat bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 5. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan telah terpenuhinya Asumsi Klasik bahwa model tidak Multikolinieritas, dan layak digunakan sebagai dasar dalam pengambilan sebuah keputusan secara statistik.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas Persamaan Jalur Kedua pada prinsipnya sama dengan pengujian Heteroskedastisitas pada Persamaan Jalur Pertama yang bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup atau variabel independent mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada Homoskedastisitas. Alat untuk menguji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan alat analisis grafik.

Grafik ini dapat menjelaskan bahwa variabel - variabel mempunyai model distribusi data yang sama atau tidak. Atau dengan kata lain apakah terjadi Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dengan bantuan *Software SPSS* seperti yang terlihat pada hasil *Output* Uji Asumsi Heteroskedastisitas data pada Gambar 4.2 berikut:

**Gambar 4.2**  
**Hasil Output Asumsi Heteroskedastisitas**



Dari Grafik 4.4 terlihat bahwa titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Persamaan Jalur Kedua tidak terjadi atau terbebas dari Asumsi Heteroskedstisitas artinya model data dalam penelitian tidak Heteroskedastisitas, sehingga data variabel independent pada model Persamaan Jalur Kedua dapat diterima dan dilanjutkan menggunakan sebagai dasar untuk mengambil sebuah keputusan secara statistik.

#### **d. Pengujian Hipotesis**

##### **1. Hasil Pengujian Hipotesis Persamaan Jalur Pertama**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat dari hasil hipotesis Persamaan Jalur Pertama. Berdasar Tabel 4.9 sebelumnya dapat dilihat koefisien jalur  $\rho_{y1.1} = 0.353$  dan nilai koefisien jalur  $\rho_{y1.2} = 0.400$ . Sehingga Persamaan Jalur Pertama

dengan pengaruh langsung disiplin kerja guru terhadap komitmen organisasi dan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dituliskan sebagai berikut:

$Y_1 = 0.3530 X_1 + 0.4000 X_2 + e_1$  (nilai error term variabel komitmen organisasi)

### 1) Menguji Koefisien Jalur Pertama

Pengujian koefisien jalur dilakukan dengan Uji F dan Uji t. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel sedangkan Uji t dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikans (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikans 0.05 atau 5 % .

### 2) Pengujian Secara Serempak Persamaan Jalur Pertama (Uji F)

Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  , artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikans antara variabel disiplin kerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  , artinya ada pengaruh positif dan signifikans antara variabel disiplin kerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Apakah  $H_0$  diterima atau  $H_0$  ditolak dalam pengujian kelayakan model dapat dilihat hasil F hitung yang akan dibandingkan dengan F Tabel.

Hasil pengujian dapat dilihat dari angka-angka perhitungan pada Tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12**  
**Kelayakan Model Persamaan Jalur Pertama**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.730	2	146.865	15.552	.000 <sup>a</sup>
	Residual	321.080	34	9.444		
	Total	614.811	36			

a. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI, DISIPLINKERJA

b. Dependent Variable: KOMITMENORGANISASI

**Sumber : Hasil Penelitian tahun 2014 (data diolah)**

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 15.552 dan nilai tarafsignifikans sebesar 0.000. Oleh karena nilai taraf signifikansi 0.000 jauh lebih kecil dari nilai 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan adalah bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja guru dan budaya organisasi secara serempak terhadap komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk mencari nilai koefisien determinasi pada persamaan jalur pertama adalah dengan melihat pengaruh variabel disiplin kerja guru dan budaya organisasi secara serempak terhadap variabel komitmen organisasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah atau SMK Negeri 1 Badiri.

Pengaruh itu dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model summary dan nilai ini khususnya angka R square pada Tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**  
**Nilai Koefisien Determinasi (  $R^2$  ) Persamaan Jalur Pertama**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 <sup>a</sup>	.478	.447	3.07303	2.091

a. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI, DISIPLINKERJA

b. Dependent Variable: KOMITMENORGANISASI

**Sumber : Hasil Penelitian tahun 2014 (data diolah)**

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa besarnya angka R square ( $R^2$ ) sebesar 0.478. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja guru dan variabel budaya organisasi secara serempak terhadap variabel komitmen organisasi dengan cara menghitung Nilai Koefisien Determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut:  $KD = R^2 \times 100 \%$ . Dengan demikian Nilai KD sebesar 47,8 %, berarti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah 47,8 % sedangkan persentase sisanya sebesar (100 % - 47,8 %) atau 52,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dengan kata lain bahwa variabel komitmen organisasi yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel disiplin kerja guru dan budaya organisasi adalah sebesar 47,8 % sedangkan persentase sisanya sebesar (100 % - 47,8 %) atau 52,2 % disebabkan variabel lain di luar model.

### **3) Pengujian Secara Parsial Hipotesis Pada Persamaan Jalur Pertama atau Pengujian dengan ( Uji - t )**

Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$  , artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja guru terhadap variabel komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_1 : b_1 \neq 0$  , artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja guru terhadap komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_0 : b_2 = 0$  , artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_1 : b_2 \neq 0$  , artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

Hasil pengujian apabila menunjukkan t hitung besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Demikian juga sebaliknya apabila t hitung kecil dari t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.9 sebelumnya terdapat bahwa pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel disiplin kerja guru ( $X_1$ ) terhadap variabel komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja guru memiliki t hitung sebesar 2.084 yang lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel disiplin kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

- b. Pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki  $t$  hitung sebesar 2.364 nilai ini lebih besar dari  $t$  tabel. Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

## 2. Hasil Pengujian Hipotesis Persamaan Jalur Kedua

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja guru, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat pada Persamaan Jalur Kedua atau pengaruh tidak langsung.

Hasil *Output Software SPSS* dapat dilihat pada Tabel 4.11 dengan masing-masing koefisien jalur atau koefisien variabel disiplin kerja guru  $\rho_{y2.1} = 0.283$ , koefisien variabel budaya organisasi  $\rho_{y2.2} = 0.349$  dan koefisien variabel komitmen organisasi  $\rho_{y2.3} = 0.383$ . Sesuai penetapan Persamaan Jalur Kedua maka persamaan dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y_2 = 0.283X_1 + 0.349X_2 + 0.383Y_1 + e_2$$

### 1) Menguji Koefisien Jalur Persamaan Kedua

Pengujian koefisien jalur dilakukan dengan Uji F dan Uji t. Uji F dilakukan dengan membandingkan antara F hitung yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan *Software SPSS* dengan F tabel. Sedangkan Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai taraf signifikans ( $\text{sig}$ ) yang didapat dari

pengolahan data dengan menggunakan bantuan *Software SPSS* taraf signifikans 0.05 atau 5 %.

## 2) Pengujian Secara Serempak Persamaan Jalur Kedua (Uji F)

Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut :

Ho :  $b_1, b_2, b_3 = 0$  , artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

H1 :  $b_1, b_2, b_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil pengujian dapat dilihat dari angka-angka perhitungan pada Tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14**  
**Kelayakan Model Persamaan Jalur Kedua**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1259.080	3	419.693	41.642	.000 <sup>a</sup>
	Residual	332.596	33	10.079		
	Total	1591.676	36			

a. Predictors: (Constant), KOMITMENORGANISASI, DISIPLINKERJA, BUDAYAORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJAGURU

### Sumber : Hasil Penelitian tahun 2014 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 41.642 dan nilai signifikansi 0.000, hal ini berarti bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel

disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah adalah dengan melihat hasil perhitungan dalam model summary khususnya angka R square Persamaan Jalur Kedua pada Tabel 4. 15 berikut:

**Tabel 4.15**  
**Nilai Koefisien Determinasi (R square) Persamaan jalur Kedua**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 <sup>a</sup>	.791	.772	3.17469	2.035

a. Predictors: (Constant), KOMITMENORGANISASI, DISIPLINKERJA, BUDAYAORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Sumber : Hasil Penelitian tahun 2014 (data diolah)**

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat besarnya angka R square sebesar 0.791. Angka ini digunakan untuk melihat besarnya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD).

Nilai KD = R square x 100 % atau nilai KD sebesar 79,1 % ; artinya bahwa sebesar 79,1 % terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sedangkan nilai

selebihnya (100 – 79,1) % atau sebesar 20,9 % kinerja dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini.

### 3) Pengujian Hipotesis Secara Parsial Pada Persamaan Jalur Kedua (Uji -t)

Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 ; b_1 = 0$  , artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_0 ; b_1 \neq 0$  , artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

$H_0 ; b_2 = 0$  , artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_0 ; b_2 \neq 0$  , artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_0 ; b_3 = 0$  , artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_0 ; b_3 \neq 0$  , artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil pengujian apabila menunjukkan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

a) Pengaruh variabel disiplin kerja guru ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja guru ( $Y_2$ ) SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki  $t \text{ hitung}$  sebesar 2.451 yang nilainya lebih besar dari  $t \text{ tabel}$ , sedangkan taraf signifikansi 0.020 yang nilainya lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

b) Pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja guru ( $Y_2$ ) SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki  $t \text{ hitung}$  sebesar 2.978 yang nilainya lebih besar dari  $t \text{ tabel}$ , sedangkan taraf signifikansi 0.005 yang nilainya lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

c) Pengaruh variabel komitmen organisasi ( $Y_1$ ) terhadap variabel kinerja guru ( $Y_2$ ) SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai  $t \text{ hitung}$  sebesar 3.477 yang nilainya lebih besar dari  $t \text{ tabel}$ , sedangkan

taraf signifikansi 0.001 yang nilainya jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

#### 4) Koefisien Determinasi Total ( $R^2$ )

Nilai Koefisien Determinasi Total (KDT) dalam penelitian ini diperoleh melalui nilai  $e$  (*error term*) pada Persamaan Jalur Pertama dan Persamaan Jalur Kedua sebagai berikut:

Nilai  $e_1$  pada Persamaan Jalur Pertama dengan nilai  $R^2 = 0.478$

$$\text{Maka } e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.478} = \sqrt{0.522}$$

= 0.7224956747275377 atau dibulatkan 4 dibelakang koma menjadi

$$= 0,7225$$

Nilai  $e_2$  pada Persamaan Jalur Kedua adalah dengan nilai  $R^2 = 0.791$

$$\text{Maka } e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.791} = \sqrt{0.209}$$

= 0.4571651780264984 atau dibulatkan 4 dibelakang koma menjadi

$$= 0,4572$$

Dengan demikian nilai koefisien determinasi total ( $R^2$ ) dengan  $e_1 = 0,7225$  dan nilai dari  $e_2 = 0,4572$  dengan rumus:

$$R^2 \text{ total} = 1 - (e_1 \times e_2) ; R^2 \text{ total} = 1 - (0,7225 \times 0,4572) ;$$

$$R^2 \text{ total} = 1 - (0,330327) \text{ atau nilai } R^2 \text{ total} = 0.669673$$

Nilai  $R^2$  total sebesar 0.669673, artinya bahwa variabel kinerja guru pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah yang dijelaskan oleh variabel

disiplin kerja, variabel budaya organisasi, dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel interveningnya sebesar 66,97 % dan sisanya (100 – 66,97) % atau 33,03 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

### **3. Analisis Pengaruh**

Analisis pengaruh ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Interpretasi akan hasil ini akan memberikan pemahaman yang jelas untuk pengambilan strategi yang tepat dalam peningkatan kinerja guru. Menurut kajian teoritis dan hasil pengujian hipotesis sebelumnya, bahwa disiplin kerja guru dan variabel budaya organisasi memiliki efek langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

#### **1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Pengaruh langsung variabel independent terhadap variabel dependent dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Pengaruh variabel disiplin kerja guru terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis koefisien jalur pada Persamaan Jalur Pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel disiplin kerja guru sebesar 0.353 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 35,3 %.

- b) Pengaruh variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis koefisien jalur pada Persamaan Jalur Kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel disiplin kerja guru sebesar 0.283 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 28.3 %.

- c) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis koefisien jalur pada Persamaan Jalur Pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel budaya organisasi sebesar 0.400 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 40.0 %.

- d) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis koefisien jalur pada Persamaan Jalur Kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel budaya organisasi sebesar 0.349, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 34,9 %.

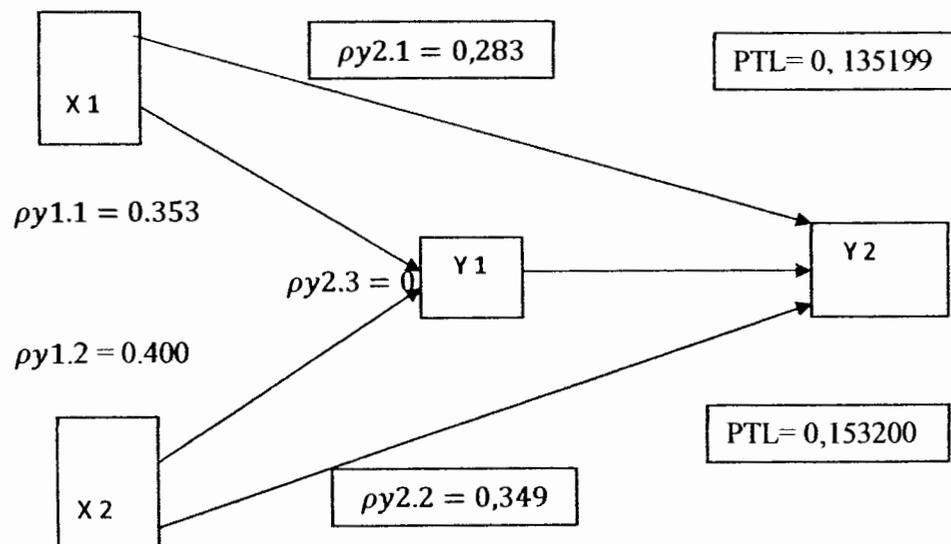
## 2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung variabel independent terhadap variabel dependent dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Pengaruh variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru melalui variabel komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada Persamaan Jalur Pertama dan Koefisien Jalur pada Persamaan Jalur Kedua menunjukkan pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dimana pengaruh tersebut ditunjukkan dengan hasil perkalian antara koefisien jalur disiplin kerja guru terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah yang nilainya adalah  $(\rho_{y1.1} \times \rho_{y2.3})$  atau nilainya sebesar  $(0.353 \times 0.383)$  dengan nilai sebesar 0,135199 atau 13,52 %. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang relatif rendah jika dibandingkan dengan pengaruh langsung antara variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0.283 atau sebesar 28,3 %.
- b) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui variabel komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada Persamaan Jalur Pertama dan Koefisien Jalur pada Persamaan Jalur Kedua menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dimana pengaruh tersebut

ditunjukkan dengan hasil perkalian antara koefisien jalur budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah yang nilainya adalah hasil perkalian ( $\rho_{y1.2} \times \rho_{y2.3}$ ) atau nilainya sebesar  $(0.400 \times 0.383)$  dengan sebesar 0,153200 atau dengan persentase 15,32 %. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang relatif kecil jika dibandingkan dengan nilai persentase pengaruh langsung antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0.349 atau dengan persentase sebesar 34,9 %.

Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut ini:



**Gambar 4.3 Nilai Koefisien Jalur**

**Keterangan :**

X 1 ; Variabel disiplin kerja guru

X 2 : Variabel budaya organisasi

Y 1 : Variabel komitmen organisasi

Y 2 : Variabel kinerja guru

$\rho y1.1$  : koefisien jalur disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada struktur persamaan pertama

$\rho y1.2$  : koefisien jalur budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Struktur persamaan pertama

$\rho y2.1$  : koefisien jalur disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada struktur persamaan kedua

$\rho y2.2$  : koefisien jalur budaya organisasi terhadap kinerja guru pada struktur persamaan kedua

$\rho y2.3$  : koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada struktur persamaan kedua

### 3) Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total dari variabel independent terhadap variabel dependent dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Pengaruh variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru melalui variabel komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah Berdasarkan pengujian koefisien jalur pada Persamaan Jalur Pertama dan Persamaan jalur Kedua dapat diketahui pengaruh total yang merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja dan pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi yaitu sebesar  $( 0,283 + 0, 135199 )$  atau sebesar 0,418199. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh secara keseluruhan dari variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 0,418199 atau secara persentase

sebesar 41,82 % dan sisanya sebesar 58,18 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi pada penelitian ini.

- b) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui variabel komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah
- Berdasarkan pengujian koefisien jalur pada Persamaan Jalur Pertama dan Persamaan Jalur Kedua dapat diketahui pengaruh total yang merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu sebesar  $(0,349 + 0,153200)$  atau sebesar 0,502200. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh secara keseluruhan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 0,502200 atau secara persentase sebesar 50,22 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi pada penelitian ini.

## **E. Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif**

### **1. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Guru**

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa disiplin kerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sudah menunjukkan pelaksanaan yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden atas pernyataan yang berhubungan dengan indikator disiplin kerja guru. Sembilan butir pernyataan yang berhubungan dengan indikator pelaksanaan disiplin kerja guru responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju rata-rata sebanyak 33 orang atau

dengan persentase sebesar 89,2 %. Persentase ini digolongkan kepada persentase tinggi. Pernyataan keenam misalnya, pernyataan yang berbunyi “Saya membuat perangkat evaluasi sesuai dengan ketentuan,” responden menjawabnya setuju dan sangat setuju sebanyak 35 orang. Artinya penerapan disiplin kerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sudah cukup tinggi. Apabila dilihat dari latar belakang pendidikan, responden memang semuanya sudah merupakan lulusan sarjana pendidikan dan mengajar mata pelajaran di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki. Dipandang dari sudut umur, rata-rata responden memang berusia 30 – 39 tahun. Dalam rentang usia tersebut secara persentase sebesar 72,97 batas usia ini sangat memungkinkan untuk melaksanakan disiplin yang tinggi. Dipandang dari jenis kelamin, perempuan berjumlah 25 orang atau sebesar 67,57 % yang menjadi responden dalam penelitian ini. Biasanya guru berjenis kelamin perempuan akan lebih patuh dalam melaksanakan disiplin kerja dibandingkan dengan laki-laki. Namun diperlukan panutan dan teladan untuk senantiasa menerapkan disiplin kerja didalam kegiatan belajar mengajar setiap harinya.

## **2. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi**

Menurut Daft (2012) budaya organisasi adalah pola dari nilai-nilai dan asumsi yang diyakini mengenai bagaimana bekerja dalam sebuah organisasi. Pola ini dipelajari oleh semua anggota organisasi ketika mereka menghadapi permasalahan – permasalahan eksternal dan internal serta diajarkan kepada anggota-anggota organisasi baru sebagai cara yang benar untuk memahami,

berfikir, dan merasakan. Jika orang – orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka.

Berdasarkan pengolahan data mengenai budaya organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa budaya organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik, sekalipun belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden atas pernyataan yang berhubungan dengan indikator budaya organisasi dengan menjawab setuju dan sangat setuju rata – rata sebanyak 32 guru atau dengan persentase sebesar 86,5 %. Meskipun persentase ini lebih kecil dibanding dengan persentase pada variabel disiplin, namun jawaban responden pada variabel budaya organisasi merata hampir disetiap pernyataan kecuali pernyataan yang kesatu dan kedua, responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 33 guru. Pernyataan ketiga yang menyatakan bahwa “Saya menyampaikan materi ajar secara runtun”, dimana responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 guru. Selebihnya menjawab kurang setuju sebanyak 3 guru, artinya bahwa sebanyak 3 guru saja yang menjawab kurang setuju atas semua instrumen data pada variabel budaya organisasi pada penelitian ini.

Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk guru dan mengarahkan tindakan setiap guru untuk mencapai tujuan organisasi. Juga pemahaman guru terhadap budaya oraganisasi akan mengakibatkan penjiwaan yang dalam terhadap tuntutan organisasi yang tentu akan meningkatkan kinerja guru.

### **3. Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi**

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sudah menunjukkan keadaan yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden atas pernyataan yang berhubungan dengan indikator komitmen organisasi yang menjawab setuju dan sangat setuju dari delapan item pernyataan rata-rata sebanyak 31 guru atau jika dengan persentase sebesar 83,8 %. Yang menjadi perhatian khusus dari Kepala SMK negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 10 orang guru menjawab kurang setuju atas pernyataan yang pertama dan pernyataan yang keenam.

Pernyataan pertama menyatakan “Saya senang bekerja dengan bimbingan kepala sekolah disekolah ini sehingga karir saya akan meningkat”. Berdasarkan jawaban responden, diketahui bahwa guru-guru tersebut sulit menyatakan setuju apalagi sangat setuju atas pernyataan tersebut disebabkan karena mereka merasa belum dapat merasakan hubungan prestasi kerja dengan karir secara positif. Demikian juga pernyataan keenam yang menyatakan “Saya akan terus berada disekolah ini sampai i masa pensiun karena belum tentu sekolah lain menerima hal yang sama.” Berdasarkan jawaban responden, dapat diketahui bahwa guru belum merasakan dan merencanakan akan mengabdikan di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sampai masa pensiun.

### **4. Analisis Deskriptif Kinerja Guru**

Menurut Rivai (2008), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan

perannya dalam suatu organisasi. Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting untuk ditingkatkan dalam upaya mencapai tujuannya.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah para guru sudah dapat memahami dan melaksanakan kerja dengan baik sekalipun belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden atas 14 buah pernyataan yang berhubungan dengan indikator kinerja guru. Responden menjawab setuju dan sangat setuju atas kenyataan yang ada dan terjadi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, hampir semua butir pernyataan dijawab guru tersebut dengan setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 31 sampai 37 guru atau jika dipersentasekan sebesar antara 83,8 % sampai 91,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada umumnya sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi.

Dalam hal kinerja guru yang kurang baik, Jones (2002:92), mengatakan bahwa “ banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan,(5) situasi pribadi, (6) motivasi”.

Pernyataan pertama yang menyatakan “Saya membuat kalender pendidikan disesuaikan ketentuan yang berlaku” responden menjawab dengan kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 21 %. Demikian juga dengan pernyataan butir keempat yang menyatakan “Saya menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai ketentuan,” responden menjawab dengan kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 21 % Hal ini menunjukkan bahwa guru mempunyai kinerja yang kurang baik.

Butir pernyataan pertama sampai butir pernyataan keempat belas, responden yang menjawab kurang setuju antara 3 orang sampai 8 orang atau dengan persentase 8 % sampai 21 %. Artinya jumlah guru yang menjawab dengan keraguan atau kurang setuju sangat sedikit jika dibandingkan dengan yang setuju dan sangat setuju. Walaupun persentase responden yang menjawab kurang setuju sebesar 3 – 21 % diharapkan Kepala SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah perlu memperhatikan setiap butir pernyataan yang ada dengan fakta yang terjadi di lapangan.

## **F. Pembahasan Analisis Statistik Inferential**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah**

Hipotesa pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diketahui dalam uji hipotesis secara parsial pada persamaan struktur kedua. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.11 dengan nilai  $t_{hitung} = 2.451$  dan nilai  $t_{tabel} = 1.687$ , berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan nilai taraf signifikans sebesar  $0,020 < 0,05$ . Hasil pengujian menyatakan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Artinya jika guru telah mempunyai disiplin kerja yang baik dalam bekerja, tentunya akan meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya jika disiplin kerja semakin menurun atau disiplin kerja guru rendah maka kinerja

guru juga semakin tidak baik atau menurun. Setiap butir pernyataan instrumen disiplin kerja guru yang telah diberikan oleh responden dapat menggambarkan bahwa disiplin kerja di SMK negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sudah dapat dikategorikan baik.

Pernyataan pertama yang berbunyi “Saya datang tepat waktu dalam kegiatan pembelajaran,” responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 30 orang atau 81 %. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dalam hal ketepatan waktu untuk mengajar di kelas sudah baik. Jika dilihat pernyataan kelima dari instrumen variabel kinerja guru yang menyatakan bahwa “Saya memberikan materi prasyarat terlebih dahulu agar materi pokok mudah dipahami siswa,” responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 83 %, artinya bahwa guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah telah melaksanakan strategi penggunaan waktu secara tepat. Pengaturan waktu tersebut tentunya ada hubungannya dengan pembagian alokasi waktu pembelajaran di kelas. Dimana guru telah menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya menjadi beberapa sesi, diantaranya: sesi pembukaan yang tentunya berisi motivasi dan respon positif kepada siswa; sesi kegiatan inti yang tentunya berisi materi prasyarat atau materi terdahulu yang telah disampaikan agar mempermudah pemahaman materi selanjutnya; sesi elaborasi dan sesi konfirmasi yang tentunya memberikan umpan balik dari siswa agar guru dapat mengetahui sejauh mana materi telah dipahami oleh siswa secara umum. Dari instrumen disiplin kerja, guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sudah menggunakan waktu dengan tepat disertai dengan penggunaan waktu yang tepat pada saat pembelajaran berlangsung. Menurut Wirawan (2009:7), beberapa tujuan

disiplin adalah: (1) memotivasi karyawan, (2) mempertahankan hubungan saling menghormati, (3) meningkatkan kinerja karyawan, (4) meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas dan efisiensi kerja. (5) meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang disiplin dan kenyataan yang ada di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diketahui dengan jelas bahwa disiplin kerja guru secara teori memang berpengaruh positif dan signifikan dan setelah dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik juga dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diketahui dalam uji hipotesis secara parsial pada persamaan struktur kedua. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.11 dengan nilai  $t_{hitung} = 2.978$  dan nilai  $t_{tabel} 1.687$  artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sedangkan untuk nilai taraf signifikans sebesar  $0,005 < 0,05$ . Hasil pengujian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Artinya jika pemahaman dan pelaksanaan budaya organisasi semakin baik, tentunya akan meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya jika pemahaman dan pelaksanaan budaya organisasi rendah maka kinerja guru juga semakin tidak baik atau menurun.

Pernyataan pertama dari instrumen variabel budaya organisasi menyatakan bahwa “Saya menggunakan metode pembelajaran dalam penyampaian materi pembelajaran,” responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 89 % dan pernyataan kedua yang menyatakan “Saya mengambil tindakan tepat dalam penyampaian materi ajar agar dipahami siswa,” responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 89 % . Artinya bahwa guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah telah membiasakan diri untuk membuat suatu inovasi dan pengambilan resiko dalam setiap pembelajaran yang berlangsung agar siswa dengan mudah memahami materi pembelajaran yang disampaikan. Dengan memodifikasi metode pembelajaran dengan baik dan mengambil tindakan atau strategi pembelajaran yang menitik beratkan kepada siswa memungkinkan siswa dengan keterlibatannya dapat menguasai materi pembelajaran.

Pernyataan ketujuh instrumen variabel kinerja guru menyatakan bahwa “Dengan menggunakan strategi pembelajaran saya melibatkan siswa secara aktif dalam pembelajaran,” responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 92 % . Artinya bahwa guru SMK Negeri 1 Badiri sebanyak 34 orang dari 37 orang sudah melakukan pembelajaran aktif yang melibatkan siswa sebagai subjek dalam proses pembelajaran di kelas. Jika budaya guru telah membuat inovasi dan strategi dalam persiapan pembelajaran maka guru tentunya mudah untuk melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kinerja guru yang baik. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dengan karakteristik budaya akan meningkatkan kinerja guru, Robins (2008 : 511-512). Hal ini sesuai dengan penelitian Mishan (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

guru. Artinya apabila budaya organisasi semakin meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat, dan demikian juga sebaliknya.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dapat diketahui dalam uji hipotesis secara partial pada persamaan struktur kedua. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.11 dengan nilai  $t_{hitung} = 3.477$  dan nilai  $t_{tabel} = 1.687$  artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sedangkan untuk nilai taraf signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ .

Pernyataan ketujuh dari instrumen variabel komitmen organisasi menyatakan bahwa “Sekolah ini saya dapat bekerja dengan penuh kebanggaan,” responden menjawab dengan setuju dan sangat setuju sebesar 92 %. Pernyataan kedelapan berbunyi “Adanya keyakinan bahwa bekerja di sekolah adalah pilihan terbaik untuk berkarya meningkatkan penghasilan,” responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 81 %. Hal ini menggambarkan bahwa komitmen guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik. Namun perlu adanya peningkatan yang dilakukan oleh kepala SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, terutama pernyataan pertama yang menyatakan “Saya senang bekerja dengan bimbingan kepala sekolah di sekolah ini sehingga karir saya akan meningkat,” responden menjawab kurang setuju sebesar 27 %. Dan pernyataan yang menyatakan “Saya akan terus berada di sekolah ini sampai masa pensiun karena belum tentu sekolah lain menerima hal yang sama,” responden menjawab

dengan kurang setuju sebesar 27 %. Hal ini menggambarkan bahwa ada 10 orang guru dari 37 orang guru yang menyatakan kurang senang bekerja dan tidak akan sampai pensiun mengabdikan diri di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Persentase guru tersebut cukup besar yaitu 27 %, dimana hal ini akan mempengaruhi kinerja guru yang bersangkutan. Guru dengan komitmen organisasi yang tidak kuat cenderung memiliki rasa memiliki terhadap sekolah juga lemah dan ini berimplikasi terhadap kinerja guru, meskipun dalam penelitian ini komitmen organisasi dari 27 orang guru yang lain menutupi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Menurut Mathis dan Jackson (2009) memberikan definisi komitmen organisasi sebagai berikut, “komitmen organisasi adalah derajat yang mana guru percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi dan pada akhirnya akan terlihat pada ketidakhadiran dan akan perputaran guru disekolah”.

Hasil pengujian hipotesis secara persentase menggambarkan sebesar 38,3 % menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Artinya jika para guru semakin berkomitmen dalam organisasi, tentu akan meningkatkan kinerja guru sebesar 38,3 %, dan sebaliknya jika guru semakin tidak berkomitmen dalam organisasi tentu akan menurunkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Benny Roesly (2012) dalam literturnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru sekolah Maitreyawira Batam.

#### 4. Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dapat diketahui dalam uji hipotesis secara parsial pada persamaan jalur pertama. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang hasilnya dapat dilihat dalam Tabel 4.9 dengan nilai  $t_{hitung} = 2.084$  dan nilai  $t_{tabel} = 1.687$  sedangkan nilai taraf signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$ .

Pernyataan pertama pada instrumen variabel disiplin kerja guru menyatakan bahwa “Saya berusaha untuk membagi waktu dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai petunjuk pembuatan RPP,” responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 31 orang dari 37 responden atau secara persentase sebesar 83,8 %. Hal ini menggambarkan bahwa guru-guru dengan penuh rasa tanggung jawab dan komitmen tinggi untuk membuat perangkat pendukung pelaksanaan pembelajaran dengan sangat baik. Pada pernyataan yang keempat instrumen variabel komitmen organisasi menyatakan bahwa “Saya berusaha untuk memperbaiki prestasi yang telah saya raih di sekolah ini agar prestasi tersebut dapat ditingkatkan,” responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 92 %. Hal ini menggambarkan bahwa komitmen guru untuk melaksanakan pembelajaran dengan mengharapkan prestasi kerja sangat tinggi. Dengan melaksanakan disiplin kerja yang baik tentunya meningkatkan komitmen para guru yang bersangkutan di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Menurut Schermerhorn (2010: 470), disiplin adalah tindakan mempengaruhi

perilaku melalui teguran. Mathis dan Jackson (2009: 498) menyebutkan, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang memberlakukan aturan organisasi. Selanjutnya menurut Snell dan Bohlander (2010: 590), disiplin diterapkan sebagai sarana yang konstruktif untuk mendapatkan karyawan agar sesuai dengan standar kinerja yang dapat diterima.

Hasil pengujian menyatakan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Artinya berdasarkan definisi disiplin yang telah dikemukakan di atas, jika pelaksanaan disiplin guru semakin baik, tentu akan meningkatkan komitmen organisasi. Dan sebaliknya jika pelaksanaan disiplin kerja guru semakin tidak baik tentu akan menurunkan komitmen organisasi para guru.

##### **5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diketahui dalam uji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang hasilnya dapat di lihat dalam Tabel 4.9 dengan  $t_{hitung} = 2.364$  dan nilai  $t_{tabel} = 1.687$  dengan taraf signifikans sebesar  $0,024 < 0,05$ . Hasil Pengujian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Artinya jika budaya organisasi semakin kuat tentu akan

meningkatkan komitmen organisasi dan sebaliknya jika budaya organisasi semakin lemah tentu akan menurunkan komitmen guru terhadap komitmen organisasi.

#### **6. Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi**

Hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, dimana hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi hanya mempunyai pengaruh yang sangat kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Secara persentase pengaruh tidak langsung disiplin kerja guru terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 13,52 % berbanding pengaruh langsung disiplin kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 28,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru tidak membawa pengaruh terlalu besar terhadap kinerja guru jika dituntut komitmen para guru yang bersangkutan untuk melaksanakan kerja dengan baik. Melalui disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja guru yang tinggi pula.

#### **7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi**

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh

budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh relatif kecil yaitu sebesar 15,32 % jika dibandingkan dengan pengaruh langsung budaya organisasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 34,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa jika guru yang mempunyai budaya organisasi yang kuat, dan telah melaksanakan budaya organisasi yang kuat maka pengaruh komitmen organisasi relatif kecil untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **8. Implikasi Manajerial**

Dari jawaban responden yang telah di bahas sebelumnya terdapat juga pengaruh dari kebijakan yang dilakukan oleh kepala SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah di dalam memanjemen organisasi yang sedang dipimpinya. Semakin kuat kepala SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah beserta dengan para wakilnya melaksanakan disiplin, maka hal ini merupakan contoh langsung yang dapat disaksikan oleh para guru untuk melaksanakan disiplin yang lebih baik lagi.

Demikian juga dengan budaya organisasi atau kebiasaan yang menjadi ciri khas SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah telah dengan kuat dilaksanakan oleh para manajer atau pimpinan maka komitmen organisasi di sekolah tersebut akan semakin terasa mempengaruhi kinerja guru.

### **G. Rangkuman Hasil Penelitian**

Rangkuman hasil penelitian dari pengaruh antara variabel independen (disiplin kerja dan budaya organisasi), variabel dependen (kinerja guru) dan

variabel intervening (variabel komitmen organisasi) di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut :

**Tabel 4.16**  
**Rangkuman Hasil Penelitian Berdasarkan Hipotesis**

No.	Variabel	Pengaruh Langsung	Sig/ Tidak Sig	Nilai Pengaruh Tidak Langsung	Intervening/ NonIntervening	Nilai error ( e )
1	Disiplin kerja guru terhadap kinerja guru	0,283	Sig		Non Intervening	
2	Budaya organisasi terhadap kinerja guru	0,349	Sig			
3	Komitmen organisasi terhadap kinerja guru	0,383	Sig			
4	Disiplin kerja guru terhadap komitmen organisasi	0,353	Sig			
5	Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi	0.400	Sig			
6	Disiplin kerja guru terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi			0.135199	Intervening	
7	Budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi			0,153200		
8	Nilai error komitmen organisasi ( e 1 )					0.7225

Lanjutan ...

No.	Variabel	Pengaruh Langsung	Sig/ Tidak Sig	Nilai Pengaruh Tidak Langsung	Intervening/ NonIntervening	Nilai error (e)
9	Nilai error kinerja guru (e <sub>2</sub> )					0.4572

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa:

1. Disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Pengaruh tersebut secara persentase sebesar 28,3 %.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 34,9 %.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah secara persentase besar pengaruhnya adalah sebesar 38,3 %.

Point 1, 2 dan 3 menunjukkan bahwa komitmen organisasi relatif besar pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja guru jika dibandingkan dengan pengaruh langsung disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

4. Disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dengan persentase pengaruh langsung sebesar 35,3 %.

5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah secara persentase pengaruh langsung sebesar 40,0 %.

Point 4 dan 5 menunjukkan bahwa pengaruh budaya memegang peranan penting untuk menciptakan komitmen organisasi dalam diri guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dibandingkan dengan peningkatan disiplin kerja.

6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah melalui komitmen organisasi. Pengaruh tersebut secara persentase yaitu sebesar 13,5 %. Pengaruh ini relatif kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru.

7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah melalui komitmen organisasi. Pengaruh tersebut dengan persentase sebesar 15,3 %. Pengaruh ini relatif kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan data tersebut, dapat dipahami bahwa jika guru sudah mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan budaya organisasi yang kuat diharapkan mempunyai kinerja guru yang tinggi pula walaupun komitmen dalam organisasinya relatif kecil. Komitmen dalam sebuah organisasi memiliki banyak hal yang mempengaruhinya. Salah satunya seperti pernyataan dalam butir instrumen komitmen organisasi yang menyatakan bahwa sebagian guru dengan berbagai alasan tidak harus menghabiskan waktunya sampai pensiun mengabdikan di SMK

Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini mungkin karena alasan mutasi kerja suami atau pindah tugas, atau disebabkan anak kuliah di lokasi luar Kabupaten Tapanuli Tengah dimana guru yang bersangkutan mengikuti lokasi tempat tinggal anak dan mengakibatkan terjadinya mutasi dari SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Hasil analisis data dengan menggunakan metode *Path Analysis* (Analisa Jalur) menggunakan bantuan *program SPSS* dalam pengolahan data statistik. Pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah,
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah,
3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah,
4. Disiplin kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah,
5. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah,

6. Disiplin kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah melalui komitmen organisasi, dan
7. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah melalui komitmen organisasi.

Besarnya masing-masing pengaruh antara variabel – variabel penelitian tersebut sudah dijelaskan pada rangkuman hipotesis hasil penelitian pada penjelasan sebelumnya.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang diberikan antara lain sebagai berikut:

### **1. Buat Kepala SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah**

Untuk meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan peningkatan disiplin kerja dan budaya organisasi SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan cara membuat dalam kantor guru atau di tempat yang sering dilihat guru indikator disiplin yang baik dan indikator budaya yang kuat, serta indikator anggota organisasi yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Diharapkan dari pimpinan dapat memberikan contoh yang baik di dalam penerapan beberapa variabel variabel peningkatan kinerja guru tersebut.

#### **a. Disiplin kerja guru**

Disiplin Kerja guru dapat ditingkatkan melalui sosialisasi dan penerapan perilaku tentang disiplin kerja guru yang senantiasa dapat dilaksanakan setiap

harinya yang berisi antara lain pemberian *Reward* (penghargaan) kepada guru yang berprestasi yang wujudnya dapat disepakati bersama atau ditetapkan oleh kepala sekolah.

Disiplin kerja guru juga dapat ditingkatkan dengan melakukan *Punishment* (sanksi) bagi guru yang melanggar peraturan sekolah dalam aplikasinya terhadap item tugas guru yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Guru diberikan pengarahan agar datang tepat waktu, membuat RPP sesuai petunjuk, melaksanakan pembuatan analisis butir soal dengan penuh tanggung jawab, melaksanakan pembinaan akademik terhadap siswa, untuk meningkatkan kedisiplinan guru demi perkembangan kemajuan sekolah.

b. Budaya organisasi

Budaya organisasi dapat dipertahankan dan bahkan dapat ditingkatkan dimana antara kepala sekolah dan guru diberi kesempatan untuk berkumpul mengadakan acara pengarahan dan pengulangan serta penanaman konsep tentang kesempatan aktualisasi diri guru, tentang maupun kesempatan mengikuti peningkatan pendidikan.

c. Komitmen organisasi

Pernyataan pertama yang menyatakan “Saya senang bekerja dengan bimbingan kepala sekolah di sekolah ini sehingga karir saya akan meningkat,” responden menjawab kurang setuju sebesar 27 %. Dan pernyataan yang menyatakan “Saya akan terus berada di sekolah ini sampai masa pensiun karena belum tentu sekolah lain menerima hal yang sama,” responden menjawab dengan kurang setuju sebesar 27 %. Hal ini menggambarkan bahwa ada 10 orang guru dari 37 orang guru yang ada menyatakan kurang senang bekerja dan tidak akan sampai

pensiun mengabdikan di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Persentase guru tersebut cukup besar yaitu 27 %, hal ini akan mempengaruhi kinerja guru yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian ini, para guru perlu diberikan rasa nyaman dan senang di sekolah agar guru dapat mengabdikan dengan senang hati di SMK Negeri 1 Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

## 2. Bagi Para Peneliti

Penelitian dapat dilakukan pada objek yang berbeda dengan penambahan variabel penelitian dan indikator variabel yang lain dari penelitian ini sehingga dapat menunjukkan hasil yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Alwi, Syafaruddin, ( 2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan. Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Angle, H.L., & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 27,1-14.
- Arikunto, Suharsimi. (2000). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek Edisi Ke 3*. Jakarta: Rineke Cipta
- Bohlander, George., & Scott Snell. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15<sup>th</sup> ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Caldwell, D.F., Chatman, J.A., & O'Reilly, C.A. (1990). Building organizational commitment: A multiform study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-261.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Daulatram B. Lund.(2003). “*Organizational Culture ang Job Satisfaction*”, *Journal of Business and Industrial Marketing* , Vol. 18, No. 3.
- Depdiknas. (2002). *Pengembangan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan Abad ke 21 (SPTK-21)*. Jakarta: Depdiknas.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Standar Kompetensi Guru (SKG).2003. Jakarta:Depdiknas.
- Diana, Sulianti K.L. Tobing.(2009). *Pengaruh Komitmen Organisasional danKepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan NusantaraIII di Sumatera Utara. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11.No.1.Maret 2009. Hal.31-37.
- Ghozali, Imam, 2002, **Statistik Non-Parametrik**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro,.
- Gibson, James L. Dkk. (2006). *Organizations behaviour, structure, processes*. Dallas :Business Pub.

- Hasibuan, Malayu S.P. ( 2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. ( 2008 ). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Ivancevich, John M, et.al. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jones, Gareth R. & George, Jennifer M. (2008). *Contemporary management* (fifth edition). USA: McGRAWHill-International
- Kerlinger, Fred N. (1990). *Asas-Asos Penelitian Behavioral*. Yogyakarta. Gadjah .Mada University Press,
- Luthans, Fred. (2006). “*Perilaku Organisasi*”, Edisi Sepuluh, Yogyakarta :Penerbit Andi.
- Marjono.( 2007). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Fasilitas Sekolah terhadap Prestasi Belajar siswa kelas VIII SMPN 8 Purworejo*. Tesis. Purwokerto: Program Pascasarjana Unversitas Jendral Soedirman.
- Mathis, Jackson.(2009).*Organizational Behavior and management*, Texas Business Publishing inc.
- Mishan.(2012). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kota Sibolga*.
- Mondy, R. Wayne. ( 2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi 10*. Jakarta :Penerbit Erlangga.
- Mulyasa. (2005. ) *Menjadi Guru Profesional. Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan ` Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa, E.( 2007.) *Standar Kompetensi fl/ dan Sertifikasi Guru*, Bandung'. Rosdakarya,
- Mulyasa, E, ( 2004 ) , *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan Pembelajaran KBK*, Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya,
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Mamusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press.
- Newstrom John W.(2007). *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. Mc. Graw Hill Internasional Edition, New York.
- Ndraha, Taliziduhu,( 2005 ). *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, jakarta.

- Nurdin, Syafruddin ( 2005) *Guru Profesional dan implementasi kurikulum* ,  
Ciputat : Quantum Teaching
- Robbins, Stephen P., (2001). *Organizational Behavior, 9th Ed.* Upper Saddle River  
New Jersey 07458 : Prentice Hall International.
- Robbins, Stephen R. (2003). *Perilaku Organisasi (terjemahan Bahasa Indonesia)*  
Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, Stepen, 2007, *Perilaku Organisasi*. Terj: Benyamin Molan. New Jersey  
Prentice Hall, Inc.
- Robin Kee – Smith, Pd D. (2006\_ . *Journal, Perception of Student Engangement  
InRelation to School Resaurces: an Application Of The Theory Of Maslows  
Hierarchy Of Needs*, Touro University International
- Robbins dan Judge. ( 2008 ). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Jakarta :  
Penerbit Salemba Empat
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1.  
Bandung : Pustaka Setia.
- Sanjaya, Wina (2008). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media  
Group.
- Sanjaya, Wina, ( 2005) *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis  
Kompetensi*, Edisi Pertama Cetakan Kedua, Jakarta : Kencana Prenada  
Group
- Sardiman, A.M (2000). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja  
Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.  
Jakarta: Bumi Aksara.
- Schermerhorn John R., JR.(2010). *Management*.,John Wiley and Sons, Inc, New  
York.
- Siagian, Sondang.(2008). *Manajemen Sumber Daya Mamusia* (cetakan 15). Jakarta:  
Bumi Aksara.
- Silverius, Suke.( 2003) *Guru Pahlawan yang Dipahlawankan Dalam  
Persebaran Guru Menurut Kebutuhan Sekolah*, dalam *Selintas  
Pendidikan Indonesia Di awal Tahun 2003: Tujuh Isu Pendidikan*.  
Jakarta: Depdiknas. 2003.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Lufti Muslich. (2012 ). *Analisis Data*, Medan :  
USU Pres.

- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Lufti Muslich. (2014 ). *Analisis Data*, Medan : USU Pres.
- Sobirin, Ahmad. (2002). “Budaya: *Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi*”. *Jurnal Siasat Bisnis*, No.7, Vol. 1
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Subadi. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se-Kabupaten Tapanuli Tengah*.
- Suryabrata, Sumadi. ( 2008). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, ( 2006 ), *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Kesembilan, Bandung : Penerbit Alfabeta
- Talidizuhu Ndraha.( 2010). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Trisnaningsih,Sri. (2003). *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*, *Tesis*, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Surabaya.
- Veithzal Rivai, ( 2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Waridin dan Masrukhin. (2006). “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*”, *Ekobis*, Vol.7, No.2.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.*” Jakarta: Salemba Empat.

*Lampiran 1 :***KUISIONER PENELITIAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA GURU DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 BADIRI  
KABUPATENTAPANULI TENGAH DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

No. Responden : .....  
 Jenis Kelamin : .....  
 Unit Kerja : .....  
 Pangkat /golongan: .....  
 Masa Kerja : .....  
 Umur : .....  
 Jenjang Pendidikan : .....

**B. PETUNJUK**

1. Setiap jawaban yang saudara berikan tidak mengandung benar atau salah dan tidak berpengaruh terhadap eksistensi saudara , jawablah dengan jujur dan apa adanya, agar jawaban saudara berikan dapat memberikan informasi berguna sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia pada kolom yang paling kanan dengan keterangan sebagai berikut.

STS : Sangat Tidak Setuju	= 1
TS : Tidak Setuju	= 2
KS : Kurang Setuju	= 3
S : Setuju	= 4
SS : Sangat Setuju	= 5

3. Gunakan tanda silang ( X ) pada pilihan yang saudara anggap sesuai dengan pendapat saudara.
4. Atas perkenan Saudara mengisi kuisioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

Carolina Kama

**I. Quisioner Variabel Disiplin Kerja Guru.**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		S	T	K	S	S
		1	2	3	4	5
<b>a. Sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.</b>						
1	Saya datang tepat waktu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.	1	2	3	4	5
2	Saya berusaha memenuhi undangan untuk menghadiri kegiatan yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran.	1	2	3	4	5
3	Saya berusaha untuk membagi waktu dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai petunjuk pembuatan RPP.	1	2	3	4	5
4	Saya melaksanakan pembuatan analisis butir soal dengan penuh rasa tanggungjawab setelah pelaksanaan ulangan.	1	2	3	4	5
<b>b. Sanggup menjalankan peraturan tertulis dan tidak tertulis.</b>						
5	Saya melaksanakan kegiatan pelaksanaan pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan.	1	2	3	4	5
6	Saya membuat perangkat evaluasi sesuai dengan ketentuan.	1	2	3	4	5
7	Saya melaksanakan kegiatan pembinaan akademik siswa yang belum tuntas pada setiap indikator.	1	2	3	4	5
<b>c. Tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.</b>						
8	Saya sanggup menyiapkan tambahan waktu pembelajaran untuk menggantikan ketidakhadiran pembelajaran yang pernah saya perbuat.	1	2	3	4	5
9	Saya rela menerima sanksi administrasi jika melanggar peraturan di sekolah ini dengan penuh rasa tanggung jawab.	1	2	3	4	5

## II. *Quisioner Variabel Budaya Organisasi*

No.	Pernyataan	Jawaban				
		S	T	K	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Inovasi dan Pengambilan resiko</b>						
1	Saya menggunakan metode pembelajaran dalam penyampaian materi pembelajaran.	1	2	3	4	5
2	Saya mengambil tindakan tepat dalam penyampaian materi ajar agar dipahami siswa.	1	2	3	4	5
<b>Perhatian pada rincian</b>						
3	Saya menyampaikan materi ajar secara runtun	1	2	3	4	5
<b>Orientasi hasil</b>						
4	Saya membuat perencanaan yang baik diimbangi dengan ketercapaian target.	1	2	3	4	5
5	Saya memaksimalkan kerja agar mendapat kesejahteraan.	1	2	3	4	5
<b>Orientasi orang</b>						
6	Saya mempunyai dukungan sesama teman untuk kesuksesan dalam pembelajaran.	1	2	3	4	5
<b>Orientasi tim</b>						
7	Dalam melaksanakan kegiatan sosial seluruh guru menunjukkan sikap saling toleransi.	1	2	3	4	5
<b>Agresivitas</b>						
8	Saya berusaha untuk mampu memberikan kritikan yang membangun demi kemajuan sekolah.	1	2	3	4	5
9	Saya berusaha mampu memberikan solusi pada setiap masalah yang ada di sekolah.	1	2	3	4	5
<b>Pemantapan</b>						
10	Saya selalu tanggap menerima setiap perubahan peraturan yang telah disepakati antara pimpinan dan warga sekolah.	1	2	3	4	5

### III. *Quisioner Variabel Komitmen Organisasi*

No	Pernyataan	Jawaban				
		S T S	T S	K S	S	S S
<b>a. Menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (Afektif)</b>						
1	Saya senang bekerja dengan bimbingan kepala sekolah di sekolah ini sehingga karir saya akan meningkat.	1	2	3	4	5
2	Saya bangga menjadi salah satu warga di sekolah ini.	1	2	3	4	5
3	Saya selalu ikut bagian dalam penanganan kasus siswa agar selesai dengan baik.	1	2	3	4	5
<b>b. Kesetiaan terhadap organisasi (kontinu)</b>						
4	Saya berusaha untuk memperbaiki prestasi yang telah saya raih di sekolah ini agar prestasi tersebut dapat ditingkatkan.	1	2	3	4	5
5	Saya selalu mengabdikan dengan sebaik-baiknya di sekolah ini tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.	1	2	3	4	5
6	Saya akan terus berada di sekolah ini sampai masa pensiun karena belum tentu sekolah lain menerima hal yang sama.	1	2	3	4	5
<b>c. Tetap bertahan pada organisasi dengan kesadaran sendiri (Normatif)</b>						
7	Di sekolah ini saya dapat bekerja dengan penuh kebanggaan.	1	2	3	4	5
8	Adanya keyakinan bahwa bekerja di sekolah adalah pilihan terbaik untuk saya berkarya dalam meningkatkan penghasilan.	1	2	3	4	5

IV. *Quisioner Variabel Kinerja Guru*

No.	Pernyataan	Jawaban				
		S	T	KS	S	SS
		T	S			
		S				
		1	2	3	4	5
<b>a. Perencanaan Pembelajaran</b>						
1	Saya membuat kalender pendidikan disesuaikan ketentuan yang berlaku.	1	2	3	4	5
2	Silabus yang saya gunakan sudah didiskusikan dengan teman MGMP.	1	2	3	4	5
3	Saya menyusun RPP sesuai ketentuan.	1	2	3	4	5
4	RPP saya selesaikan sesuai jumlah pertemuan pembelajaran.	1	2	3	4	5
<b>b. Pengelolaan Pembelajaran</b>						
5	Saya memberikan materi prasyarat terlebih dahulu agar materi pokok mudah dipahami siswa.	1	2	3	4	5
6	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai sebelum penyampaian materi ajar.	1	2	3	4	5
7	Dengan menggunakan strategi pembelajaran saya melibatkan siswa secara aktif dalam pembelajaran.	1	2	3	4	5
8	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan sumber belajar yang benar.	1	2	3	4	5
9	Saya merangkum pelajaran bersama siswa sebelum menutup pembelajaran.	1	2	3	4	5
<b>c. Pelaksanaan Penilaian Hasil Belajar</b>						
10	Saya sudah mempunyai perangkat tes mulai kisi-kisi soal, kunci jawaban.sesuai dengan indikator	1	2	3	4	5
11	Saya melaksanakan ulangan harian, ulangan tengah semester, dan ulangan semester	1	2	3	4	5
12	Saya melakukan analisis butir soal evaluasi sesuai dengan indikator pencapaian kompetensi dasar.	1	2	3	4	5
<b>d. Pelaksanaan Program perbaikan dan pengayaan</b>						
13	Saya memiliki program RPP untuk siswa remedial	1	2	3	4	5
14	Saya melaksanakan program pengayaan bagi siswa yang Kriteria Ketuntasan Minimal di atas rata-rata	1	2	3	4	5

## Lampiran 2

Jawaban responden Uji Reliabilitas dan Validitas.

## 2.1 Jawaban Responden terhadap Instrumen Disiplin kerja Guru

NO RESPONDEN	INSTRUMEN VARIABEL DISIPLIN GURU									JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	33
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	2	1	1	2	2	1	2	2	2	15
12	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14	3	4	4	4	3	4	3	4	4	33
15	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
16	3	4	4	4	3	4	3	4	4	33
17	3	4	4	3	3	4	3	3	3	30
18	3	4	4	3	3	4	3	3	3	30
19	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
25	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44

NO RESPONDEN	INSTRUMEN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI								JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	3	4	3	3	4	26
2	3	2	4	4	4	4	5	4	30
3	4	3	5	4	5	5	5	5	36
4	3	4	4	3	3	4	4	4	29
5	5	4	5	5	5	4	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	3	3	5	5	5	5	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	3	2	3	3	27
12	5	4	5	4	5	4	4	4	35
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	3	4	3	3	3	4	4	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	3	4	3	3	3	4	4	4	28
17	3	4	3	3	3	4	4	4	28
18	3	4	3	3	3	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	3	2	2	3	2	3	3	4	22
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	4	4	4	5	5	5	36
25	4	3	4	4	4	3	3	3	28
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	3	4	4	4	3	3	3	28
30	3	4	3	4	4	5	4	4	31

NO RESPON DEN	INSTRUMEN VARIABEL KINERJA GURU														JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	47
2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	54
3	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	58
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	52
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	63
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
8	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	62
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	51
12	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	61
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
14	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	50
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
16	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	50
17	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	49
18	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	49
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
20	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	35
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
24	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	63
25	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	49
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	49
30	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	54

*Lampiran 3*

## Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen Variabel Penelitian

## 1.1 Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DISIPLIN1	31.9000	33.197	.910		.965
DISIPLIN2	31.8667	33.430	.855		.967
DISIPLIN3	31.9000	33.955	.821		.968
DISIPLIN4	31.7667	34.461	.869		.966
DISIPLIN5	31.9000	33.197	.910		.965
DISIPLIN6	31.8667	33.430	.855		.967
DISIPLIN7	31.9000	33.197	.910		.965
DISIPLIN8	31.8000	34.441	.839		.968
DISIPLIN9	31.7667	34.461	.869		.966

## 1.2 Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUDAYA1	35.6333	41.689	.858		.962
BUDAYA2	35.5333	42.947	.804		.964
BUDAYA3	35.5333	42.947	.860		.963
BUDAYA4	35.6667	42.644	.787		.965
BUDAYA5	35.7000	41.321	.902		.961
BUDAYA6	35.6333	41.826	.844		.963
BUDAYA7	35.6667	41.540	.901		.961
BUDAYA8	35.5333	42.947	.860		.963
BUDAYA9	35.7333	42.340	.827		.964
BUDAYA10	35.7667	41.220	.834		.964

### Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen1	27.3667	16.930	.773	.868	.906
Komitmen2	27.3667	17.482	.623	.646	.919
Komitmen3	27.3667	16.930	.718	.824	.911
Komitmen4	27.4000	17.834	.705	.771	.911
Komitmen5	27.3000	16.217	.831	.863	.901
Komitmen6	27.2333	17.013	.735	.910	.909
Komitmen7	27.2000	17.269	.776	.891	.906
Komitmen8	27.1667	18.075	.723	.850	.911

### 1.3 Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kin 1	50.7667	55.909	.779		.949
Kin 2	50.8667	57.568	.730		.951
Kin 3	50.7333	56.340	.814		.949
Kin 4	50.7000	56.217	.697		.952
Kin 5	50.6667	58.092	.755		.950
Kin 6	50.6000	56.869	.754		.950
Kin 7	50.8000	56.166	.789		.949
Kin 8	50.8000	56.372	.720		.951
Kin 9	50.8000	55.890	.763		.950
Kin 10	50.8333	57.592	.745		.950
Kin 11	50.7667	54.530	.855		.947
Kin 12	50.6667	56.851	.704		.951
Kin 13	50.6333	56.999	.769		.950
Kin 14	50.6000	58.731	.683		.952

## Lampiran 4

Jawaban Responden terhadap Instrumen Penelitian  
a. Instrumen Variabel Disiplin Kerja Guru

No Responden										JLH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	3	4	3	5	4	3	4	34
2	3	5	4	5	5	4	3	4	5	38
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
7	5	4	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	4	5	4	4	4	4	34
9	3	3	4	3	4	4	3	4	5	33
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
12	3	3	4	4	4	5	3	4	4	34
13	5	5	3	4	5	5	5	3	5	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
16	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
17	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
19	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
22	4	5	4	4	4	5	5	4	4	39
23	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
24	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
26	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41
27	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
28	3	4	5	5	5	5	4	5	5	41
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
35	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
37	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40

## b. Instrumen Variabel Budaya Organisasi

No Responden											JLH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40
2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	38
3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	46
5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	4	42
6	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	43
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	43
9	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	38
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
11	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
16	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
19	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
23	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40
24	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
27	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	45
28	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	42
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	40
31	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
32	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
33	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
34	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
37	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46

## c. Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

NO									JLH
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	5	3	5	5	4	4	4	33
2	4	4	3	4	5	3	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	5	4	4	4	4	4	5	4	34
5	3	3	4	4	3	3	3	3	26
6	3	4	4	4	4	3	4	4	30
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	3	4	4	4	4	4	5	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	5	5	5	5	36
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	5	5	5	5	5	4	37
13	4	4	3	4	4	4	5	5	33
14	5	5	4	5	5	5	5	5	39
15	5	5	5	4	5	5	5	5	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	5	5	5	5	5	4	39
18	3	5	5	5	5	5	5	5	38
19	3	3	3	3	3	3	4	4	26
20	4	4	5	5	5	4	5	5	37
21	3	3	5	5	5	4	4	3	32
22	4	4	3	3	4	3	5	3	29
23	3	4	3	4	3	4	4	4	29
24	5	5	5	5	4	5	4	5	38
25	5	5	5	5	5	5	4	5	39
26	5	5	5	5	5	3	5	5	38
27	5	5	5	5	3	4	5	4	36
28	4	4	4	4	4	3	4	4	31
29	4	4	5	5	5	3	5	5	36
30	3	3	4	4	4	4	4	3	29
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	5	5	5	5	5	4	4	38
34	5	4	5	4	5	4	5	3	35
35	4	4	4	4	4	5	3	5	33
36	4	4	5	5	5	5	4	4	36
37	5	5	5	5	4	3	5	5	37

## d. Instrumen Variabel Kinerja Guru

NO															JUM
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	53
2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	57
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	49
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	62
5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	52
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	59
9	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	48
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
12	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	62
13	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	68
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
17	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	65
18	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	65
19	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	58
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
21	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	54
22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
23	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
24	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	67
25	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	66
26	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	67
27	5	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	63
28	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	55
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62
31	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	54
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	60
33	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	5	3	59
34	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	63
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	58
36	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	61
37	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	65

## e. Jumlah setiap Variabel

RESPONDEN	DISIPLINKERJA ( 9 )	BUDAYA ORG (10)	KOMITMEN ORG ( 8 )	KINERJA GURU ( 14 )
1	34	40	33	53
2	38	38	31	57
3	29	34	31	49
4	36	46	34	62
5	31	42	26	52
6	34	43	30	55
7	30	30	24	43
8	34	43	32	59
9	33	38	32	48
10	43	47	36	68
11	44	47	40	70
12	34	45	37	62
13	40	47	33	65
14	45	49	39	70
15	42	49	39	68
16	43	47	32	64
17	40	46	39	65
18	40	42	38	65
19	38	44	26	58
20	45	40	37	62
21	37	42	32	54
22	39	41	29	54
23	39	40	29	54
24	41	46	38	67
25	44	49	39	66
26	41	49	38	67
27	41	45	36	63
28	41	42	31	55
29	45	50	36	70
30	41	40	29	62
31	36	46	32	54
32	39	48	32	60
33	45	47	38	59
34	38	46	35	63
35	43	49	33	58
36	43	49	36	61
37	40	46	37	65

## Lampiran 5

## Hasil Hipotesis

## 5.1 Hipotesis Persamaan Jalur Pertama

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.730	2	146.865	15.552	.000 <sup>a</sup>
	Residual	321.080	34	9.444		
	Total	614.811	36			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.603	5.270		.874	.389		
	DISIPLINKE RJA	.332	.159	.353	2.084	.045	.535	1.868
	BUDAYAOR GANISASI	.367	.155	.400	2.364	.024	.535	1.868

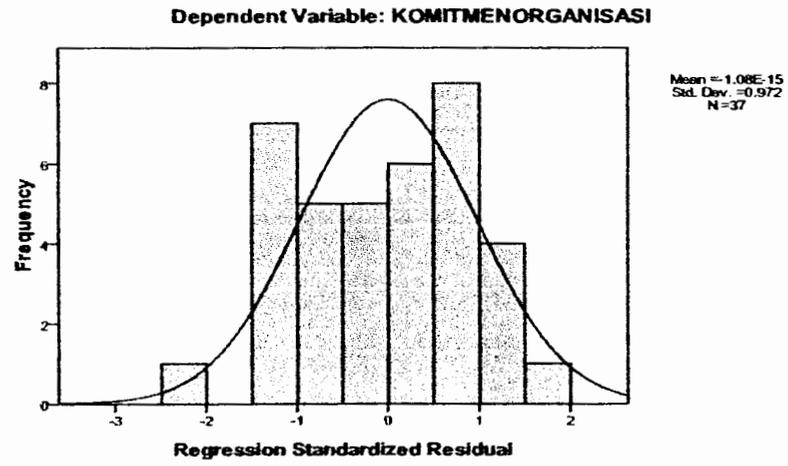
a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

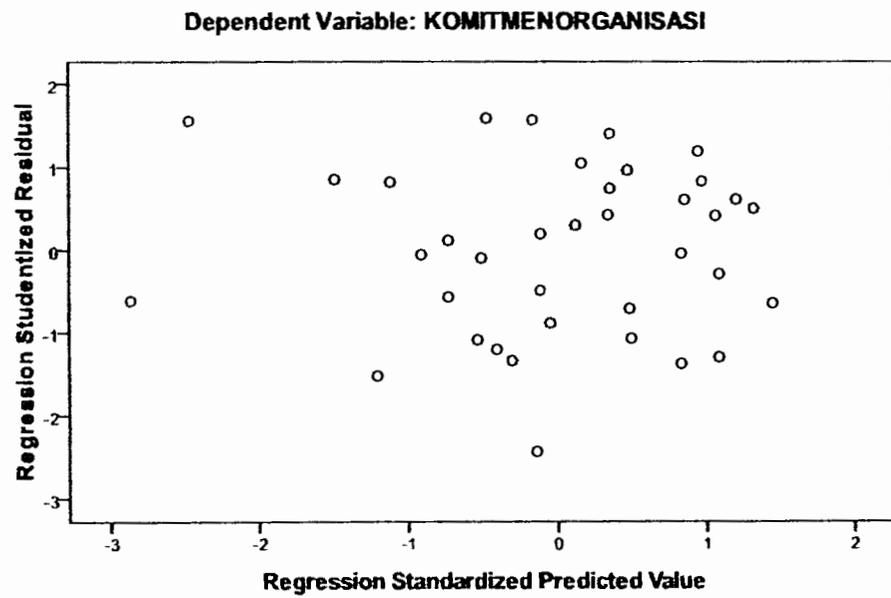
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	DISIPLINKERJA	BUDAYAORGANISASI
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	21.654	.92	.31	.05
	3	.003	29.484	.08	.69	.95

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Histogram



Scatterplot



## 5.2 Hipotesis Persamaan Jalur Kedua

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 <sup>a</sup>	.791	.772	3.17469	2.035

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1259.080	3	419.693	41.642	.000 <sup>a</sup>
	Residual	332.596	33	10.079		
	Total	1591.676	36			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

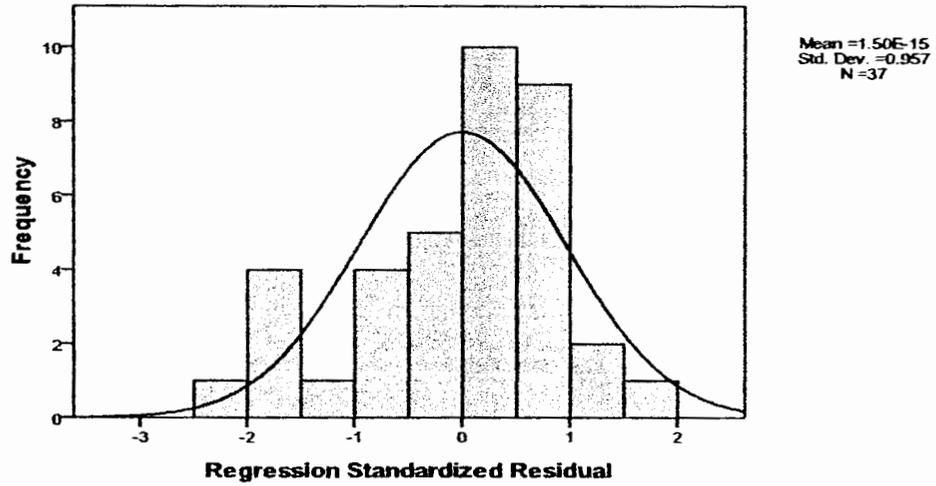
b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1(Constant)	-.066	5.505				-.012
DISIPLINKERJA	.428	.175	.283	2.451	.020	.475	2.107
BUDAYAORGANISASI	.515	.173	.349	2.978	.005	.460	2.175
KOMITMENORGANISASI	.616	.177	.383	3.477	.001	.522	1.915

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

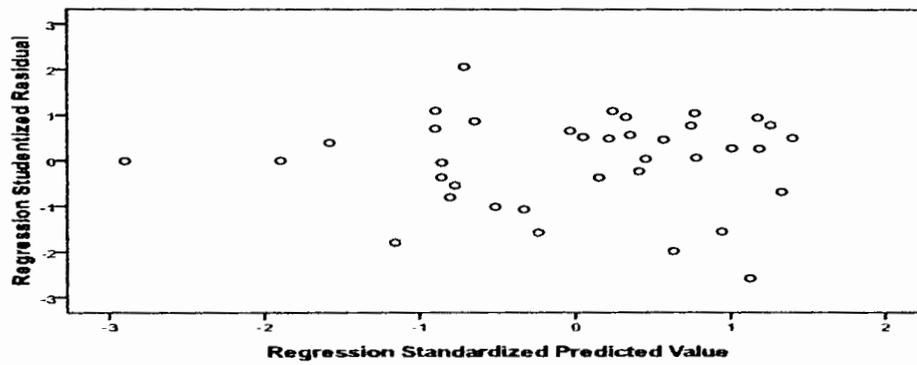
### Histogram

Dependent Variable: KINERJAGURU



### Scatterplot

Dependent Variable: KINERJAGURU



5.3 Hasil Uji *One Sample Kolmogorov – Smirnov Z Jalur Pertama Uji Normalitas*

	Unstandardized Residual
	37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000
	3.03953418
Most Extreme Differences	.132
	.105
	-.132
	.801
	.543

5.4 Hasil Uji *One Sample Kolmogorov – Smirnov* Jalur Kedua Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98645314
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.071
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.552
Asymp. Sig. (2-tailed)		.920

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 6

## Distribusi Frekuensi masing-masing Variabel

## 6.1 Variabel Disiplin Kerja Guru

**DISIPLIN1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	18.9	18.9	18.9
	4.00	17	45.9	45.9	64.9
	5.00	13	35.1	35.1	100.0
Total		37	100.0	100.0	

**DISIPLIN2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	17	45.9	45.9	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0
Total		37	100.0	100.0	

**DISIPLIN3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	16.2	16.2	16.2
	4.00	13	35.1	35.1	51.4
	5.00	18	48.6	48.6	100.0
Total		37	100.0	100.0	

**DISIPLIN4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	16.2	16.2	16.2
	4.00	15	40.5	40.5	56.8
	5.00	16	43.2	43.2	100.0
Total		37	100.0	100.0	

**DISIPLIN5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	17	45.9	45.9	54.1
	5.00	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**DISIPLIN6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.4	5.4	5.4
	4.00	17	45.9	45.9	51.4
	5.00	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**DISIPLIN7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	16.2	16.2	16.2
	4.00	16	43.2	43.2	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**DISIPLIN8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	16.2	16.2	16.2
	4.00	13	35.1	35.1	51.4
	5.00	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**DISIPLIN9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	14	37.8	37.8	51.4
	5.00	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

## 6.2. Variabel Budaya Organisasi

**BUD1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.8	10.8	10.8
	4.00	15	40.5	40.5	51.4
	5.00	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**BUD2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.8	10.8	10.8
	4.00	14	37.8	37.8	48.6
	5.00	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**BUD3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	13	35.1	35.1	48.6
	5.00	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**BUD4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	9	24.3	24.3	37.8
	5.00	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**BUD5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	13	35.1	35.1	43.2
	5.00	21	56.8	56.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**BUD6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	10	27.0	27.0	40.5
	5.00	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**BUD7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	16.2	16.2	16.2
	4.00	11	29.7	29.7	45.9
	5.00	20	54.1	54.1	100.0
Total		37	100.0	100.0	

**BUD8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	9	24.3	24.3	37.8
	5.00	23	62.2	62.2	100.0
Total		37	100.0	100.0	

**BUD9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	11	29.7	29.7	43.2
	5.00	21	56.8	56.8	100.0
Total		37	100.0	100.0	

**BUD10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	12	32.4	32.4	45.9
	5.00	20	54.1	54.1	100.0
Total		37	100.0	100.0	

## 6.3 Variabel Komitmen Organisasi

KOMIT1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	27.0	27.0	27.0
	4.00	15	40.5	40.5	67.6
	5.00	12	32.4	32.4	100.0
Total		37	100.0	100.0	

KOMIT2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	20	54.1	54.1	67.6
	5.00	12	32.4	32.4	100.0
Total		37	100.0	100.0	

KOMIT3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	18.9	18.9	18.9
	4.00	14	37.8	37.8	56.8
	5.00	16	43.2	43.2	100.0
Total		37	100.0	100.0	

KOMIT4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	18	48.6	48.6	56.8
	5.00	16	43.2	43.2	100.0
Total		37	100.0	100.0	

**KOMIT5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	15	40.5	40.5	54.1
	5.00	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**KOMIT6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	27.0	27.0	27.0
	4.00	15	40.5	40.5	67.6
	5.00	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**KOMIT7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	17	45.9	45.9	54.1
	5.00	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**KOMIT8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	18.9	18.9	18.9
	4.00	17	45.9	45.9	64.9
	5.00	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

## 6.4 Variabel Kinerja Guru

KIN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.6	21.6	21.6
	4.00	12	32.4	32.4	54.1
	5.00	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

KIN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.8	10.8	10.8
	4.00	16	43.2	43.2	54.1
	5.00	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

KIN3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.6	21.6	21.6
	4.00	14	37.8	37.8	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

KIN4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	16.2	16.2	16.2
	4.00	16	43.2	43.2	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0

KIN4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	16.2	16.2	16.2
	4.00	16	43.2	43.2	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

KIN5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.8	10.8	10.8
	4.00	15	40.5	40.5	51.4
	5.00	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

KIN6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	16.2	16.2	16.2
	4.00	19	51.4	51.4	67.6
	5.00	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

KIN7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	21	56.8	56.8	64.9
	5.00	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

KIN8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	18.9	18.9	18.9
	4.00	19	51.4	51.4	70.3
	5.00	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

KIN9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	15	40.5	40.5	54.1
	5.00	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

KIN13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	12	32.4	32.4	40.5
	5.00	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

KIN11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	15	40.5	40.5	48.6
	5.00	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**KIN10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	18.9	18.9	18.9
	4.00	16	43.2	43.2	62.2
	5.00	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**KIN12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.8	10.8	10.8
	4.00	10	27.0	27.0	37.8
	5.00	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

**KIN14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	16.2	16.2	16.2
	4.00	15	40.5	40.5	56.8
	5.00	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	