

16 FEB
2019

LAPORAN PENELITIAN



Analisis Kompetensi Sosial dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Oleh :

Dr. Agus Budi Santoso, M.Si (0601126701/ID Sinta 6025726)

(Ketua)

Dr. Sri Nawatmi, SE, M.Si (0627046701/ID Sinta 6025671)

(Anggota)

Dr. Agung Nusantara, SE.M.Si (0618076401)ID Sinta 6025701)

(Anggota)

Sigit Santoso (NIM : 16.05.51.0225)

(Anggota)

Gladis Amin (NIM : 16.05.51.0254)

(Anggota)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS STIKUBANK SEMARANG
AGUSTUS, 2019**

**HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN PENELITIAN**

1. Judul : Analisis Kompetensi Sosial dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi
2. Jenis Penelitian : Ekonomi
3. a. Bidang Penelitian : Social Science
b. Kelompok : Economics
4. a. Tujuan Sosial Ekonomi : Economic Framework
b. Kelompok : Socio Economic Development
3. Ketua Pelaksana
a. Nama : Dr. Agus Budi Santosa, M.Si
b. NIDN/ ID Sinta : 0601126701/ ID Sinta 6025726
c. Pangkat/Gol : Pembina/ IV a
d. Fakultas : Fakultas Ekonomika dan Bisnis
e. Progdil : Manajemen
f. Bidang Keahlian : Ekonomi Manajerial
g. Alamat Kantor : Jl Kendeng V Bendan Ngisor , Semarang
4. Jumlah anggota : 4 orang
a. Anggota 1 : Dr. Sri Nawatmi, SE, M.Si. (0627046701/ ID Sinta 6025671)
b. Anggota 2 : Dr. Agung Nusantara, M.Si (ID Sinta : 6025701)
c. Mahasiswa : Sigit Santosa (NIM : 16.05.51.0225)
d. Mahasiswa : Gladis Amin (NIM : 16.05.51.0254)
5. Lokasi Kegiatan : Semarang
6. Biaya yang diperlukan: Rp. 3.000.000,00
(Tiga Juta Ratus Ribu Rupiah)



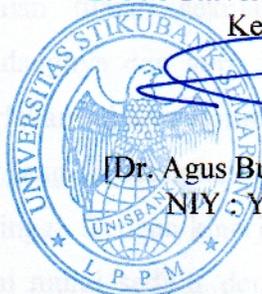
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis

[Dr. Euis Soliha, SE, M.Si.]
NIP : 197103272005012001

Semarang, 2 Agustus 2019
Ketua Peneliti

[Dr. Agus Budi Santosa, M.Si]
NIDN : 0601126701

Mengetahui,
LPPM Universitas Stikubank
Ketua



[Dr. Agus Budi Santosa, M.Si]
NIY : Y2.92.07.087

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan sarana dalam meningkatkan kualitas suatu bangsa, pada umumnya kemajuan suatu bangsa tidak lepas dari kemajuan pendidikan di suatu negara. Semakin berkualitas pendidikan di suatu negara maka menentukan kemajuan negara tersebut. Kualitas pendidikan di Indonesia saat ini begitu memprihatinkan. Hal tersebut dibuktikan dengan daftar kualitas pendidikan negara anggota Organisasi Kerjasama Ekonomi Pembangunan (OECD) yang dirilis oleh BBC dan Financial Times (13 Mei 2015). Hasil yang dirilis tersebut menerbitkan perolehan peringkat-peringkat tertinggi sekolah- sekolah global. Dari 76 negara, Indonesia menempati posisi ke-69. Sedangkan Singapura yang menjadi salah satu negara Asia mampu menempati posisi lima teratas. Dibandingkan Thailand yang berada di posisi 47, dan Malaysia berada di urutan 52 yang sama-sama berada di kawasan negara Asia.

Pemerintah telah mengupayakan berbagai hal dalam memperbaiki kondisi yang demikian, dari dulu hingga sekarang berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan kita. Namun, lagi-lagi upaya tersebut belum memperoleh hasil yang signifikan, meskipun dari tahun-ke tahun telah mengalami kemajuan. Namun, banyak faktor penyebab yang mempengaruhi kualitas pendidikan di negeri ini, salah satu penyebab adalah rendahnya kualitas kinerja guru.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Untuk itu perlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkat terutama para generasi muda Indonesia. Sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu

menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Kinerja guru menjadi barometer berhasil tidaknya dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Disiplin kerja guru yang baik mencerminkan kepribadian seorang guru yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan wawasan yang luas serta berbagai kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002), kedisiplinan kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan lembaga dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan kerja diartikan bilamana guru selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, memenuhi semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2009). Iklim organisasi yang terbuka merupakan iklim yang sehat dan sangat didambakan oleh para guru. Iklim organisasi di sekolah merupakan faktor yang mampu mendorong keberhasilan organisasi dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan pembelajaran harus didukung dengan budaya organisasi yang kuat dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Penelitian sebelumnya hubungan kompetensi sosial terhadap guru telah diteliti oleh Hasan (2015); Sahertian dan Satriobudi (2016) menyatakan bahwa kompetensi sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian Widana (2017) menyatakan bahwa kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Karena adanya perbedaan hasil penelitian, maka peneliti ingin mengungkapkan “bagaimana pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru”

Oleh karena itu guna meningkatkan kinerja guru perlu diteliti hal-hal

yang berpengaruh terhadap kinerja, sehingga upaya dalam rangka peningkatan kinerja guru menjadi lebih efektif dan efisien. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji aspek kompetensi sosial, kedisiplinan, dan iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian – penelitian sebelumnya yang menunjukkan perbedaan antara pengaruh kompetensi sosial, kedisiplinan dan iklim organisasi terhadap kinerja guru dan kaitannya dengan fenomena yang berkembang sekarang ini, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi dalam memoderasi Kompetensi Sosial dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi dalam Memoderasi Kompetensi Sosial dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati ?”

Agar pembahasan masalah dalam penelitian lebih jelas, maka perlu adanya perumusan pertanyaan penelitian secara sistematis sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi sosial guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati ?
2. Bagaimana kedisiplinan guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati ?
3. Bagaimana iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati ?
4. Apakah iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati?
5. Apakah iklim organisasi memoderasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati.

2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kedisiplinan guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati.
4. Untuk menguji dan menganalisa iklim organisasi berperan memoderasi pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati.
5. Untuk menguji dan menganalisa iklim organisasi berperan memoderasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1.1. Kompetensi Sosial

2.1.1.1. Pengertian Kompetensi Sosial

Kompetensi merupakan hasil dari perpaduan antara pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Kompetensi merupakan atribut yang melekat pada diri seseorang. Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *“Competence means fitness or ability”* yang berarti kecakapan kemampuan. Menurut KBBI (2006), kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Menurut Robbin (2015), kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kompetensi juga dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran, serta mampu mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan nilai pribadi untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman atau pembelajaran yang dilakukan (Robert, 2001). Sanjaya (2008) menyatakan bahwa *“Competency as rational performance which save factorial meets the objective for a desired condition”* dimana kompetensi merupakan perilaku rasional untuk mencapai tujuan sesuai kondisi yang diharapkan.

Makna kompetensi dipandang sebagai pilar atas kinerja profesi atau dalam konteks ini kinerja para guru. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki setiap guru menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kompetensi ini akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap dalam menjalankan tugas keprofesionalan menjadi guru (UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Istilah profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan

profesi (UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Standar kompetensi guru sebagaimana dimaksud pengertian di atas dijabarkan dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki empat kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan profesi, meliputi : (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; (4) kompetensi profesional.

Berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas, kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, dimana tidak hanya berbuat benar saja tetapi juga menyadari perbuatan yang dilakukan serta menyadari pengaruh dari perbuatan tersebut.

2.1.1.2. Dimensi Kompetensi Sosial

Dimensi kompetensi sosial tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru sebagai berikut :

1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain

2.1.1.3. Ruang Lingkup Kompetensi Sosial

Berkaitan dengan ruang lingkup kompetensi sosial guru, Sanusi (1991) mengungkapkan bahwa kompetensi social mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru. Menurut Wijaya (1994) terdapat lima kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh guru yang diuraikan secara rinci sebagai berikut:

1. Terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik.

Keterampilan berkomunikasi dengan orang tua peserta didik, baik melalui bahasa lisan maupun tertulis, sangat diperlukan oleh guru. Penggunaan bahasa lisan dan tertulis yang baik dan benar diperlukan agar orang tua peserta didik dapat memahami bahan yang disampaikan oleh guru, dan lebih dari itu agar guru dapat menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat dalam menggunakan bahasa secara baik dan benar

2. Bersikap simpatik.

Mengingat peserta didik dan orang tuanya berasal dari latar belakang pendidikan dan sosial ekonomi keluarga yang berbeda, guru dituntut untuk mampu menghadapinya secara individual dan ramah. Ia diharapkan dapat menghayati perasaan peserta didik dan orang tua yang dihadapinya sehingga dapat berhubungan dengan mereka secara luwes.

3. Dapat bekerja sama dengan dewan pendidikan/komite sekolah.

Guru harus dapat menampilkan dirinya sedemikian rupa, sehingga kehadirannya diterima di masyarakat. Dengan cara demikian, dia akan mampu bekerja sama dengan Dewan Pendidikan/Komite Sekolah baik di dalam maupun di luar kelas. Untuk itu guru perlu memahami kaidah-kaidah psikologis yang melandasi perilaku manusia, terutama yang berkaitan dengan hubungan antar manusia.

4. Pandai bergaul dengan kawan sekerja dan mitra pendidikan.

Guru di harapkan dapat menjadi tempat mengadu oleh sesama kawan sekerja dan orang tua peserta didik, dapat diajak berbicara mengenai berbagai kesulitan yang di hadapi guru lain atau orang tua berkenaan dengan anaknya, baik di bidang akademis ataupun sosial. Sebagai ilustrasi kehidupandi sekolah merupakan gambaran kehidupan di masyarakat yang penuh dinamika. Oleh karena itu, guru-guru dan murid-murid yang ada di dalamnya memiliki sifat yang berbeda, ada yang pendiam, pemalu, pemaarah, penakut, agresif dan sebagainya.

5. Memahami dunia sekitarnya (lingkungannya).

Sekolah ada dan hidup dalam suatu masyarakat. Masyarakat yang ada

di sekitar sekolah selalu mempengaruhi perkembangan pendidikan di sekolah, karena itu guru wajib mengenal dan menghayati dunia sekitar sekolah, minimal masyarakat kelurahan/desa dan kecamatan dimana sekolah dan guru berada.

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru berkaitan dengan bagaimana seorang guru mampu menyesuaikan dirinya kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitarnya pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.

2.1.2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional yang terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena kedisiplinan menentukan kinerja seseorang. Disiplin diperlukan untuk menjamin terpeliharannya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah suatu perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013). Sehubungan dengan pendapat dari Rivai dan Sagala, Sintasih dan Wiratama (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan yang diperlukan mendorong kesadaran dan kesediaan anggota dalam menaati semua peraturan yang telah ditentukan perusahaan dan norma sosial yang berlaku secara sukarela. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012), disiplin

adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut Levine (1980), adalah apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat, apabila mereka mempergunakan perlengkapan organisasi dengan hati-hati, patuh terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan dan norma yang berlaku pada suatu organisasi untuk tujuan tertentu dengan kesadaran akan tugas dan kewajibannya. Jadi disiplin dapat sebagai sikap mengendalikan diri, dan disiplin dapat menentukan ketertiban lingkungan. Disiplin sebagai sikap mengendalikan diri sendiri didasarkan pada kesadaran dan rasa tanggung jawab pada tugas yang diemban, sedangkan disiplin sebagai suatu ketertiban lingkungan didasarkan pada kepatuhan melaksanakan nilai, aturan, ketertiban, dan norma yang ada. Sikap kesetiaan dan ketaatan mempunyai aspek- aspek yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan seseorang terhadap peraturan yang ada.

2.1.2.2. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat edisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya Hasibuan (2000), ialah:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepadanya harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.

b. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan memberikan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Demikian sebaliknya.

c. Balas jasa/gaji dan kesejahteraan

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan ikut baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan, sebaliknya apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan primernya sehingga sikap karyawan menjadi tidak disiplin.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pemimpin yang cakap dalam memimpin akan berusaha bersikap adil kepada pegawainya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan gairah kerja serta prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan

logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sangsi hukuman tidak terlalu ringan atau terlalu berat namun tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.

g. Ketegasan

Pimpinan harus tegas dan berani, bertindak untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan yang harmonis di antara sesama pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi. Hubungan yang serasi dapat mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi.

2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013:89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya

berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pemimpin harus berani mengambil tindakan apabila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin. Tindakan yang diambil sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan begitu, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pimpinan merupakan orang yang paling dihormati dalam pekerjaan, dengan adanya pengawasan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2.1.3. Kinerja Guru

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti pekerjaan, perbuatan. Menurut Suapardi (2014), kata *performance* memberikan tiga arti yaitu: (1) Prestasi, seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau mobil yang sangat cepat. (2). Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance performance*” atau pertunjukan tari-tarian rakyat. (3). Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” atau dalam pelaksanaan kewajibannya.

Pendapat tentang kinerja guru tersebut di atas senada dengan Mangkunegara (2006) yang menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan pendapat Samsudin (2006) yang memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat ini didukung oleh Nawawi (2005) yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman

bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Mulyasa (2004) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai.

2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Berdasarkan pendapat Robert dan Jackson (2001) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, seperti: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* yaitu cara yang dapat dilakukan dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sedangkan *in-service training*, yaitu cara yang bisa dilakukan dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan (Barnawi dan Arifin, 2014)

Selain itu, faktor internal Kinerja Guru adalah sistem kepercayaan yang menjadi pandangan hidup (*way of life*) seorang guru besar sekali pengaruh yang ditimbulkannya dan bahkan, yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun dalam realitas empirisnya (*empirical reality*) etos kerja seseorang tidak semata-mata bergantung pada nilai-nilai agama (sistem kepercayaan) dan pandangan teologis yang dianutnya, tetapi

pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kerja (Barnawi dan Arifin, 2014).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya antara lain adalah:

- a. Gaji
- b. Sarana dan prasarana
- c. Lingkungan Kerja Fisik

2.1.3.3. Dimensi Kinerja Guru

Guru merupakan tenaga pendidik yang profesional dan mempunyai tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Selain itu, guru dimungkinkan memiliki tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah yaitu meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya. Menurut Mitchell (1989), kinerja guru dapat dilihat dari empat hal, yaitu :

1. *Quality of work* (kualitas hasil kerja)
2. *Promptness* (ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan)
3. *Initiative* (prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan)
4. *Capability* (kemampuan menyelesaikan pekerjaan)
5. *Comunication* (kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain)

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 41 Tahun 2007, maka dimensi kinerja guru dapat ditentukan oleh kegiatan (1) merencanakan pembelajaran (mengembangkan silabus dan RPP, menyusun program pembelajaran dan menguasai bahan pelajaran); (2) melaksanakan pembelajaran (menciptakan suasana kelas yang kondusif, memupuk kerja sama dan disiplin siswa, mengelola kelas, menggunakan berbagai metode pembelajaran dan menggunakan media dan sumber belajar); (3) evaluasi hasil pembelajaran

(menentukan pendekatan penilaian, menyusun alat penilaian, mengelola penilaian dan menggunakan hasil penilaian).

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 65 Tahun 2013 tentang Standar Proses, kinerja guru meliputi: (1) mampu merencanakan proses pembelajaran; (2) mampu melaksanakan proses pembelajaran; (3) mampu menilai hasil pembelajaran; dan (4) mampu mengawasi proses pembelajaran

2.1.4. Iklim Organisasi

2.1.4.1. Pengertian Iklim Organisasi

Davis dan Newstrom (2001) menyatakan bahwa kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing – masing anggota dalam memandang organisasi. Menurut Steer (1985) dalam Usman (2010) mengungkapkan bahwa keberhasilan pencapaian suatu organisasi dalam memberikan pelayanan ditentukan oleh beberapa faktor sebagai berikut : (1) karakteristik organisasi; (2) karakteristik lingkungan; (3) karakteristik pegawai; dan (4) kebijakan serta praktik manajemen. Karakteristik organisasi terdiri dari teknologi dan struktur organisasi. Karakteristik lingkungan mencakup hubungan ekstern dan intern. Hubungan ekstern berupa kekuatan dari luar organisasi yang mempengaruhi keputusan dan tindakan organisasi. Sementara itu, hubungan intern inilah yang dikenal sebagai iklim organisasi. Karakteristik pegawai meliputi rasa kebersamaan, keterikatan dan keterkaitan pegawai terhadap organisasi, kebijakan serta praktik manajemennya.

Owens (1991) dalam Soetopo (2012) mengemukakan bahwa *“organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization”*. Pengertian ini mengkaji iklim organisasi sebagai persepsi para anggota individu terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang ada dalam organisasi. Menurut Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Dari pendapat di atas akan dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Iklim organisasi di sekolah merupakan sesuatu hal yang penting dalam menjabatani praktik pengelolaan sumber daya manusia dan produktivitasnya. Perubahan iklim organisasi di sekolah akan mempengaruhi kinerja karyawan di sekolah dalam mencapai target yang akan dicapai.

2.1.4.2. Indikator Iklim Organisasi

Toulson dan Smith (1994) menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu :

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merupakan perasaan seseorang menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak hanya mementingkan semua keputusan yang diambil, tetapi memperhatikan karyawan yang mendapatkan suatu pekerjaan dan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya. Menurut Flippo (1996) tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik – baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

2. Identitas (*Identity*)

Identitas merupakan perasaan memiliki terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok. (Toulson dan Smith, 1994).

3. Kehangatan (*warmth*)

Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal (Toulson dan Smith, 1994).

4. Dukungan (*support*)

Dukungan adalah hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan (Toulson dan Smith, 1994).

5. Konflik (*conflict*)

Konflik merupakan sesuatu yang terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan atau bawahan dengan bawahan. Lebih ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya (Toulson dan Smith, 1994).

2.1.4.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins (1994: 477 – 478) ada empat prinsip faktor-faktro yang mempengaruhi iklim organisasi di sekolah yaitu :

1. Manajer/pimpinan

Pada dasarnya tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan- kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antarmanajemen dan kelompok, interaksi antarkelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antarmanusia.

3. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok

kerja, dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel – variabel Iklim Organisasi, Kompetensi Sosial, Kedisiplinan, dan Kinerja Guru adalah sebagaimana tersebut dalam table 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Sebelumnya

Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru				
No.	Nama Peneliti	Variabel		Hasil Penelitian
		Independen	Dependen	
1.	Hasan, Afrinelli (2015)	Kompetensi Sosial	Kinerja Guru	Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2.	Sahertian, H.J dan Satriobudi, V.J (2016)	Kompetensi Sosial	Kinerja Guru	Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Wibowo, E.T (2015)	Kompetensi Sosial	Kinerja Guru	Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan
Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru				
1.	Widana, Andung (2017)	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
2.	Nugraheni, A.S dan Rahmayanti, R (2016)	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	Disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Oslan, Syafar, A.W., dan Mueyono, M (2015)	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru				
1.	Sapuan, Heri (2015)	Iklim Organisasi	Kinerja Guru	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.	Wibowo, E.T (2016)	Iklm Organisasi	Kinerja Guru	Iklm organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Subandi (2017)	Iklm Organisasi	Kinerja Guru	Iklm organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pendidikan, sehingga guru memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang memadai untuk mengembangkan peserta didik secara maksimal. Kompetensi yang dimaksud ialah kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial dan profesional yang didapat melalui pendidikan profesi.

Danim, S (2002) mengungkapkan bahwa pendidikan di Indonesia saat ini sedang krisis, dimana guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru. Menurut pendapat Yunus yang dimuat dalam Detik.news (2017), 3,9 juta guru yang ada di Indonesia, masih terdapat 25% guru yang belum memiliki syarat kualifikasi akademik dan 52% guru belum memiliki sertifikat profesi. Di sisi lain, guru dalam menjalankan tugasnya harus memiliki standar kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial dan profesional.

Guru harus mampu mengelola hubungan kemasyarakatan yang membutuhkan berbagai ketrampilan, kecakapan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam hubungan antar pribadi. Seorang guru harus berusaha mengembangkan komunikasi dengan orang tua peserta didik sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan. Dengan adanya komunikasi dua arah, peserta didik dapat dipantau secara lebih baik dan dapat mengembangkan karakternya secara lebih efektif pula. Seorang guru harus memiliki

kemampuan berkomunikasi dengan siswa, sesama guru, kepala sekolah, dan masyarakat sekitar sehingga memperlancar proses kegiatan belajar mengajar.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa guru yang memiliki kompetensi sosial tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini dimaknai bahwa semakin tinggi kompetensi sosial yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru pernah dilakukan penelitian terdahulu dengan hasil signifikan oleh Hasan, Afrinelli (2015), Sahertian, H.J dan Satriobudi, V.J (2016), Wibowo, E.T (2015), Adha, F (2017), Putra, R.R.A.K (2014). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis mengenai pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru (H1) adalah sebagai berikut

H1 : Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

2.3.2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru

Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang – orang tergabung dalam suatu system tunduk pada peraturan yang ada dengan hati yang senang (Mulyasa, 2009). Disiplin kerja sangat penting bagi guru, karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peran sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesannya dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya

Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Widana, Andung (2017), Nugraheni, A.S dan Rahmayanti, R (2016), Oslan, Syafar, A.W., dan Mueyono, M (2015), Sulistyono, A dan

Wijayanto, W (2015), Prihantoro, B. (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru (H2) adalah sebagai berikut

H2 : *Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru*

2.3.3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Iklim organisasi guru selalu dikaitkan dengan iklim organisasi sekolah. Iklim organisasi di sekolah merupakan sesuatu yang penting karena dapat menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dan produktivitasnya. Perubahan iklim yang terjadi di sekolah pada gilirannya akan mempengaruhi motivasi kinerja dan perilaku karyawan di sekolah dalam mencapai target yang akan dicapai. Iklim organisasi sekolah berkaitan dengan sarana prasarana sekolah, seperti kebersihan sekolah, kenyamanan ruang kelas serta keindahan halaman sekolah. Suasana kelas yang menyenangkan, akan menjadi pendorong bagi guru untuk menghasilkan kinerja mengajar yang tinggi. Suasana atau iklim kerja yang tidak harmonis, penuh tekanan, dan tidak kondusif, misalnya antara guru dan guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah, ataupun dengan staf administrasi tentu tidak akan meningkatkan kinerja guru, yang mengakibatkan kurangnya efektivitas kegiatan belajar mengajar.

Dengan demikian iklim organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sutriyono, Toto (2017), Subandi (2016), Wibowo, E.T (2016), dan Sapuan, Heri (2015) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru (H3) adalah sebagai berikut

H3 : *Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru*

2.3.4. Iklim Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru

Guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik akan mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam iklim organisasi yang menyenangkan. Dengan adanya iklim organisasi yang baik dalam semua kegiatan di sekolah diharapkan kinerja guru jadi lebih baik. Iklim organisasi merupakan kunci untuk mendorong guru dalam membangun kompetensi sosial dan kinerja yang baik di lingkungan sekolah. Iklim organisasi yang harmonis sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Iklim organisasi merupakan perangkat sifat – sifat lingkungan yang dirasakan langsung oleh pekerja termasuk guru serta diduga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja mereka. Suasana atau iklim organisasi yang penuh dengan tekanan serta kurang harmonis antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan staf administrasi dapat mengganggu kegiatan belajar mengajar yang efektif. Sebaliknya iklim organisasi yang harmonis antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan pegawai administrasi dan guru dengan siswa akan menunjang terciptanya proses belajar mengajar yang efektif. Oleh karena itu iklim organisasi yang harmonis hendaknya dapat diwujudkan untuk memperkuat kompetensi sosial.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variable ini adalah :

H4 : Iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru.

2.3.5. Iklim Organisasi Memoderasi Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru

Seorang guru harus memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan sangat penting dalam proses pembelajaran, tanpa disiplin yang baik, suasana sekolah kurang kondusif, secara positif disiplin memberi dukungan lingkungan yang tenang dan tertib bagi proses pembelajaran. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin

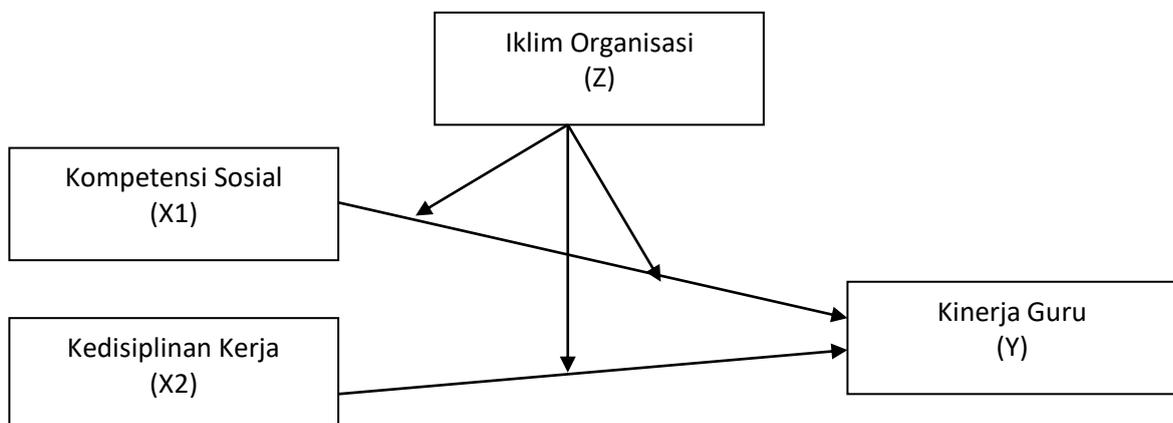
merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan suatu organisasi (Nitisemito, dalam Darmawan, 2013). Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari pernyataan diatas jelas terlihat bahwa kedisiplinan sangat penting dan harus dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran. Kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sesuai pendapat di atas, kinerja guru bisa dipengaruhi oleh lingkungan sekolah. Iklim organisasi merupakan perangkat sifat lingkungan yang dirasakan langsung oleh pekerja termasuk guru serta diduga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja mereka. Fungsi iklim organisasi dalam memperkuat kedisiplinann kerja sangatlah penting.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variable ini adalah :

H5 : *Iklim organisasi memoderasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru.*

2.4. Model Empiris

Model empiris dari penelitian tentang Model Empiris Iklim Organisasi dalam Memoderasi Kompetensi Sosial dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru di SMP Sekecamatan Juwana dapat dilihat pada gambar 2.1. berikut ini :



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* (penelitian eksploratif). Penelitian eksploratif adalah penelitian yang dilaksanakan untuk menggali data dan informasi tentang topik atau isu-isu baru yang ditunjukkan untuk kepentingan pendalaman atau penelitian lanjutan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data dari hasil isian kuisisioner yang diperoleh dari responden. Data primer ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner secara langsung kepada responden di lingkungan guru SMP negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden (Sugiyono, 2007). Kuisisioner merupakan pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui harapan dari responden. Selain itu, kuisisioner sesuai apabila digunakan dalam jumlah responden yang cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sugiyono (2011) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu – individu atau objek

penelitian yang memiliki standar tertentu dari ciri – ciri yang telah ditetapkan sebelumnya (Ghazali, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati sebanyak 140 orang dengan sebaran sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Sebaran Populasi Penelitian Guru SMP Negeri
Kecamatan Juwana Kabupaten Pati

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMP Negeri 1 Juwana	36
2.	SMP Negeri 2 Juwana	41
3.	SMP Negeri 3 Juwana	36
4.	SMP Negeri 4 Juwana	27
	Jumlah	140

Sember : Dinas Pendidikan Kabupaten Pati 2018

3.3.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006). Menurut Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Definisi Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya (Soehartono, 2004). Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu suatu teknik penetapan sampel dengan yang dikehendaki peneliti sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya (Nursalam, 2003).

3.5. Pengukuran Variabel

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2012).

3.5.2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran menurut (Ghozali, 2013) kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada di dalam alat ukur. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian seperti sikap, persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang. Pemberian bobot skor skala Likert dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6. Uji Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator yang signifikan setiap variabelnya maka menggunakan Analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

3.6.2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2013).

3.7. Teknik Analisis

3.7.1. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk menguji

pengaruh 2 variabel independen atau lebih terhadap suatu variabel dependen dan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh fungsional variabel bebas peran iklim organisasi, kompetensi sosial, dan kedisiplinan dengan variabel terikat kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Juwana Kabupaten Pati

Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + b_4 |X_{1-Z}| + b_5 |X_{2-Z}| + e$$

3.7.2. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2013). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan melihat nilai Asymp Sig (2- tailed).

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.8.2. Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya ada hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebas. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya angka VIF dan *tolerance*. Jika mengacu pada Ghozali (2013) maka tidak terdapat multikolinieritas pada model dalam penelitian ini, yang ditunjukkan dengan

nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ sehingga model regresi layak digunakan.

3.9. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk Uji t. Menurut Ghozali (2013) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi pada variabel dependen.

3.10. Uji Model

3.10.1. Uji F (Goodness of Fit)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam suatu model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pada saat dilakukan analisis regresi linier dengan program SPSS akan diperoleh hasil uji ANOVA atau F test.

3.10.2. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Menurut Ghozali (2013) Uji R^2 atau koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada dasarnya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh berkisar antara 0 sampai 1..

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Sosial Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 6 Sijunjung Kecamatan Kamang Baru. *Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Sumatera Barat, Padang*.
- Anonim. (2005) *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- Arianto, D.A.N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia* , 9(2), 191 – 200.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang Lerbin R. (2005). *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Balitbank. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Pusat Kurikulum
- Buchari,A. (2008). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung : Alfabeta. Departemen Pendidikan Nasional, (2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta : Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2006). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Gusti, M.M. (2012). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Skripsi Program Studi Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Hamalik, Oemar. (2008). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Sinar Grafika
- Handoko, T. Hani. (1994). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasan, A. (2015). Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA. *Journal Pedagogia ISSN 2089-3833*. 4(1). 8 – 15.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein Umar, (2004), *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Husni, Y. (2014). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SLTP di Kota Sawahlunto. 2014. *Tesis Program Studi Magister Perencanaan Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Padang*.
- Levine, (1980). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan oleh Iral Soedjono. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Nugraheni, A.S. dan Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2), 277 – 293.
- Nursalam (2003). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, *Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Oslan, Syafar, A.W. dan, Muelyono, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Palu. *e-Jurnal Katalogis*. 3(12). 14 – 21.
- Prihantoro, B. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Excellent*. 6(2). 1 – 9.
- Pudjiastuti, E. (2011). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 5(2). 120 – 131.
- Putra, R.R.A.K. (2014). Pengaruh Implementasi Kompetensi Kepribadian dan Sosial Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kembang Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2013/ 2014. *Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhamadiyah Surakarta*.
- Putranto, P.S.E. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasional. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank, Semarang*
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala (2013) *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins dan Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, M.L. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Buku kedua
- Sagala, S. (2008). *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. (2009). *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, H.J dan Satriobudi, V.J. (2016). Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kota Malang. *Aliansi Pengelola Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. 10(2). 125 – 149.
- Sanjaya, W. (2008). *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sanusi, A. (1991). Masalah Kesadaran Hukum dalam Masyarakat Indonesia Dewasa. *Seminar Hukum Nasional ke-4 Tahun 1979, Buku III*. Jakarta : Bina Cipta.
- Sapuan, H. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Iklim Organisasi. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank, Semarang*.
- Sinambela, P. Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soehartono, Irawan. (2004). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Subandi. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniera*. 1(2). 57 – 63
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sulistyo, A. dan Wijayanto, W. (2015). Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan : Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal*

Bereputasi, 281 – 287.

- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sutriyono, T. (2017). Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Iklim Organisasi Sebagai Moderasi Pada SMK Negeri 2 Pati. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank, Semarang*.
- Wibawa, B.E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen yang Dimoderasi Oleh Iklim Organisasional. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank, Semarang*.
- Wibowo, E.T. (2016). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasional. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank, Semarang*.
- Widana, A. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Guru SMA Kesatrian Semarang. *Semarang, Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank*.
- Wijaya, (1994). *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.