

PEDAGOGIKA

Jurnal Ilmu Pendidikan dan Penelitian

PEDAGOGIKA

Jurnal Ilmu Pendidikan dan Penelitian

ISSN: 2086-4469

Volume 07 Nomor 01 Edisi Maret 2016

Susunan Redaksi

Penasehat:

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Gorontalo

Penanggung Jawab:

Pembantu Dekan I dan II
Fakultas Ilmu Pendidikan UNG

Ketua Penyunting:

Dr. Abdul Rahmat, M.Pd

Penyunting Pelaksana:

Maylan Saleh, M.Pd
Fauzan Utiahman, M.Pd
Hasna M. Abdoel

Penelaah Ahli:

Prof. Mohd Khairuddin Hashim, Ph.D (UUM Malaysia)
Prof. Dr. H. Achmad Hufadz, M.Ed (UPI Bandung)
Prof. Dr. H. Thamrin Abdullah, MM (UNJ Jakarta)
Prof. Dr. H. Ansar, M.Si (UNG Gorontalo)

Pelaksana Tata Usaha:

Sri Fridariyani, S.Pd, dan Fachrizl Nursyamsu, SIP

Alamat Redaksi:

Gedung FIP Lt. 1 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo
Jl. Jend. Soedirman No. 06 Gorontalo 96128 Telp/Fax: 0435 821125 - 821752
Email: infopedagogika@gmail.com

Diterbitkan oleh:

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo

PENGANTAR REDAKSI

Segala puji bagi Allah yang karena nikmatnya, sempurnalah kebaikan. Dialah yang telah menunjukkan kita untuk melakukan semua ini. Kalau bukan karena pemberian-Nya tidaklah kita memperoleh petunjuk. Salam sejahtera semoga terlimpah atas kekasih Allah, sang penerang dunia, dan kekasih kita Muhammad SAW. Salam juga terlimpah atas keluarga dan para sahabatnya serta mereka yang mengikuti jejak-Nya dengan baik hingga hari kiamat.

Kehidupan suatu bangsa sangat erat kaitannya dengan tingkat pendidikan. Pendidikan bukan hanya sekedar melestarikan suatu budaya dan meneruskannya dari generasi ke generasi lainnya, akan tetapi juga diharapkan dapat mengubah dan mengembangkan aspek pengetahuan. Pendidikan bukan hanya menyampaikan keterampilan yang sudah dikenal, tetapi juga harus dapat meramalkan berbagai jenis keterampilan dan kemahiran yang akan datang, dan sekaligus menemukan cara yang tepat dan cepat supaya dapat dikuasai oleh anak didik. Pendidikan merupakan usaha yang sengaja secara sadar dan terencana untuk membantu meningkatkan perkembangan potensi dan kemampuan anak agar bermanfaat bagi kepentingan hidupnya sebagai seorang individu dan sebagai warga negara/masyarakat, dengan memilih isi (materi), strategi kegiatan, dan teknik penilaian yang sesuai.

Dilihat dari sudut perkembangan yang dialami oleh anak, maka usaha yang sengaja dan terencana tersebut ditujukan untuk membantu anak dalam menghadapi dan melaksanakan tugas-tugas perkembangan yang dialaminya dalam setiap periode perkembangan. Dengan kata lain, pendidikan dipandang mempunyai peranan yang besar dalam mencapai keberhasilan dalam perkembangan anak. Proses belajar itu akan menghasilkan perubahan dalam ranah kognitif (penalaran, penafsiran, pemahaman, dan penerapan informasi), peningkatan kompetensi (keterampilan intelektual dan sosial), serta pemilihan dan penerimaan secara sadar terhadap nilai, sikap, penghargaan dan perasaan, serta kemauan untuk berbuat atau merespon sesuatu rangsangan (stimuli). Orang yakin dan percaya untuk menanggulangi kemiskinan, cara utama adalah dengan memperbesar jumlah penduduk yang bersekolah dan terdidik dengan baik. Dengan kata lain, pendidikan dipandang sebagai jalan menuju kemakmuran.

Apabila kita mau berbicara tentang pendidikan umumnya, maka kita harus menyadari bahwa segala proses pendidikan selalu diarahkan untuk dapat menyediakan atau menciptakan tenaga-tenaga terdidik bagi kepentingan bangsa, negara, dan tanah air. Apabila negara, bangsa dan tanah air kita membutuhkan tenaga-tenaga terdidik dalam berbagai macam bidang

pembangunan, maka segenap proses pendidikan termasuk pula sistem pendidikannya harus ditujukan atau diarahkan pada kepentingan pembangunan masa sekarang dan masa-masa selanjutnya.

Sempurnalah anugerah Allah SWT. kini PEDAGOGIKA: Jurnal Pendidikan dan Penelitian, hadir Perdana di hadapan pembaca budiman. PEDAGOGIKA diterbitkan oleh Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. Jurnal PEDAGOGIKA Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo ini terbit empat kali setahun. Dewan Redaksi mengundang pakar, pemerhati, dan pelaksana pendidikan untuk menyampaikan gagasan atau hasil-hasil pengalaman/penelitian empiris di bidang peningkatan mutu pendidikan. Gagasan atau pengalaman/penelitian hendaknya dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah seperti dipersyaratkan pada Petunjuk Penulisan Naskah pada halaman akhir Jurnal ini.

Jurnal PEDAGOGIKA Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo kali ini tampil variatif, dengan tujuan untuk memberikan wawasan yang pada gilirannya akan membentuk pemahaman dan sikap tentang filosofi pendidikan secara profesional.

Akhirnya kepada semua pihak yang membantu terselesaikannya jurnal ini kami haturkan terima kasih semoga amal kita semua langsung maupun tidak, dibalas setimpal oleh Allah Swt.

Redaksi menyadari bahwa diperlukan elaborasi eksistensi dan konsistensi dalam pengembangan edisi yang akan datang, dengan rasa keterbatasan dan kemampuan, penulis berharap tegur sapa dan kritik dari segenap pembaca demi perbaikan selanjutnya.

Gorontalo, Maret 2016

Redaksi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	v
ENHANCING THE STUDENTS' SKILL IN WRITING NARRATIVE TEXT BY USING COMIC STRIPS (An action research conducted at the tenth grade of SMA NEGERI I Tapa)	
Yusda Humola	1272
PENINGKATAN DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS MELALUI PENINGKATAN IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA	
Lili H. Djau & Isnanto	1286
HUBUNGAN LINGKUNGAN SOSIAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN PRESTASI BELAJAR DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN LUWUK KAB. BANGGAI	
Ernawati Rachman	1294
PENGARUH STRATEGI PEMBELAJARAN KONFLIK KOGNITIF DAN MOTIVASI BELAJAR TERHADAP KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS MATEMATIKA PESERTA DIDIK (<i>Study Eksperimen Pada Kelas VII SMP Negeri 6 Luwuk</i>)	
Musfirah Bangunan	1304
PENGARUH PROFESIONALISME GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI SMP NEGERI 4 BATUI KABUPATEN BANGGAI	
Almustari Enteding	1314
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMA NEGERI I KOTA GORONTALO	
Syaeful Kadir	1326
PENINGKATAN KREATIVITAS GURU DALAM MENGGUNAKAN ALAT PERAGA PRAKTIK (APP) IPA MELALUI BIMBINGAN TEKNIS PADA MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP) SMA DI KABUPATEN POHUWATO	
Sartono	1339
PENGELOLAAN KEUANGAN PENDIDIKAN GRATIS SMP/MTs SWASTA DI KEC. KWANDANG KABUPATEN GORONTALO UTARA	
Sakria Tulabu	1350
PENERAPAN PEMBELAJARAN MATEMATIKA REALISTIK(PMR) UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA PADA MATERI JARING-JARING KUBUS DAN BALOK DI KELAS IV SDN TANAMODINDI PALU	
Akina dan Sulistiowati	1358
HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU DENGAN MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI DI KAB. POHUWATO	
Syahrir Panu	1364
ANALISIS MENGEMBANGKAN IDE DALAM PARAGRAF SKRIPSI MAHASISWA	
Yusuf Jafar	1372

MOTIVASI DAN HASIL BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN MATEMATIKA MATERI LUAS BANGUN DATAR DI KELAS V SDN 1 PARUNGI DAPAT DITINGKATKAN DENGAN MENERAPKAN PEMBELAJARAN KONTEKSTUAL Santoso Misijan.....	1376
SINERGITAS KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL DALAM PENGEMBANGAN KULTUR AKADEMIK DAN PENGELOLAAN KONFLIK MAHASISWA DI UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO Sutrino Yunus.....	1390
PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PANASONIC SHIKOKU ELECTRONICS INDONESIA Syaiful Pakaya	1399

PENINGKATAN DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS MELALUI PENINGKATAN IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Lili H. Djau & Isnanto

SMA Negeri Tapa Kabupaten Bone Bolango
Universitas Negeri Gorontalo

Abstract

The objective of the research is to find out the effect of work climate and job satisfaction toward job discipline at Senior High School around Bone Bolango Regency. This research used the quantitative approach with survey method. The sample of this research were 131 employees selected randomly. The data were obtained by distributing questionnaire and analyzed by path analysis. The results are: (1) work climate and job satisfaction have a positive effect directly toward job discipline, and (2) work climate have a positive effect directly towards job satisfaction.

Keywords: *work climate, job satisfaction, and job discipline*

I. PENDAHULUAN

Guru adalah faktor yang sangat dominan dan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur peserta didik dan fasilitas lainnya.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didik. Dalam mencapai mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi harapan utama dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang

ditunjukkan guru.

Schoderbek dan Kefalas (2000: 39) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar, yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.

Untuk itu, dalam meningkatkan kinerjanya, guru perlu meningkatkan kedisiplinan dalam diri guru itu sendiri sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan profesinya sebagai guru yang harus digugu (dipercaya) dan ditiru (sebagai tauladan/contoh).

II. KAJIAN TEORETIS

Disiplin Kerja

Hasibuan (2001:40) memberikan definisi tentang disiplin sebagai berikut: Kedisiplinan adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Haiman (1982:459) juga menekankan disiplin terhadap kinerja dengan menyatakan:

It is unrealistic to expect good discipline anywhere in the organization unless the management at the top and down the line demonstrates self-discipline. Self-imposed discipline involves conformity with the rules, regulation, and orders which are necessary for the proper conduct of the enterprise. This calls for a reasonable degree of subordination of personal idiosyncrasies and interest to the need of the organization. Once subordinate knows what is expected of him he will feel secure in doing his job well.

Jarolimex dan Foster (1976: 66) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu pembebanan dan pengenaan atas pengendalian dan pengekanan diri seseorang untuk tujuan membangun suatu karakter, seperti kebiasaan kerja yang efisien, perilaku yang sesuai, perhatian terhadap orang lain, hidup secara tertib dan pengendalian terhadap rangsangan dan emosi orang lain. Sedangkan Morrison (1988: 389) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu proses dari pengendalian perilaku. Jadi dalam pengertian disiplin tersangkut dengan *self control* terhadap pribadi seseorang dalam melaksanakan tugas sehingga tercipta suatu kondisi dalam pemenuhan kebutuhan optimal dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut The Liang Gie (1972: 41), disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Dari beberapa pengertian di atas disiplin kerja (*discipline*) dalam lingkungan sekolah secara tradisional merujuk kepada pengendalian terhadap perilaku guru yang dilakukan secara eksternal. Dengan kata lain, konsep awal tentang disiplin kerja terkait erat dengan perilaku yang sesuai dengan norma, yang dapat diamati dari luar. Mereka yang tidak mematuhi norma disebut sebagai berperilaku

menyimpang (*misbehavior*) yang nampak dalam diri manusia.

Pendapat lain diungkapkan oleh Giancola (2013) yang mengatakan bahwa program disiplin kerja merupakan suatu program untuk membantu siswa dalam mengendalikan diri sendiri demi peningkatan belajarnya. Pendapat ini lebih menekankan disiplin kerja dari intervensi eksternal yang nampak berupa program-program tertentu. Seyogyanya program ini akan jalan dengan baik bilamana guru kerja sesuai komitmennya untuk membantu siswa dalam proses pembelajaran sehingga dapat memperlihatkan prestasi yang diharapkan.

Watson dan Tharp (1985:9) mengatakan bahwa disiplin kerja terkait dengan konsep-konsep seperti *self-regulation*, *self-control*, dan *self-modification*. *Self-regulation*, adalah penyesuaian diri yang dilakukan seseorang tanpa disadarinya sehingga menunjukkan perilaku yang dapat diterima dan menghindari perilaku yang dilarang atau juga menyesuaikan dengan tugas-tugas tertentu yang harus dilakukannya. Penyesuaian perilaku sebagai akibat dari internalisasi perilaku yang dialami oleh seseorang semasa masih kanak-kanak, sehingga dikemudian hari sudah memiliki kebiasaan dengan perilaku tertentu.

Dari uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan seseorang secara sadar dan sukarela dalam menjalankan kewajibannya terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya yang meliputi: (1) penyesuaian norma (2) kepatuhan (3) ketaatan (4) tanggungjawab dan (5) kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan.

Iklim Kerja

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1992: 702) mengemukakan bahwa iklim kerja merupakan serangkaian

keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh para pekerja, yang merupakan salah satu kekuatan yang mempengaruhi perilaku pekerja. Kerps (1990: 193) mengatakan bahwa iklim kerja adalah suasana yang terjadi dalam lingkungan kerja yang diciptakan oleh pola hubungan antara pribadi dalam bekerja.

Lebih lanjut Mullins (1993: 651) mengatakan iklim kerja adalah kualitas lingkungan internal kerja yang telah berlangsung lama dan berkelanjutan yang: (a) dialami oleh para anggotanya, (b) mempengaruhi perilaku mereka, dan (c) dapat digambarkan dalam hal seperangkat nilai-nilai tertentu yang kemudian menjadi karakteristik (atribut) dari organisasi. Iklim juga berkaitan dengan pengakuan organisasi yang menjadi tempat kerja sebagai sistem sosial dan sejauh mana anggota (pekerja dalam organisasi) dianggap sebagai pengalaman psikologis bermanfaat. Hal ini dapat dilihat sebagai pernyataan saling percaya dan pengertian di antara anggota organisasi. Iklim kerja dicirikan oleh suasana hubungan organisasi sebagai tempat kerja dengan anggotanya dan hubungan antara atas dengan bawahan. Hubungan ini ditentukan oleh interaksi antara gaya kepemimpinan, proses manajemen, struktur formal, tujuan dan sasaran dan perilaku orang di dalam organisasi.

John (1988:7) mengemukakan bahwa iklim kerja ditentukan oleh hubungan sosial orang-orang yang ada dalam lingkungan pekerjaan, dan sistem ganjaran yang digunakan untuk memotivasi para pekerja.

Steers (1985: 120) mengemukakan bahwa pembahasan iklim kerja berhubungan dengan ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja, dan timbul terutama karena pekerjaan, dan dianggap mempengaruhi perilaku pekerja.

Iklim kerja mengacu pada aspek-aspek lingkungan yang sadar dirasakan

oleh pelaksana pekerjaan. Iklim kerja adalah bersifat persepsi dan deskriptif. Sedangkan persepsi adalah sensasi atau realisasi dialami oleh individu, sementara deskripsi adalah apa yang orang laporkan sebagai sensasi (2006: 305). Penciptaan iklim kerja yang kondusif merupakan tanggungjawab pimpinan, dalam hal ini kepala sekolah setiap kebijakan yang diambil akan berpengaruh terhadap iklim kerja. Oleh sebab itu kepala sekolah dengan dukungan seluruh bawahannya harus berupaya menciptakan iklim kerja yang kondusif agar kinerja dan produktivitas para guru dapat lebih ditingkatkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disintesis bahwa iklim kerja adalah suasana yang terbangun untuk menumbuh kembangkan semangat kebersamaan dan memberikan dorongan atau semangat dalam pembelajaran di sekolah meliputi: (1) kelengkapan fasilitas pembelajaran, (2) kenyamanan ruang kerja, (3) kejelasan tugas, (4) hubungan kerja atasan dan rekan, dan (5) sistem penghargaan dan sanksi.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2009: 113) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah:

A positif feeling about one's job, resulting from an evaluation of its characteristics. A person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about his or her job, while a dissatisfied person holds negative feelings.

Menurut Greenberg dan Baron (2007: 170) mendefinisikan, "kepuasan kerja sebagai reaksi kognisi, afeksi dan evaluasi individu-individu terhadap pekerjaan mereka." Newstrom (2007: 204) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah: "perasaan senang atau tidak senang dengan penuh emosi pada anggota terhadap pekerjaan mereka." Ia menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan suka atau

tidak suka terhadap sesuatu hal.

Pendapat Luthans menjelaskan bahwa kepuasan kerja itu merupakan sebuah persepsi yang dibangun oleh karyawan terhadap hasil dari pekerjaan yang mereka tekuni. Hal ini penting mengingat bahwa aspek kognitif, afektif dan evaluasi sangat berkaitan dengan keputusan penting yang diambil oleh karyawan. Hal ini pula menimbulkan suatu reaksi sikap dan keputusan penting yang akan diambil dalam sebuah pekerjaan atau pengalaman kerja. Schermerhorn, dkk (2011: 72) menambahkan:

Job satisfaction is the degree which an individual feels positive about a job. The five facet of job satisfaction measured by the JDI (Job Descriptive Index) are: 1) the work it self (responsibility, interest, and growth); 2) Quality of supervision, 3) relationship with co-workers, 4) promotion opportunities.

Dari beberapa pandangan tersebut dapat dimaknai bahwa pada hakekatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat dia bekerja. Bekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugasnya. Hal ini sangat baik dan lambat laun terjadi peningkatan kinerja serta berdampak pula pada produktivitasnya.

Pendapat lain yang lebih spesifik yang dikemukakan oleh French (1986: 121) bahwa, “*Job satisfaction can be defined as a persons’ emotional respons to aspects of work or to the work it self*”. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respon emosional yang berpengaruh kepada kerja dan pekerjaan itu sendiri. Hal yang sama juga dikatakan bahwa “*Job satisfaction as degree of enjoyment that people derive from performing their jobs*” (Elbert dan Griffin, 2005: 26).

Kepuasan kerja mempengaruhi banyak perilaku individu kearah yang

lebih baik pada individu itu sendiri dan juga terhadap perusahaan atau lembaga tempat ia bekerja. Sedangkan ketidakpuasan kerja dapat berpengaruh negatif bagi individu itu sendiri yang nantinya akan berdampak pada kinerja dan juga dapat berpengaruh pada keberlanjutan perusahaan atau lembaga tempat ia bekerja. Dalam hal menyikapi ketidakpuasan kerja bagi para pekerja, Steven L. McShane & Mary Ann Von Glinow, dan Steven L. McShane & Mary Ann Von Glinow, mengemukakan sebuah model, yang disebut dengan model *EVLN (EVLN model)*, yaitu *Exit, Voice, Loyalty, dan Neglect* (2008: 116).

Green dan Baron (2007: 173) mengungkap teori yang lain yaitu teori nilai atau Value theory, “Kepuasan kerja tergantung terutama pada kecocokan antara nilai penghasilan individu dengan persepsi mereka mengenai kemampuan pendapatan yang akan diperoleh”.

Berdasarkan sejumlah konsep di atas dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah perasaan dan ekspresi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, rasa suka dan tidak suka, yang timbul pada seseorang yang diperoleh dari penilaiannya terhadap pekerjaan atau pengalamannya dalam bekerja, dengan indikator: (1) Kepuasan terhadap imbalan yang diterima (2) promosi jabatan, (3) kemampuan pengawas memberi motivasi, (4) dukungan rekan kerja, dan (5) jenis pekerjaan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo yaitu Guru sekolah Menengah Atas Negeri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kausal, analisis ada atau tidak ada pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain dengan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menganalisis

keterkaitan antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Adapun variabel yang dikaji adalah Iklim kerja X_1 , Kepuasan kerja X_2 , Disiplin kerja Y guru sekolah menengah. Populasi target penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Atas Negeri se Kabupaten Bone Bolango

sebanyak 210 orang guru yang tersebar pada 6 sekolah. Sampel penelitian sebanyak 131 orang guru dari populasi yakni sebanyak 210 orang dengan menggunakan teknik “*proporsional random sampling*”. Keempat variabel data ini dijamin menggunakan angket.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Tabel. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Persamaan Struktural	Hipotesis	Jalur	Koefisien	t _{hitung}	t _{tabel} $\alpha = 0,05$	Keterangan
I	1	P_{v1}	0,417	5,500	1,97	Pengaruh Langsung Positif
	2	P_{v2}	0,383	5,042		Pengaruh Langsung Positif
II	3	p_{21}	0,571	7,891		Pengaruh Langsung Positif

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Langsung Positif Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Temuan penelitian di atas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (1982: 45) yang menyatakan bahwa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak merupakan tindakan yang dapat menciptakan sebuah suasana yang kondusif bagi organisasi tersebut dalam menjalankan misinya. Nitisemito cenderung memposisikan iklim sebagai komponen yang turut membentuk disiplin.

Seifert (1983: 248-250) menyatakan bahwa sekurang-kurangnya ada tiga pendekatan yang berkenaan dengan disiplin kerja, yakni pendekatan humanisme, pendekatan negosiasi, dan pendekatan modifikasi perilaku. Pendekatan humanisme terhadap disiplin kerja didasarkan atas keyakinan bahwa pada dasarnya manusia memiliki tanggung jawab serta keinginan untuk mengendalikan diri dan apabila ada perilaku mereka yang mengganggu atau tidak sesuai, maka mereka dapat memperbaiki perilakunya dan

menyelesaikan masalah-masalah sendiri tanpa mengganggu orang lain. Pendekatan negosiasi mengatakan bahwa meskipun seseorang memiliki tanggung jawab atas perilaku mereka dan memiliki kemampuan untuk memperbaiki perilaku-perilaku mereka yang tidak sesuai, namun diperlukan juga control dan intervensi dari pimpinan. Pimpinan perlu memberikan pengawasan terhadap perilaku guru dan bila terjadi perilaku yang menyimpang maka mereka harus segera mengintervensi dengan menegakkan aturan yang ada. Pendekatan modifikasi perilaku menekankan pentingnya penguatan-penguatan positif dan negatif untuk mengontrol perilaku. Menurut pendekatan ini, apabila pimpinan menegakkan disiplin kerja, maka hendaknya diberi penguatan berupa penghargaan atau pujian terlebih dahulu.

Pendekatan-pendekatan disiplin membutuhkan sebuah kondisi yang dalam pandangan Steers (1977: 40) disebut sebagai faktor-faktor yang memengaruhi iklim kerja yang mencakup: (a) Struktur tugas, (b) Imbalan dan hukuman yang di berikan, (c) Sentralisasi keputusan, (d) Tekanan

pada prestasi, (e) Tekanan pada latihan dan pengembangan, (f) Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas, (g) Keterbukaan dan ketertutupan individu dan status dalam organisasi, (h) Pengakuan dan umpan balik kompetensi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi. Terbentuknya iklim yang kondusif dimana terdapat pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan disiplin kerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang, terkonsentrasi dan terstruktur hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

2. Pengaruh Langsung Positif Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Temuan penelitian di atas telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki 2001: 225) yang mengemukakan bahwa ada lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja dalam suatu organisasi, yaitu: (1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*). Dalam hal ini kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. (2) Perbedaan (*Discrepancies*). Kepuasan kerja adalah hasil yang memenuhi harapan. (3) Pencapaian Nilai (*Value attainment*). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting. (4) Keadilan (*Equity*). Faktor-faktor tersebut jika dikontrol secara individual akan melahirkan sebuah kondisi yang sesuai dengan aturan organisasi dalam proses pencapaian tujuan-tujuannya. Dalam arti kata bahwa kondisi disiplin diciptakan dari keterpenuhan atas kebutuhan-kebutuhan individual.

Perasaan atas keterpenuhan kebutuhan individual akan membangun kesan positif terhadap suatu pekerjaan berdasarkan hasil evaluasi dari karakteristik yang ditemukan dalam proses kerja. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung berpikir positif dan melakukan pekerjaannya dengan baik, termasuk dalam suasana yang terkontrol oleh aturan-aturan organisasi sebagai pembentuk disiplin kerja. Sedangkan seseorang yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung berperilaku negatif terhadap pekerjaannya dan berdampak pada buruknya kepatuhan pada aturan organisasi.

3. Pengaruh Langsung Positif Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan penelitian yang menyatakan pengaruh langsung positif iklim kerja terhadap kepuasan kerja telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Glisson (2002:767-794) yang menyatakan bahwa kesan global seseorang dan dampak pribadi dari lingkungan kerja, yang mempengaruhi perilaku kerja individu dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Demikian halnya Aarons (2006: 61-72) menyatakan bahwa persepsi karyawan dan respon afektif terhadap tugas kerja dan pekerjaan turut membentuk persepsi emosional terhadap pekerjaan. Iklim kerja lebih positif ditandai dengan rendahnya tingkat kelelahan emosional dan depersonalisasi. Kelelahan emosional adalah kondisi seorang karyawan merasa lelah karena tuntutan pekerjaan mereka. Depersonalisasi adalah kondisi karyawan merasa jauh atau dihapus dan diberhentikan dari pekerjaan. Dengan kondisi-kondisi tersebut maka tercipta suasana afeksi pekerja yang menyenangkan.

Dukungan teori atas temuan penelitian itu juga dapat dilihat dari pendapat yang dikemukakan oleh Mullins (2005: 703) tentang dimensi tingkat kepuasan kerja. Mullins mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel yang berkaitan dengan individu, faktor sosial, budaya, organisasi dan lingkungan.

Temuan-temuan penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Hal ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh David Ulrich (200: 593) bahwa ada beberapa pendekatan dalam disiplin, yakni pendekatan progresif dan pendekatan positif. Pendekatan positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran disiplin adalah tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa hukuman. Dalam pendekatan ini, fokusnya adalah pada bimbingan untuk mendorong perilaku yang diinginkan, bukan pada penggunaan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Pendekatan disiplin ini dapat dilakukan dengan memecahkan masalah-masalah yang mempengaruhi penerapannya dalam diri pekerja. Faktor-faktor seperti memperbaiki iklim kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah salah satu dari pendekatan positif ini. Pendekatan progresif dapat ditunjukkan dengan penerapan prosedur disiplin yang paling progresif menggunakan teguran lisan dan tertulis dan suspensi sebelum beralih ke pemecatan. Disiplin progresif menunjukkan bahwa tindakan untuk terus menunjukkan perilaku tidak tepat.

V. PENUTUP

1. Terdapat pengaruh langsung positif Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja guru. Artinya perbaikan iklim kerja akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja guru.
2. Terdapat pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Artinya peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja guru.
3. Terdapat pengaruh langsung positif Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Artinya perbaikan iklim kerja akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarons, G.A., dan A.C. Sawitzky. *Organizational Culture And Climate And Mental Health Provider Attitudes Toward Evidence-Based Practice*, Masschusetts: Psychological Services Publishing, 2006.
- Baron, Robert A., dan Jerald Greenberg. *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon, 2005.
- D. W. Johnson. *Cooperation in the classroom*. Interaction Book Company, 1993.
- French, Wendell L. *Human Resources Management*. Boston: Houghton Briffin, Co, 1986.
- Gie, The Liang. *Kamus Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung, 1972.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. *Kerja dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan: Djoeilan Wahid. Jakarta: Erlangga, 1992.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall, 2007.
- Haiman, Theo. *Profesional Management*. New Delhi: Eurasia Publishing House, 1982.

- Hasibuan, Malayu S.P. *Managemen SDM*. Jakarta: PT.Gunung Agung, 2001.
- Jarolimek, John dan Clifford D. Foster. *Teaching and Learning in the Elementary School*. New York: Macmillan Pulishing Co, Inc., 1976.
- Kerps, Gary L. *Organizational Communication, Theory and Practice*. New York: Longman, 1990.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2001.
- Luthans, Fred dan Jonathan P. Doh. *International Management, Culture, Strategy, and Behavior*. Eighth Edition, New York: McGraw-Hill, 2012.
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow, *Organization Behavior 4th Edition*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Morrison, George S. *Early Chillardhood Education Today*. Ohio: Merrill Publising, Company, 1988.
- Mullins, Laurie J., *Management and Organisational Behaviour*, England: Prentice Hall Financial Time, 2005.
- Newstrom, John W. *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hall, 2007.
- Nitisemito, Alex S. *Marketing*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982.
- Robbins, P. Stephen, dan Timohty A. Judge. *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Prentince Hall, 2009.
- Schoderbek, Peter H., Charles G. Schoderbek dan Asterios G. Kefalas. *Management Sistensi Conceptual Consideration*. Boston: Homewood, 1990.
- Seifert, Kelvin. *Educational Psychology*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1983.
- Steers Richard M. *Efektivitas Kerja: Kaidah Perilaku*, Terjemahan: Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga, 1985.
- _____ dan Porter. W. Lyman., *Motivation and Work Behaviour Fifth Edition*. Singapore: McGrowhill Book Co. 1991.
- Ulrich, David. *Changing Nature of Human Resource Management*. Cambridge: Pearson Prentice Hall, 2009.
- Watson, David L., dan Roland G. Tharp, *Self-Directed Behavior, Self Modification for Personal Adjusment*. Monterey, California: Brooks/cole publication Company, 1985.