

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN DENGAN PRODUKTIVITAS MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN MATRAMAN JAKARTA TIMUR

Nyai Fatimah

Institut PTIQ Jakarta

Jl. Batan I No. 2 Lebak Bulus Cilandak Jakarta Selatan

Abstract

This study aims to find out and test empirical data related to the relationship between organizational culture, discipline and teacher teaching productivity simultaneously or separately. In this study, the authors used a survey method with a correlational and regression approach to quantitative data obtained from the object of research, namely Private Primary School teachers in Matraman sub-district. The sample of this study was 93 respondents out of a total of 120 private elementary school teacher populations in Matraman District in the odd semester of the 2018/2019 academic year. Data collection is done by using questionnaire / questionnaire, observation, and documentation techniques. The type of analysis used is correlation analysis and descriptive described regression. The results of this study are:

First, there is a positive, strong and significant relationship between organizational culture and teacher teaching productivity with a correlation coefficient (r) of 0.751 and a coefficient of determination (R^2) of 56.4%. The direction of influence is indicated by the regression equation $\hat{Y} = 31,073 + 0.749 X_1$, it can be read that each increase in one unit score of organizational culture (X_1) affects the increase in teacher teaching productivity score (Y) of 0.749 points.

Second, there is a positive, strong and significant relationship between discipline and teacher teaching productivity with a correlation coefficient (r) of 0.736 and a coefficient of determination (R^2) of 54.2%. The direction of influence is indicated by the regression equation $\hat{Y} = 31,073 + 0,749 X_2$, it can be read that each increase in one unit of discipline score (X_2) affects the increase in the teacher's teaching productivity score (Y) by 0.749 points

Third, there is a positive, strong and significant relationship between organizational culture and simultaneous discipline with teacher teaching productivity. The correlation coefficient (r) is 0.815 and the coefficient of determination (R^2) is 66.4%. The direction of influence is indicated by the regression equation $\hat{Y} = 12,191 + 0,467 X_1 + 0,427 X_2$. From this equation it can be read that each increase in one independent unit score of organizational culture and discipline jointly affects the increase in teaching productivity scores 0.894.

Keywords: Organizational Culture, Discipline, Teacher Teaching Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait hubungan antara budaya organisasi, disiplin dengan produktivitas mengajar guru secara simultan maupun terpisah. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional dan regresional terhadap data-data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian yaitu guru-guru Sekolah Dasar Swasta

di kecamatan Matraman. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 93 responden dari total 120 populasi guru SD Swasta di Kecamatan Matraman pada semester ganjil tahun ajaran 2018/2019. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tehnik angket/ kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Jenis analisis yang digunakan adalah analisa korelasi dan regresi yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah:

Pertama, terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas mengajar guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,751 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 56,4%. Arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 31,073 + 0,749 X_1$, dapat dibaca bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya organisasi (X_1) mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar guru (Y) sebesar 0,749 poin.

Kedua, terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikan antara disiplin dengan produktivitas mengajar guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,736 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 54,2 %. Arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 31,073 + 0,749 X_2$, dapat dibaca bahwa setiap peningkatan satu unit skor disiplin (X_2) mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar guru (Y) sebesar 0,749 poin.

Ketiga, terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikan antara budaya organisasi dan disiplin secara simultan dengan produktivitas mengajar guru. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,815 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 66,4 %. Arah pengaruh ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 12,191 + 0,467 X_1 + 0,427 X_2$. Dari persamaan ini dapat dibaca bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen budaya organisasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar 0,894.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin, Produktivitas Mengajar Guru

A. Pendahuluan

Produktivitas saat ini menjadi semakin penting dan strategis sebagai faktor penentu jangka panjang terhadap daya saing dan kesejahteraan masyarakat di era globalisasi. Tantangan utama Indonesia saat ini maupun ke depan, bagaimana meningkatkan produktivitas yang masih rendah. Selain itu, pemerintah harus menerapkan kebijakan dan strategi nasional yang mampu menggerakkan peningkatan produktivitas. Jika tidak, tenaga kerja Indonesia akan semakin jauh tertinggal dengan negara lain.

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja. Dalam pencapaian produktivitas kerja, banyak faktor yang mempengaruhi antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, budaya kerja, kepuasan kerja dan stres kerja bertambah. Sebagian besar yang mempengaruhi produktivitas kerja ditentukan oleh besar kecilnya produktivitas kerja yang diterima selama

bekerja sehingga akan memberikan disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja yang baik.

Kinerja guru merupakan tolok ukur yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan, karena jika kinerja guru rendah, maka proses pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi tidak akan berjalan secara maksimal.

Berdasarkan temuan data bahwa secara keseluruhan baik dilihat dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru sekolah dasar di Matraman, ternyata menunjukkan kualitas kinerja guru yang masih belum maksimal. Kurangnya kinerja guru tersebut, tentu dapat berimplikasi terhadap rendahnya mutu pendidikan, baik secara keilmuan (akademik), maupun kepribadian (karakter). Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Simamora menyatakan bahwa: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”. Hal lain yang terlihat belum maksimal di sekolah dasar di Matraman adalah budaya organisasi sekolah. Birokrasi dan kepemimpinan yang dirasakan oleh para guru yang masih kurang nyaman. Menurut Nawawi budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi.¹

Dari uraian yang telah dikemukakan maka pengaruh budaya organisasi sekolah dan disiplin guru yang baik sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitas kerja guru. Berkaitan dengan hal-hal tersebut, maka perlu adanya penelaahan lebih lanjut mengenai budaya organisasi sekolah, disiplin guru serta produktivitas mengajar guru di sekolah dasar Matraman Jakarta Timur.

B. Pembahasan

1. Produktivitas Mengajar Guru

Istilah “produktivitas” secara bahasa berasal dari bahasa Inggris *productivity*, yang artinya kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang

¹ Nawawi Hadari, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Buku 1, (Jakarta: Universitas Terbuka/ UPI-YAI, , 2003), h. 67.

dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian.² Peter F. Drucker menyatakan produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara masukan dan keluaran sebagai nilai tambah dalam proses optimasi.³ Sedangkan menurut Stephen P. Robin produktivitas merupakan rasio antara masukan (*input*) yang digunakan dengan *output* yang diperoleh.⁴

Muchdarsyah Sinungan menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.⁵

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, pada dasarnya produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran, dimana produktivitas selalu bertumpu pada dua komponen utama, yakni (1) masukan dan (2) keluaran. Jika kedua komponen dapat memiliki besaran yang proporsional, maka hal itu akan dapat dikatakan produktif.

Produktifitas kerja guru adalah daya hasil kerja guru yang berupa kemampuan dan keterampilan di dalam menghasilkan kualitas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan baik dalam skala sekolah maupun nasional. Adapun ciri-ciri umum guru yang produktif yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan Sanusi (1992:45) tentang individu yang produktif, yaitu:

- a. Tindakannya konstruktif,
- b. percaya pada diri sendiri,
- c. bertanggung jawab,
- d. memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan,
- e. mempunyai pandangan ke depan,
- f. mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah,

² WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), h. 70

³ Peter F. Drucker, *What is Productivity?*, ttp:tp, 1999, h.1-2

⁴ Stephen P. Robins, *Organizational Behavior*, New Jersey : Prentice –Hall, Inc. 1996, h.26

⁵ Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003, h.21

- g. mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, inovatif),
- h. memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.⁶

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan dan evaluasi terhadap proses pembelajaran secara efektif dan efisien serta mencapai target-target kompetensi yang telah ditetapkan bahkan juga melebihi target tersebut.

2. Budaya Organisasi

Secara etimologis, kata budaya berasal dari bahasa Sanskerta *Bodhya* yang berarti akal budi, sedangkan secara terminologis budaya adalah suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab.⁷ Schein, dalam bukunya menjelaskan bahwa Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.⁸ Sedangkan Edgar mengatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi-asumsi, kepercayaan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dilaksanakan oleh anggota-anggota organisasi tersebut.⁹

Aunur Rohim Fakhri dan Iip Wijayanto menyatakan bahwa budaya organisasi adalah budaya yang tumbuh di dalam organisasi itu sendiri. Budaya yang bersifat terlihat dan tidak terlihat. Budaya yang terlihat ini dapat diklasifikasikan karena sifatnya dapat terukur seperti agama, budaya regional, dan prestasi kerja. Budaya yang

⁶ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, h.92

⁷ Poerdaminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, h.197

⁸ Schein, E. H. *Organizational Culture and Leadership*, San Fransisco: Jossey-Bass, 1985. h. 168

⁹ Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Josseybass Publ. 1992, h. 102

tidak terlihat adalah kebiasaan yang berkembang di tengah-tengah masyarakat organisasi namun sifatnya tidak dapat diukur.¹⁰

Budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai-nilai bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, budaya organisasi akan menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota organisasi; menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi; menentukan sifat dan bentuk-bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi; menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota organisasi; menentukan cara-cara kerja yang tepat, dan sebagainya.¹¹

Ada tujuh karakteristik primer merupakan hakekat dari budaya organisasi antara lain: (1) Inovasi dan pengambilan resiko; (2) Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan analisis dan perhatian terhadap detail; (3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu; (4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu; (5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu; (6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai dalam pekerjaannya; (7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.¹²

Dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh keseluruhan anggota organisasi yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja dan perilaku organisasi. Dalam kehidupan bermasyarakat, budaya organisasi akan mempengaruhi nilai-nilai, sikap-sikap, asumsi dan harapan-harapan individu.

3. Disiplin Kerja Guru

Secara Etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris, “*Disciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan

¹⁰ Aunur Rohim dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam* (Yogyakarta: UII Press, 2001), h. 56-58.

¹¹ Agus Suryono, *Budaya Birokrasi Pelayanan Publik*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik. Vol. 1. No. 2 Maret-Agustus. 2001

¹² Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*, h. 527

dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.¹³ Soerjono Soekanto mendefinisikan “Disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga dalam pembicaraan sehari-hari istilah tersebut biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib, suatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.¹⁴ Sedangkan E. Mulyasa menyatakan disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.¹⁵

Oteng Sutrisno berpendapat, bahwa kedisiplinan guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan sehingga dapat membimbing kearah pertumbuhan kepribadian peserta didik secara sistematis dan pragmatis supaya mereka hidup sesuai dengan ajaran Islam sehingga terjalin kebahagiaan di dunia dan akhirat.¹⁶

Hasibuan (2001), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: (1) Tujuan dan kemampuan; (2) Teladan pimpinan Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik; (3) Balas jasa atau gaji; (4) Keadilan; (5) Waskat (Pengawasan Melekat); (6) Sanksi hukum; (7) Ketegasan; dan (8) Hubungan kerja/hubungan kemanusiaan.¹⁷

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan

¹³ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 145

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Remaja dan Masalahnya*, Jakarta, Balai Pustaka, 1990, Cet. 2, h.79.

¹⁵ E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara, 2009, Cet. 2, h. 191.

¹⁶ Oteng Sutrisno, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktek Professional*, (Bandung: Angkasa, 1985),h. 97.

¹⁷ Hasibuan, SP, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara. 2007, h. 194-198

tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.¹⁸

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan bersifat kuantitatif dan dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian ini dilakukan pada guru-guru sekolah dasar di Matraman Jakarta Timur dengan menggunakan metode survey pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah disusun terlebih dahulu. Populasi terjangkau adalah 120 orang guru Sekolah Dasar swasta. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *proporsional random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin.

Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui kuesioner, kemudian hasilnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru pada sekolah dasar swasta yang berada dalam dinas pendidikan kecamatan Matraman Jakarta Timur. Dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling* peneliti menggunakan data yang diperoleh dari guru-guru sekolah dasar di Matraman, terdiri dari SDIT Nurul Hikmah, SDS Muhammadiyah 3, SDS Muhammadiyah 23, SDS Al Barra, SDS Kartika, SD Perguruan Rakyat, SDIT Permata Bunda, dan SDS Insan Persada Gemilang.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Hubungan Budaya Organisasi (X_1) dengan Produktivitas Mengajar Guru (Y) Sekolah Dasar di Kecamatan Martaman Jakarta Timur

Dari hasil perhitungan analisis jalur, terdapat hubungan antara budaya organisasi sekolah dengan produktivitas mengajar guru. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,751 dan koefisien signifikansi $0,00 < \alpha = 0.01$ pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya hubungan atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,564 yang berarti bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru sebesar 56,4% dan berarti sisianya 43,6% ditentukan oleh

¹⁸ Hasibuan, SP, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 193-194.

faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 31,073 + 0,749 X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya organisasi mempengaruhi peningkatan skor produktivitas kerja guru sebesar 0,749.

Hasil penelitian ini sejalan atau menguatkan teori yang dikemukakan oleh Rifaldi (2014) yang dalam penelitian menyatakan budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap produktivitas mengajar guru. Didukung pula oleh pendapat Timpa Dale A. dan Muchdarsyah Sinungan yang menyatakan bahwa salah satu aspek yang mempengaruhi produktivitas mengajar adalah budaya organisasi. Dan juga senada dengan pendapat Harris dan Moran yang menyatakan bahwa budaya organisasi perlu diperhitungkan dalam meningkatkan produktivitas selain komponen-komponen manajemen lainnya.

Berdasarkan analisis tersebut budaya organisasi sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas mengajar guru. Peningkatan komponen budaya organisasi sekolah diikuti dengan peningkatan produktivitas mengajar guru.

2. Hubungan Disiplin (X_2) dengan Produktivitas Mengajar Guru (Y) Sekolah Dasar di Kecamatan Martaman Jakarta Timur

Dari perhitungan analisis jalur, terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikan antara disiplin dengan produktivitas kerja guru pada lima sekolah dasar swasta di kecamatan Matraman yang telah ditentukan. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan hubungan atau koefisien korelasi sebesar 0,736, dan koefisien signifikansi $0,00 < \alpha = 0,01$ pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,542 yang berarti bahwa disiplin memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru sebesar 54,2 % dan sisanya yaitu 45,8% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi $\hat{Y} = 31,073 + 0,749 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor disiplin mempengaruhi peningkatan skor produktivitas kerja guru sebesar 0,749.

Hasil penelitian ini sejalan atau menguatkan teori yang dikemukakan oleh Sustermeiser dalam Revianto (1990) bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas mengajar guru karena sikap dan perilaku seseorang itu tergantung dari kemauan atau kesediannya untuk bekerja dengan giat dan

mempunyai tekad untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁹ Senada juga dikemukakan oleh Anoraga (2009), bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas mengajar salah satunya yaitu disiplin kerja yang keras.²⁰

Menurut pernyataan Sinungan (2003), disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas."²¹ Anoraga (2004) juga mengatakan agar produktivitas kerja guru dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. Disiplin harus ditegakkan baik kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh mereka yang terlibat di dalam organisasi.²²

Berdasarkan analisis tersebut disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas mengajar guru. Peningkatan kedisiplinan guru diikuti dengan peningkatan produktivitas mengajar guru.

3. Hubungan Budaya Organisasi (X₁) dan Disiplin Guru (X₂) secara bersama-sama dengan Produktivitas Mengajar Guru (Y) Sekolah Dasar di Kecamatan Martaman Jakarta Timur

Dari perhitungan analisis jalur, hubungan kedua variabel independen (budaya organisasi) dan (disiplin) secara simultan terhadap produktivitas kerja guru menunjukkan adanya hubungan yang positif, sangat kuat dan signifikan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen atau bebas (budaya organisasi) dan (disiplin) memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja guru pada lima sekolah dasar swasta di kecamatan Matraman yang telah ditentukan.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh koefisien korelasi = 0,815, yang berarti bahwa budaya organisasi dan disiplin secara bersamaan terhadap produktivitas kerja guru. Sedangkan besarnya hubungan koefisien determinasi R-square sebesar 0,664 yang berarti bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi dan disiplin secara bersamaan terhadap produktivitas kerja guru sebesar 66,4% dan

¹⁹ J. Revianto, *Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Lembaga Ketenagakerjaan, 1990, h. 79

²⁰ P. Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009

²¹ Muchdarsyah Sinungan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, h. 56

²² P. Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004, h. 90

sisanya yaitu 33,6% ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 12,191 + 0,467 X_1 + 0,427 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen budaya organisasi dan disiplin secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor produktivitas kerja guru sebesar 0,894.

Jika dilihat dari nilai R square di atas maka secara bersama-sama variable budaya organisasi sekolah dan disiplin atau variable independen memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap produktivitas mengajar guru di sekolah dasar swasta daerah Matraman Jakarta Timur dan sisanya merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variable bebas yang diteliti. Jadi maksimal tidaknya guru dalam menjalankan tugasnya tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah dan disiplin saja, akan tetapi bisa juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

E. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja guru pada lima sekolah dasar swasta di Kecamatan Matraman yang telah ditentukan. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,751 dan koefisien signifikansi $0,00 < \alpha = 0.01$ pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya hubungan atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,564 yang berarti bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru sebesar 56,4% dan berarti sisianya 43,6% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 31,073 + 0,749 X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya organisasi mempengaruhi peningkatan skor produktivitas kerja guru sebesar 0,749. (2) Terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikan antara disiplin dengan produktivitas kerja guru pada lima sekolah dasar swasta di kecamatan Matraman yang telah ditentukan. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan hubungan atau koefisien korelasi sebesar 0,736, dan koefisien signifikansi $0,00 < \alpha = 0.01$ pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,542 yang berarti bahwa disiplin memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru sebesar 54,2 % dan sisanya yaitu 45,8%

ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi $\hat{Y} = 31,073 + 0,749 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor disiplin mempengaruhi peningkatan skor produktivitas kerja guru sebesar 0,749. (3) Hubungan kedua variabel independen (budaya organisasi) dan (disiplin) secara simultan terhadap produktivitas kerja guru menunjukkan adanya hubungan yang positif, sangat kuat dan signifikan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen atau bebas (budaya organisasi) dan (disiplin) memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja guru pada lima sekolah dasar swasta di kecamatan Matraman yang telah ditentukan.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh koefisien korelasi = 0,815, yang berarti bahwa budaya organisasi dan disiplin secara bersamaan terhadap produktivitas kerja guru. Sedangkan besarnya hubungan koefisien determinasi R-square sebesar 0,664 yang berarti bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi dan disiplin secara bersamaan terhadap produktivitas kerja guru sebesar 66,4% dan sisanya yaitu 33,6% ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 12,191 + 0,467 X_1 + 0,427 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen budaya organisasi dan disiplin secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor produktivitas kerja guru sebesar $0,467 + 0,427 = 0,894$.

2. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat dikemukakan beberapa saran: (1) Diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak lembaga dan dari pihak pimpinan, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja guru dengan cara mendukung dan memfasilitasi guru-guru yang ingin meningkatkan pendidikan, memberi penghargaan bagi guru-guru yang berprestasi dalam mengharumkan nama lembaga atau sekolah dan menerapkan serta meningkatkan standar penilaian kinerja guru khususnya dalam memberikan pengajaran terhadap peserta didik. (2) Pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru perlu dihargai, fasilitas yang diinginkan mencukupi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah agar guru terpuaskan dengan apa yang di dapatnya di tempat kerja. Dengan demikian tentunya guru akan melaksanakan tugasnya dengan kompetensi yang mereka miliki, serta dapat meningkatkan

produktivitas kerja guru dalam memberikan pengajaran kepada peserta didik. (3) Guru hendaknya memiliki keyakinan akan potensi dirinya, bersedia menerima tugas yang tantangan dan memiliki pribadi yang mampu dan yakin mengatasi segala kesulitan. Dampaknya, meningkatkan budaya organisasi mereka yang secara simultan meningkatkan produktivitas. (4) Guru hendaknya meningkatkan kedisiplinan sebagai seorang guru terlebih lagi dalam keprofesionalannya, hal ini menjadi penunjang dirinya dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya sehingga pelaksanaan pembelajaran akan berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya, tidak monoton serta dapat meningkatkan produktivitas kerja guru. (5) Dengan adanya pengaruh yang cukup signifikan antara budaya organisasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru, maka pimpinan sekolah harus dapat mendorong para guru untuk bersikap kritis, memberikan motivasi, dan hal-hal lainnya yang dapat meningkatkan budaya organisasi dan disiplin sehingga akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja guru dalam memberikan pengajaran.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Drucker, Peter F. *What is Productivity?*. ttp:tp. 1999.
- Hadari, Nawawi. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Universitas Terbuka/ UPI-YAI. 2003
- Hasibuan. SP. M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Mulyasa, E. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta. Bumi Aksara. 2009. Cet. 2.
- Poerwadarminta, WJS.. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1989
- Revianto, J. *Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Lembaga Ketenagakerjaan. 1990.
- Robins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice – Hall. Inc. 1996.
- Rohim, Aunur dan Iip Wijayanto. *Kepemimpinan Islam* Yogyakarta: UII Press. 2001.
- Schein. E. H. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass. 1985.

Nyai Fatimah

Sinungan, Muchdarsyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.

_____. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.

Soekanto, Soerjono. *Remaja dan Masalahnya*. Jakarta. Balai Pustaka. 1990.

Suryono, Agus. *Budaya Birokrasi Pelayanan Publik*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik. Vol. 1. No. 2 Maret-Agustus. 2001

Sutrisno, Oteng. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktek Professional*. Bandung: Angkasa. 1985.