

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN JEPARA

Puguh Wibowo ¹⁾ **Yovitha Yuliejantiningih** ²⁾, **Akmal** ²⁾.

¹⁾ Guru di Kabupaten Jepara

²⁾ Universitas PGRI Semarang

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: (1) berapa besar pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru?, (2) berapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru?, dan (3) berapa besar pengaruh budaya organisasi sekolah dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru?.

Tujuan penelitian yaitu: (1) mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru, (2) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru, (3) mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru ?

Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS di SMA Negeri sub rayon 04 dan 05 Kabupaten Jepara sejumlah 108 guru, diperoleh sampel sebanyak 78 guru dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis yang meliputi regresi linier menggunakan program SPSS for Windows relase 17.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji prasarat dari data penelitian diperoleh data berdistribusi normal, homogenitas, linieritas dan multikolinier. Dari uji hipotesis, ditemukan: (1) pengaruh positif budaya organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 26,361 + 0,886 X_1$, dengan kekuatan korelasi 0,752 dengan kontribusi sebesar 56,6%. Terdapat (2) pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 46,637 + 0,732 X_2$, dengan kekuatan korelasi 0,627 dengan kontribusi sebesar 39,4%. Terdapat (3) pengaruh positif produktivitas kerja guru dan kompesasi secara bersama-sama yang dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 11,583 + 0,688X_1 + 0,383X_2$, dengan kekuatan korelasi 0,804 dengan kontribusi sebesar 64,6%.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kompensasi, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menghasilkan sumberdaya yang berkualitas. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki

bekal agar siap mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis supaya dapat memecahkan suatu masalah. Hal ini sesuai dengan pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Terwujudnya sekolah berprestasi, hal itu tidak terlepas dari efektifnya produktivitas kerja guru yang berada diorganisasi sekolah tersebut. Produktivitas kerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru didalam melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan tersebut, sedangkan perihal produktivitas kerja guru dapat dilihat sejauh mana produktivitas kerja guru tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan produktivitas kerja guru juga mengharuskan para guru membuat keputusan khusus, dimana tujuan pembelajaran di sekolah dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku dari seorang pendidik, kemudian ditransfer kepada peserta didiknya. Kondisi dilapangan yang terjadi di Di SMA Negeri Sub Rayon 04 dan 05 Kabupaten Jepara belum mencapai tujuan yang diharapkan, ternyata terkendala belum adanya budaya organisasi sekolah dilingkungan kerja di sekolah yang belum diterapkan, seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan sosial antara seseorang guru dengan guru lainnya ikut bisa menyebabkan produktivitas kerja guru menjadi menurun.

Guru memegang peranan sangat penting dalam mensukseskan pembelajaran di sekolah, karena guru berhubungan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan, figur terdepan dan posisi sentral dalam proses pelaksanaan pendidikan Suwarni (2009: 108). Guru sebagai pelaksana yang langsung berhubungan dengan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Betapapun lengkap dan baiknya kurikulum, metode mengajar dan sarana pendidikan lainnya tidak akan menjamin keberhasilan pendidikan, jika guru sebagai pelaksana utama dalam proses pembelajaran yang tidak profesional dan produktif. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu, maka hanya dengan guru-guru yang kompeten,

professional dan memiliki kepribadian akan produktif, maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar serta menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Kemudian juga guru menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Pendidikan dapat dikatakan berkualitas apabila proses belajar mengajar bisa berjalan dengan efektif dan peserta didik dapat memperoleh pengalaman yang bermakna. Untuk mencapai hal tersebut maka dibutuhkan guru yang produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Dwiyanto dalam Sulistyani (2004: 318) menjelaskan bahwa konsep produktivitas kerja tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas kerja guru bisa diartikan sebagai hasil kerja (*outcome*) yang diukur dengan tingkat efisiensi dan efektifitas pekerjaan selama periode tertentu. Produktivitas kerja guru bisa juga dilihat dari kemampuan guru dalam bersikap dalam kerja (pengajaran), dimulai dari kemampuan untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran serta mengevaluasi pembelajaran dengan efektif dan efisien untuk menghasilkan *out put* yang berkualitas, tinggi rendahnya produktivitas kerja guru akan sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. dibawah ini merupakan data sebagai bukti yang penulis peroleh yang menunjukkan, bahwa banyak guru-guru pada sekolah SMAN di Kabupaten Jepara yang terhenti pada pangkat IV.a, karena terkendala guru harus melakukan penelitian tindakan kelas bila ingin kenaikan pangkat yang lebih tinggi dan ditambah publikasi ilmiah juga, hal ini didasarkan dari peraturan Menteri Pedayagunaan Negara no 16 tahun 2009 yang mengatur kenaikan pangkat bagi pegawai fungsional dengan angka kredit bagi golongan tertentu dengan jumlah penelitian tindakan kelas tertentu pula. Salah satu tolok ukur produktivitas kerja guru, padahal guru tidak hanya menghasilkan *out put* peserta didik yang maksimal.

Pada dunia pendidikan selalu berusaha agar guru bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja guru dalam dunia pendidikan sangatlah sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja guru dalam dunia pendidikan, berarti keuntungan pada dunia pendidikan khususnya produktivitas kerja guru lebih meningkat. Seorang guru yang merasa nyaman senang dalam secara alami, dan akan berusaha meningkatkan hasil kerja mereka (*out put*), dan

meningkatkan output kerja merupakan peningkatan produktivitas menyangkut hasil akhir, yaitu seberapa hasil akhir yang diperoleh didalam kegiatan dalam pembelajaran.

Produktivitas menurut (Triton, 2005: 70) adalah: 1) suatu sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada ini; 2) perbandingan antara hasil yang akan dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan; 3) perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut International Labour Organization (ILO), sedangkan Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas kerja guru adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: (1) tanah/tempat; (2) peserta didik, (3) sarana, prasarana dan alat-alat pembelajaran, (4) tenaga pendidik dan kependidikan.

Prabu (2000: 67) mengemukakan bahwa: Pengertian produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Allan Thomas dalam Sedarmayanti (2009: 62) menyatakan bahwa salah satu cakupan produktivitas pendidikan adalah terkait dengan sikap dan kecakapan guru.

Budaya organisasi sekolah mengemukakan oleh Soetopo (2010: 123) budaya organisasi berkenaan dengan keyakinan, asumsi, nilai-nilai, norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan dan harapan- harapan yang dimiliki oleh organisasi dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur atau komponen sekolah termasuk stake holders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan disekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah. Seorang guru yang bekerja dalam suatu sekolah secara sadar maupun tidak, harus bekerja sesuai budaya yang berkembang disekolah tersebut. Budaya organisasi sekolah sebagai suatu nilai dari setiap sekolah akan memiliki kekhasan antara satu dengan lainnya.. Kemudian Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001: 263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Salah satu usaha departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja guru adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu guru memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan budaya organisasiguru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk lebih jelasnya, definisi kompensasi menurut beberapa para ahli antara lain sebagai berikut. Definisi kompensasi menurut Panggabean (2004: 75) mengemukakan: Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Rivai (2005: 357) mengemukakan bahwa: Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima guru sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada lembaga sekolah.

Kompensasi menurut Sihotang (2007: 220) ”Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi guru dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang guru”. Kemudian Sikula dalam Mangkunegara (2007: 83) bahwa: Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam keguruan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada guru sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Hariandja (2009: 244) mengemukakan bahwa : Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh guru sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh lembaga sekolah kepada gurunya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar guru merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima guru atas hasil kerja guru tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada guru sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / lembaga sekolah tempat ia bekerja.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasi dengan metode penelitian survei. Sugiyono (2015: 12) mengemukakan metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner. Penelitian ini dilakukan untuk mencari jawaban apakah suatu variabel bebas (*independet*) dapat memengaruhi variabel terikat (*dependent*). Variabel penelitian ini terdiri dari budaya organisasi sekolah (X1) dan kompensasi (X2), serta variabel prodotivitas kerja guru sebagai (Y).

Setting peneliti mengambil lokasi penelitian di Sekolah Menengah Atas Negeri Sub Rayon 04 dan 05 Kabupaten Jepara. Peneliti memilih lokasi ini guna mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja guru di Sekolah SMA Negeri Sub Rayon 04 Kabupaten Jepara, yang terdiri dari SMA Negeri 1 Bangsri dan SMA Negeri 1 Mlonggo, sedangkan di Sekolah SMA Negeri Sub Rayon 05, yaitu SMA Negeri 1 Kembang dan SMA Negeri1 Donorojo. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun akademik 2016-2017.

Populasi adalah seluruh guru SMA Negeri Sub Rayon 04 dan 05 Kabupaten Jepara yang berstatus PNS berjumlah 108 orang yang tersebar di empat sekolah. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi. Adapun ukuran sampel diperoleh dengan rumus Slovin (Riduwan, 2009: 9) yaitu: $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ dengan n = ukuran sampel, N = ukuran populasi, dan e = taraf kesalahan. Dengan menggunakan taraf kesalahan 10 %, maka dapat diperoleh ukuran sampel $n = \frac{108}{1 + 108 (0,1)^2} = 51,92$ (dibulatkan 52). Jadi jumlah sampel sebanyak 52 orang tersebut diambil secara proposional.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (kuesioner). Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri atas variabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid

atau tidak, apabila nilai r yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ lebih besar dari 0,361. Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan adalah nilai r *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika harga $r_{hitung} > 0,70$ maka instrument tersebut reliable, dan sebaliknya jika harga $r_{hitung} < 0,70$ maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas “*goodness of fit*” dari Kolmogorov-Smirnof, karena data penelitian berskala ordinal (Santoso, 1999: 311). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya $> 0,005$. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti mempunyai hubungan linier.

Uji regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) Regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari analisis data diperoleh temuan-temuan yang merupakan jawaban atas masalah-masalah penelitian. Masalah pokok penelitian terjawab, yaitu budaya organisasi sekolah dan kompensasi terhadap produktivitas kerja di SMA Negeri Sub Rayon 04 dan 05 Kabupaten Jepara. Permasalahan yang ada yang terjadi di lapangan out put dari siswa dalam berkompetisi bersaing diperguruan rendah dan profesionalisme guru maksimal, sehingga produktivitas guru masih rendah. Sebagai solusinya untuk mengatasi permasalahan tersebut mewujudkan produktivitas kerja tinggi. Produktivitas menurut Engkoswara (2001) antara lain dicirikan dengan

kemampuan memberi layanan yang baik kepada siswa dalam aktifitas, kagairahan guru dan staff tata usaha dalam menunaikan tugas-tugasnya, para tenaga pendidik dan kependidikan dalam memperoleh hak-haknya, prestasi siswa dan guru tinggi, sehingga semakin tinggi kepercayaan masyarakat terhadap sekolah dikategorikan sekolah yang produktif. Dari analisis deskriptif dapat diketahui dari temuan temuan responden dengan mengisi angket berdasarkan persepsi responden dengan unsur subyektifitas dan hal tersebut menjadi keterbatasan dalam penelitian ini.

Pengaruh budaya organisasi sekolah (XI) terhadap produktivitas kerja guru (Y) berdasarkan hasil penelitian dapat dideskripsikan bahwa dari 52 responden yang telah menjawab kuisioner yang telah disebarkan peneliti tentang budaya organisasi sekolah yang termasuk kategori sangat baik 2 orang (3,85%), baik sebanyak 13 orang (24,99%), cukup sebanyak 23 orang (44,23%), kurang baik 12 orang (23,08%), tidak baik sebanyak 2 orang (3,85%) secara keseluruhan rata rata yang mampu diperoleh dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebesar 141,82 (katagori cukup).

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara antara budaya organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai R square 0,556. Hal ini berarti budaya organisasi sekolah berpengaruh 56,6% terhadap produktivitas kerja guru. terbukti hipotesis adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru terbukti bahwa kepala sekolah yang baik akan menyebabkan produktivitas kerja guru semakin baik. Dari hasil tersebut, budaya organisasi sekolah yang dilakukan kepala sekolah sangat membantu guru dalam meningkatkan kualitas mengajarnya. Budaya organisasi sekolah berupa *direction* (pengarahan), identitas, toleransi terhadap resiko, dan sistem *reward* sangat membantu guru dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebagaimana dikemukakan Sahertian (2010: 19) bahwa tujuan budaya organisasi ialah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Pengaruh positif budaya organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru semakin meningkat. Hal ini juga diungkapkan oleh Rifaldi (2014) yang dalam penelitian menyatakan budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

Berdasarkan penelitian dapat dideskripsikan bahwa dari 52 responden yang telah menjawab kuesioner yang telah disebar oleh peneliti tentang kompensasi yang termasuk sangat sesuai sebanyak 6 orang (11,54%), sesuai sebanyak 15 orang (25,85%), cukup sesuai sebanyak 20 orang (38,46%) , kurang sesuai sebanyak 9 orang (11,6%) dan tidak sesuai sebanyak 6 orang (7,7%). Secara keseluruhan rata rata yang mampu diperoleh dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebesar 117,06.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai R square 0,394. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh 39,4% terhadap produktivitas guru. Terbuktinya hipotesis adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru terbukti bahwa kompensasi yang baik akan menyebabkan produktivitas kerja guru semakin baik. Dari hasil tersebut, kompensasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan upaya meningkatkan produktivitas kerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010: 122) bahwa tujuan dari balas jasa atau kompensasi hendaknya memberikan produktivitas kepada semua pihak. Hal ini selaras Sari (2009) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh pada produktivitas kerja guru.

Dari jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kompensasi rata rata cukup jika dilihat dari keseluruhan indikator ,tetapi ada beberapa pernyataan. Yang rata rata rendah yaitu: 1) bonus yang diberikan sekolah apabila hasil pekerjaan mencapai target; 2) upah lembur setiap melakukan tugas tambahan; 3) transport yang diberikan sekolah setiap kali mendampingi siswa ; 4) tunjangan perumahan. Namun demikian produktivitas kerja guru memiliki rata rata cukup baik karena: 1) guru diberi kebebasan menyusun rencana pengajaran, 2) guru diberi kebebasan inovasi, 3) pembagian tugas mengajar yang sesuai; 4) pemberian kesempatan guru berprestasi, 5) hubungan antarguru saling membantu dan terjadinya rasa persaudaraan.

Dengan melihat hasil tersebut diatas jelas bahwa kompensasi memiliki peranan yang sangat penting agar produktivitas kerja guru meningkat. Kompensasi baik berupa finansial langsung, finansial tidak langsung maupun non finansial sangat membantu guru dalam meningkatkan motivasi belajar mengajar yang berpengaruh

pada peningkatan produktivitas kerja guru, yang akhirnya akan berdampak pada meningkatkan prestasi anak didik.

Berdasarkan penelitian dapat dideskripsikan bahwa dari 52 responden yang menjawab kuisioner yang disebar peneliti tentang produktivitas kerja guru yang termasuk katagori sangat baik 3 orang (5,77), baik 15 orang (28,85%), cukup baik 22 orang (42,30%), kurang baik 15 orang (28,85%) dan tidak baik 3 orang (2,6%). Secara keseluruhan rata-rata yang mampu diperoleh dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebesar 100,65.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi sekolah dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru dengan determinasi R Square 0,646. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi sekolah dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh 64,6% terhadap produktivitas kerja guru.. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru. Pengaruh budaya organisasi sekolah ternyata lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh kompensasi, karena R Square yang diberikan oleh budaya organisasi sekolah adalah 0,566 lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh kompensasi yang hanya memberikan nilai R Square 0,394. Kemudian budaya organisasi sekolah jika digabung dengan kompensasi mampu menaikkan nilai R Square menjadi 0,646. Hal ini menunjukkan bahwa penggabungan budaya organisasi sekolah dan kompensasi akan mampu menaikkan produktivitas kerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja sebesar 56,6 %.
 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 39,4 %.
 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja sebesar 64,6 %.
- Sisanya sebesar 35,4% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar budaya organisasi dan kompensasi.

Saran

Kepala Sekolah (1) perlu adanya upaya peningkatan secara kesinambungan budaya organisasi sekolah dalam hal pelaksanaannya dalam mengkoordinasi kegiatan sekolah serta membuat keputusan yang tepat (2) diharapkan mengevaluasi budaya organisasi dan produktivitas guru secara periodic dan terukur untuk meningkatkan kualitas sekolah.

Guru hendaknya (1) dapat menjadi teladan bagi warga sekolah lainnya dalam menciptakan budaya organisasi sekolah untuk mewujudkan kualitas sekolah yang lebih baik. (2) meningkatkan hubungan dengan semua elemen (*stake holder*) di sekolah, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal. (3) Membiasakan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan peraturan yang berlaku, balik peraturan di tempat kerja maupun peraturan yang dibuat bersama sebagai budaya organisasi untuk menjalankan aktifitas sehari-hari di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- A. E Sikula, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Akhmad, Sudrajat. 2010. *Profesionalisme Guru*. Jakarta: Wordpress.com
- Allan Thomas dalam Sedarmayanti, 2009. *Peningkatan budaya guru*. Jakarta: Rineka cipta
- Anoraga 2007. *Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru.*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arun Monappa , Mirza. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Cahyono dan Indira 2007. *Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru.*, Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dwiyanto, Sulistyani 2004. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: Garamedia.
- Hadari Nawawi, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Profit Kompetitif*. Yogyakarta: UGM

- Harianja, Marihot Tua Efendi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grassindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, Schuler, Werner, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jonantan, Sarwono. 2005. *Riset Pemasaran Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Kadarisman. M, 2010. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khaeru, 2007. *Manajemen organisasi*. Yogyakarta: Pustaka setia
- Kusnendi.2007,*Model-Model Persamaan Struktural*. Bandung: Alfabeta,
- Kustinah. 2012. *Perilaku Orgnisasian* Jakarta:[Salemba Empat Rosda](#).
- Malayu, SP Hasibuan.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Manahan P, Tampubolon . 2012. *Perilaku keorganisasian*. Bogor: Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Rosdakarya
- Manthis, Jaclson. *Kompensasi Dalam Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Muchdarsyah, Cahyono dan Indira. 2007. *Belajar produktuvitas*. Jakarta:Bumi Akasara
- Munandar. 2001. *Model-model Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pandji, Anoraga, 2007. *Pengantar Bisnis*.Jakarta: Rineka Cipta,
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Riduwan,2009. *Metodedan dan Teknik MenyusunProposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, 2005. *Kompensasi Dalam Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Schuler dan Jackson,2011. *Teori Manajemen pekerja*. Jakarta: Prenhallindo.

- Sihotang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sihotang, A, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sikula dan Mangkunegara. 2007. *Kompensasi Dalam Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Simamora, Henry, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payama. 2000. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudarto, 2005. *Metodologi Penelitian Filsafat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, 2005. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Ghalia
- Supriadi, Dedi. 2009. *Profesionalisme Guru*. Jakarta: Ghalia.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Bimbingan menulis skripsi dan thesis*. Yogyakarta: Andi
- Soetopo, Hendyat. 2010 *Perilaku Organisasi Teori dan Pratik di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Suwarni, 2009. *Pedoman Ajar Peningkatan Kompetensi Pendidik*. Bandung: alfabeta.
- Triton P.B., 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu
- Umar, 2008. *Metode penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, 2010. *Budaya organisasi sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mura Kencana.
- Wilson dan Heyyel. 2000. *Kualitas kerja tenaga kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.