

Vol. I No. 3 Juli - September 2021

ISSN : 2775 - 2364

# JURNAL ISLAMII

## MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA GURU DI MTS SWASTA PONDOK PESANTREN AT-TAUFIQURRAHMAN GUNUNG MELAYU KECAMATAN KUALUH SELATAN KABUPATEN LABUHAN BATU UTARA**

*Wahyu Nur Ramadhani Munthe, Candra Wijaya, Fatkhur Robman*

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Jl. Williem Iskandar Ps V Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara

*E-mail* : [wahyunurrahmadhani12345@gmail.com](mailto:wahyunurrahmadhani12345@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja guru, (2) hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru, dan (3) hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan disiplin kerja guru.

Populasi penelitian adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Pondok Pesantren At- Taufiqurrahman Gunung Melayu Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhan Batu Utaradengan jumlah 38 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 38 orang. Instrumen penelitian adalah angket dengan model skala Likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas, dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data digunakan korelasi dan regresi dan korelasi sederhana dan regresi dan korelasi ganda pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Temuan penelitian menunjukkan: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja gurudengan angka korelasi 0,357 dan garis regresi  $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$ . (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja gurudengan angka korelasi 0,566 dan garis regresi  $\hat{Y} = 46,47 + 0,44X_2$ . dan (3), terdapat hubungan positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan disiplin kerja guru, dengan angka korelasi 0,652 dan garis regresi  $\hat{Y} = 37,27 + 0,20X_1 + 0,42X_2$ .

**Kata Kunci:** *Budaya organisasi, Motivasi kerja dan disiplin kerja.*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan bagi kehidupan umat manusia di muka bumi termasuk bangsa Indonesia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan, manusia mustahil dapat hidup bahagia dan berkembang sejalan dengan cita-citanya baik secara lahir maupun batin. Pendidikan dalam pembangunan bangsa dan negara merupakan masalah penting dan fundamental serta memerlukan tinjauan dari berbagai aspek. Mengingat pentingnya peranan pendidikan bagi tata kehidupan pribadi maupun masyarakat, maka dalam rangka pengembangan watak bangsa haruslah berpegang dan bertumpu pada landasan pendidikan yang kuat. Untuk mewujudkan itu, maka tidak ada jalan lain adalah dengan menyiapkan sistem pendidikan nasional yang memperlihatkan jati diri bangsa.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan juga merupakan usaha sadar, karena disadari adanya unsur kesengajaan dari pendidik untuk mengembangkan kepribadian dan potensi anak. Pendidikan juga sifatnya berlangsung seumur hidup, baik yang berlangsung di dalam keluarga, sekolah maupun masyarakat.

Seiring kemajuan yang terjadi saat ini, abad dua puluh merupakan abad pengetahuan begitu kebanyakan orang menyebutkannya. Para peramal masa depan (*futurist*) mengatakan sebagai abad

pengetahuan karena pengetahuan akan menjadi landasan utama sebagai aspek kehidupan.<sup>1</sup> Abad pengetahuan merupakan suatu era dengan tuntutan yang lebih rumit dan menantang. Suatu era dengan spesifikasi tertentu yang sangat besar pengaruhnya terhadap dunia pendidikan dan lapangan kerja. Perubahan-perubahan yang terjadi selain karena perkembangan teknologi yang sangat pesat, juga diakibatkan oleh perkembangan yang luar biasa dalam ilmu pengetahuan, psikologi, dan transformasi nilai-nilai budaya. Dampaknya adalah perubahan cara pandang manusia terhadap manusia, cara pandang terhadap pendidikan, perubahan peran orang tua, guru, dosen, serta perubahan pola hubungan antar mereka. Trilling dan Hood mengemukakan bahwa perhatian utama pendidikan di abad ini adalah untuk mempersiapkan hidup dan kerja bagi masyarakat.<sup>2</sup>

Pendidikan memiliki peran yang begitu luas yang dimainkan dalam pencatatan dan pembentukan budaya bangsa dan terasa dampaknya terhadap dunia pendidikan yang meliputi aspek kurikulum, manajemen pendidikan, tenaga kependidikan, strategi dan metode pendidikan. Selanjutnya Naisbitt mengemukakan ada 8 kecenderungan besar di Asia yang ikut mempengaruhi dunia yaitu: (1) dari negara bangsa ke jaringan, (2) dari tuntutan ekspor ke tuntutan konsumen, (3) dari pengaruh Barat ke cara Asia, (4) dari kontrol pemerintah ke tuntutan pasar, (5) dari desa ke metropolitan, (6) dari padat karya ke teknologi, (7) dari dominasi kaum pria ke munculnya kaum wanita, (8) dari Barat ke Timur.<sup>3</sup> Kedelapan kecenderungan itu akan mempengaruhi pola-pola pendidikan yang lebih disukai dengan tuntutan kecenderungan tersebut. Dalam hubungan dengan ini pendidikan ditantang untuk mampu menyiapkan sumber daya manusia yang mampu menghadapi tantangan kecenderungan itu tanpa kehilangan nilai-nilai kepribadian dan budaya bangsanya.

Berdasarkan *grand tour* yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Pondok Pesantren At- Taufiqurrahman Gunung Melayu Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhan Batu Utara ternyata ada beberapa hal yang memerlukan perhatian serius untuk peningkatan disiplin kerja guru, seperti, pemakaian seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan, ketidaktepatan masuk dan keluar kelas dan berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

Bila hal ini tidak mendapat penanganan yang tepat dikhawatirkan para guru yang sementara ini menunjukkan tingkat disiplin yang baik terpengaruhi oleh guru yang kurang disiplin. Dalam suatu organisasi, disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin yang baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Ditinjau dari segi perilaku, disiplin kerja bergantung pada banyak faktor, baik faktor individu, kondisi internal organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu dapat berasal dari kepribadian (*personality*), motif (*motive*), sikap (*attitude*), harapan-harapan, kebiasaan (*habits*) dan sebagainya. Faktor internal organisasi dapat berupa kondisi dan lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, sistem imbalan, sanksi dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan dapat berupa lingkungan sosial, budaya maupun keluarga.

Hasibuan menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>4</sup> Hal yang sama juga diungkapkan Gouzali, bahwa disiplin kerja dimaknai sebagai sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlasan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan

---

<sup>1</sup>B. Trilling & P. Hood. *Learning, Technology, and Education Rform in the Knowledge Age or "Were Wirad, Webbed, and Windowed, Now What"?* (Educational Technology, May-June 1990. h. 15.

<sup>2</sup>Ibid, h. 15.

<sup>3</sup>Ibid, h. 16-17.

<sup>4</sup>Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 194.

kebijaksanaan perusahaan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.<sup>5</sup>

Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam bentuk suatu model yang disebut *Integratif Model of Organization Behavior* menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.<sup>6</sup>

Berdasarkan model di atas, diperlihatkan bahwa perilaku kinerja tercermin pada ketaatan, ketundukan dan kepatuhan menghormati ketentuan yang berlaku, perilaku ini lazim dikenal dengan disiplin kerja. Susilo menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin.<sup>7</sup> Pratiwiningsi menyatakan faktor gaji, kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan.<sup>8</sup> Sedangkan Erawati dalam Bangsawan menambahkan bahwa Budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi turut mempengaruhi disiplin kerja karyawan.<sup>9</sup> Pendapat para ahli di atas setidaknya memberikan batasan bahwa sesungguhnya banyak faktor yang dianggap turut mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya faktor budaya organisasi dan motivasi kerja.

Budaya organisasi menjadi faktor penentu disiplin kerja. Budaya didefinisikan sebagai tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, waktu, peranan, hubungan, ruang, konsep alam semesta, objek-objek materi dan milik yang diperoleh sekelompok besar orang dari generasi ke generasi melalui usaha individu dan kelompok.<sup>10</sup> Budaya memberi tahu para guru bagaimana segala sesuatu dilakukan dan apa yang penting, di samping mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Budaya organisasi juga berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, hal ini senada dengan pendapat Moekijat yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai timbul karena adanya *command discipline*. *Command discipline* yaitu adalah disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut. Jadi disiplin pegawai dipengaruhi oleh budaya yang ada didalam organisasi tersebut.<sup>11</sup> Hasil penelitian Frinaldi menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya

---

<sup>5</sup>Saydam Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gunung Agung, 2006), h. 111.

<sup>6</sup>Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h. 8.

<sup>7</sup>Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1 (Yogyakarta: BPFE, 2007), h.165.

<sup>8</sup>Widyastuti Pratiwiningsih. “Pengaruh Faktor-faktor kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas IIB di Klaten”. (Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006), h. 2.

<sup>9</sup>I Gusti Ngurah Bagus Putra Bangsawan. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan*. (Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, 2007), h. 19.

<sup>10</sup>Dede Mulyana dan Jalaluddin Rakhmat. *Komunikasi Antar Budaya: Panduan Berkomunikasi dengan orang-orang Berbeda Budaya*. (Bandung: Rosdakarya, 2003), h. 18.

<sup>11</sup>Moekijat. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. (Bandung: Pionir Jaya, 2002), h. 356.

organisasi dengan disiplin kerja.<sup>12</sup> Oktaviani dan Saragih juga menyimpulkan hal yang sama bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.<sup>13</sup>

Selain faktor budaya organisasi, motivasi kerja guru juga merupakan salah satu faktor yang dianggap turut berhubungan dengan disiplin kerja. Munandar menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.<sup>14</sup> Sejalan dengan hal ini motivasi kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan disiplin kerja pegawai.<sup>15</sup>

Untuk itu, motivasi kerja guru perlu dibangkitkan agar kepala madrasah dapat menghasilkan keefektifan kerja yang terbaik dan itu menjadi bagian penting dari tugas seorang pemimpin. Sulistyorini menegaskan bahwa perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.<sup>16</sup> Radig, Soegiri dalam Antoni juga menegaskan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.<sup>17</sup> Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Uraian di atas menjelaskan berbagai faktor yang dianggap turut mempengaruhi disiplin kerja, baik yang berdasarkan uraian teori maupun fakta-fakta empiris maka dalam rangka mengatasi permasalahan disiplin kerja guru perlu dilakukan penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Pondok Pesantren At- Taufiqurrahman Gunung Melayu Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhan Batu Utara.

## **PEMAHASAN**

### **1. Disiplin Kerja**

Secara etimologis, kata disiplin berasal dari kata Latin yaitu: *disciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.<sup>18</sup> Sedangkan Sutrisno berpendapat bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.<sup>19</sup> Selanjutnya ia mengatakan bahwa

---

<sup>12</sup>Aldri Frinaldi. Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat). *Tesis*. (Sumatra Barat: Universitas Negeri Padang, 2010), h.6.

<sup>13</sup>Widya Dwi Oktaviani dan Romat Saragih. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)*. (e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017), h. 921.

<sup>14</sup>Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2006), h. 323.

<sup>15</sup>Umy Yoesana, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Studi Empiris pada Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. (e-Journal Pemerintahan Integratif, Volume 1, Nomor 1, 2013), h.1.

<sup>16</sup>Sulistyorini. *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 168.

<sup>17</sup>Feri Antoni. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. *Tesis*. (Surabaya: Universitas 17 Agustus Surabaya, 2006), h.24.

<sup>18</sup>Moekijat. *Manajemen Kepegawaian Personal Management*. (Bandung: Offset Alumni, 1983, h.195.

<sup>19</sup>Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 92.

disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Tanpa kedisiplinan seseorang yang baik sulit bagi organisasi termasuk sekolah mencapai hasil yang optimal.

Carrell, Elbert, dan Hatfield menyebutkan bahwa disiplin merupakan bagian yang menjiwai keseluruhan fungsi-fungsi manajemen untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan organisasi. Berarti semua kegiatan tanpa disiplin tidak akan menghasilkan sesuatu kinerja yang bermanfaat.<sup>20</sup> Pandangan yang berbeda dikemukakan oleh Dessler bahwa disiplin dimaknai sebagai latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dengan cara taat pada aturan dan keputusan.<sup>21</sup>

Berbicara kedisiplinan, Handoko mengemukakan tiga jenis kedisiplinan yaitu: (1) disiplin *preventif*, adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, (2) disiplin *korektif*, adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sasarannya adalah untuk memperbaiki pelanggar, untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa, untuk menjaga sebagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. (3) disiplin *progresif*, adalah memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.<sup>22</sup>

Senada dengan pendapat Handoko di atas, maka menurut Rivai menambahkan jenis kedisiplinan, yakni: (1) disiplin retributif (*retibutive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Jika tidak dilakukan maka orang lain menganggap ini ketidakadilan, (2) disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat, (3) perspektif hak-hak individu (*individual rights perspetive*), berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin, (4) perspektif utilitarian (*utilitarian perspetive*), yaitu berfokus pada pelanggaran disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.<sup>23</sup>

Konsep disiplin tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah keataatan, kepatuhan, kesediaan, dan kerelaan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa melanggar segala peraturan kerja yang telah ditetapkan. Orang yang menjunjung tinggi kedisiplinan akan nampak disetiap aspek kegiatannya, yaitu ketika mengerjakan sesuatu penuh motivasi yang benar dan kesadaran dari dalam diri sendiri serta bertanggung jawab. Menurut Nawawi dan Hadari, disiplin yang terbaik adalah disadari oleh kesadaran dari dalam diri sendiri atau tanpa dipaksakan, baik dari pemimpin maupun dari orang-orang yang dipimpinnya. Kesadaran itu berarti seseorang merasa perlu dan membutuhkan disiplin diwujudkan dan ditaati, agar iklim organisasi/kelompok merupakan kondisi yang mendukung usaha untuk berprestasi dan berkarya secara maksimal. <sup>24</sup>Senada dengan pendapat Hadari tersebut, Hasibuan mengartikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.<sup>25</sup>

Kamars mengemukakan faktor yang mempengaruhi proses disiplin, antara lain: (1) sikap dan orientasi pada pekerja terhadap pekerjaan, (2) ukuran organisasi, (3) kebutuhan akan pekerja, (4) gaya kepemimpinan, dan (5) keakraban antar pekerja.<sup>26</sup> Juga hal yang sama diutarakan oleh Hasibuan, ada beberapa indikator/kriteria yang menentukan kedisiplinan

---

<sup>20</sup>Elbert Carrell and Hatfield. at.al. *Human Resources Management*. (New Jersey: Prentice Hall.Inc.1995), h. 702.

<sup>21</sup>Gary Dessler. *Human Resource Managament*. Manajemen Sumber Daya manusia. Terjemahan Paramita Rahayu (Jakarta: Indeks, 10<sup>th</sup>, 2009), h. 194.

<sup>22</sup>T. Hani Handoko. *Manajemen Kepegawaian*. (Yogyakarta: Kanisius, 1996), h. 208.

<sup>23</sup>Vaitzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 444.

<sup>24</sup>Martini M dan Hadari Nawawi. *Kepemimpinan Yang Efektif*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 66.

<sup>25</sup>Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.193.

<sup>26</sup>Dachnel Kamars. *Administrasi Pendidikan*. (Padang: Suryani Indah, 2005), h.307.

seorang pegawai, antara lain: (1) kepatuhan terhadap peraturan, tata tertib, deskripsi kerja, dan aturan lain, (2) frekuensi kehadiran, (3) ketetapan waktu masuk kerja dan keluar kantor, (4) pemanfaatan waktu kerja, (5) respek terhadap pimpinan.<sup>27</sup> Selanjutnya Hasibuan menambahkan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yakni: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pemimpin, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan.<sup>28</sup> Unsur-unsur yang berfungsi menumbuhkan dan memelihara disiplin menurut Moenir adalah: Kesadaran, keteladanan dan ketegasan sanksi atas peraturan.<sup>29</sup>

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. McShane dan Glinow<sup>30</sup>, memandang motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku. Motivasi menurut Slocum dan Hellrigel<sup>31</sup> yakni dorongan untuk bekerja atau di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk berperilaku tertentu. Berbeda dengan pendapat di atas, Lussier<sup>32</sup> mengemukakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien”. Demikian, motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada anggota organisasi dan dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada anggota organisasi agar mereka bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi menurut Robbins adalah keinginan untuk menggunakan segala bentuk daya upaya (*effort*) secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan/ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi.<sup>33</sup> Motivasi adalah sesuatu yang kompleks. Untuk memotivasi secara efektif diperlukan: (1) memahami proses dasar motivasi, (2) mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, (3) mengetahui bahwa motivasi bukan hanya dapat dicapai dengan menciptakan perasaan puas, dan (4) memahami bahwa, di samping semua faktor di atas, ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.<sup>34</sup> Lebih lanjut diuraikan bahwa motivasi memiliki 2 bentuk dasar : Pertama, motivasi buatan (*extrinsic*), yaitu segala hal yang dilakukan terhadap orang untuk memotivasi mereka. Ke dua, motivasi hakiki (*intrinsic*), yaitu faktor - faktor dari dalam diri sendiri yang mempengaruhi orang untuk berperilaku/untuk bergerak ke arah tertentu.

Motivasi merupakan suatu tenaga atau keadaan yang terdapat di dalam diri manusia yang digambarkan sebagai “harapan, arahan, dorongan, dan lainnya”. Dorongan dari dalam diri tersebut akan menimbulkan aktivitas atau tindakan. Atasan dapat menilai untuk mengetahui keinginan seseorang dengan cara tidak langsung.<sup>35</sup> Menurut Murray yang mengutip penelitian McClelland, bila motivasi dihubungkan dengan suatu pekerjaan, maka terdapat 3 jenis motivasi kerja atau kebutuhan yang berhubungan dengan kerja yaitu: 1) Kebutuhan berprestasi (*need for*

---

<sup>27</sup>Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005),h.220.

<sup>28</sup>Ibid, h. 194.

<sup>29</sup>A.S. Moenir. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1987), h.32.

<sup>30</sup>Mc Shane & Von Glinow. *Organizational Behavior: Essentials*. (New York: McGraw Hill. 2007), h.91.

<sup>31</sup>John W. Slowcum & Don Hellrigel. *Principles Organizational Behavior*. (Canada: South Western, 2009), h.124.

<sup>32</sup>Lussier. *Manajemen*. (McGraw Hil. New York, 2005), h. 316.

<sup>33</sup>Stephen P. Robbins. *Essentials of Organizational Behavior*. (New Jersey; PrenticeHall International, Inc.,1996), h. 42.

<sup>34</sup>Michael Armstrong. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Judul Asli: A Handbook of Human Resources Management*, Terjemahan Sofyan Cikrat dan Haryanto. (Jakarta : PT.Elex Media Komputindo,1999), h. 68-69.

<sup>35</sup>James H. Donnely Jr., James L. Gibson & John M Ivancevich. *Fundamentals of Management* (USA: Irwin/McGraw-Hill, The McGraw-Hill Company, 1998), h. 268.



*achievement*), meliputi tanggung jawab pribadi, umpan balik dan berani mengambil resiko, 2) Kebutuhan akan berafiliasi (*need for affiliation*), dan 3) Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), meliputi pengaruh dan persaingan/kompetisi.<sup>36</sup>

### 3. Budaya Organisasi

Kata *Culture* berasal dari bahasa Latin *Colere* (dengan akar kata “*Calo*” yang berarti mengerjakan tanah, mengolah tanah atau memelihara ladang dan memelihara hewan ternak. Maka 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. Pengertian organisasi, mengandung makna sebagai kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan.<sup>37</sup> Berarti perilaku organisasi adalah mencapai tujuan organisasi yang disetujui bersama.

Budaya organisasi merupakan istilah yang mendapat banyak perhatian dari para pakar tentang organisasi, hal ini tidak lain karena peranannya sangat penting dan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang kehidupan organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu, dari organisasi-organisasi lain.<sup>38</sup>

Menurut Rivai dan Silviana<sup>39</sup> budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Sedangkan menurut Robbins<sup>40</sup> budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama adalah seperangkat sekumpulan karakteristik utama yang dijunjung tinggi oleh organisasi itu.

Kreitner dan Kinicki<sup>41</sup> mendefinisikan budaya organisasi adalah perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik, dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Dengan budaya organisasi yang tumbuh dengan baik dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Lebih lanjut dikatakan bahwa sistem makna bersama, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu, riset terbaru berkaitan karakteristik itu ada tujuh karakteristik yang merupakan hakikat dari budaya suatu organisasi sebagai berikut : (1) Inovasi dan Pengambilan Resiko. Yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dalam mengambil resiko. (2) Perhatian ke rincian. Sejauh mana para pegawai diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian, (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 efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. (5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu. (6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai, (7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

---

<sup>36</sup>*Ibid.*, h 277-279.

<sup>37</sup>James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. (Boston: Richard D. Irwin, Inc, 1994).h. 7.

<sup>38</sup>Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 13 Th Edition, ( USA: Pearson International Edition, Prentice hall, 2009), h.587.

<sup>39</sup>Veithzal Rivai dan Silviana Murni. *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.431.

<sup>40</sup> *Ibid.* h. 286.

<sup>41</sup>Angelo Kinicki & Robert Kreitner. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. (Jakarta: Salemba Empat, 2004), h. 112.



Budaya organisasi yang kuat dapat menggambarkan bagaimana nilai dan norma secara ketat diterapkan. Ini berarti bahwa kekuatan budaya menunjukkan pada sejauhmana guru berperilaku dengan pengaruh atau ditentukan oleh asumsi, nilai dan norma yang berlaku di sekolah. Jadi kekuatan budaya organisasi berkaitan dengan pengaruh nilai dan norma atas perilaku aktual yang juga menunjukkan kontrol sosial serta kepatuhan terhadap nilai dan norma tersebut. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kejujuran, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan efektivitas kerja. Dengan memperkuat budaya organisasi akan terwujud bila seluruh komponen yang berada di dalam organisasi saling mendukung satu sama lain mulai staf sampai tingkat pimpinan.

Berdasarkan pemahaman teori-teori seperti di atas dapat disintesis bahwa budaya organisasi sebagai keyakinan dasar yang dianut kepala madrasah terhadap nilai-nilai yang dikembangkan untuk mengatasi masalah dan yang mengontrol perilakunya dengan indikator seperti ketertiban, kerja keras, kehormatan, dan kejujuran.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil dari analisis statistik, maka ketujuh pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Temuan pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja guru. Temuan kedua terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru. Temuan ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan dari budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru.

Variabel budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan disiplin kerja guru dengan besaran korelasi 0,357 dengan garis prediktif  $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$ . Selanjutnya budaya organisasi juga memberikan sumbangan yang efektif terhadap disiplin kerja guru dengan angkanya sebesar 8,52%. Data ini menjadikan peluang bagi kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Pondok Pesantren At- Taufiqurrahman Gunung Melayu Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhan Batu Utara untuk mengaktifkan pola-pola pembinaan organisasi yang lebih baik lagi agar budaya organisasi yang kondusif dan sehat akan memberi dampak kepada disiplin kerja guru.

Temuan ini setidaknya semakin mempertegas pandangan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja guru salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi. Schein mengartikan budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi yang dipelajari organisasi dalam menyelesaikan permasalahan terkait adaptasi terhadap lingkungan eksternal organisasi dan integrasi internal antar unit-unit organisasi.<sup>42</sup> Budaya organisasi terdiri dari dimensi lapisan bertingkat yaitu lapisan terlihat atau *visible artifacts* dan lapisan tak terlihat atau *invisible artifacts*.<sup>43</sup> *Invisible artifacts* dalam dimensi budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang berperan dalam terbentuknya sikap dan perilaku anggota organisasi. Hal tersebut dikarenakan sistem nilai merupakan wujud dari nilai-nilai pokok suatu organisasi yang mengarahkan anggota organisasi mewujudkan goal, visi, misi dan tujuannya. Hal tersebut artinya bahwa sistem nilai merupakan nilai-nilai pokok organisasi yang diyakini anggota organisasi sehingga mengarahkan anggota organisasi untuk bekerja sesuai peraturan dan standar organisasi. Sikap dan perilaku seseorang yang bekerja sesuai standar organisasi dan mematuhi peraturan merupakan wujud dari sikap dan perilaku disiplin kerja.

---

<sup>42</sup>Schein, E. H. *Organizational Culture and Leadership, 3th Edition*. (San Francisco: John Wiley & Sons, Inc, 2004), h. 342.

<sup>43</sup>Daft, R. L. *Management, 9th Edition*. (Ohio: Cengage Learning, 2010), h. 245.

Hasil penelitian Frinaldi menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan disiplin kerja.<sup>44</sup> Oktaviani dan Saragih juga menyimpulkan hal yang sama bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero), dimana dari hasil pengujian didapat nilai untuk  $t_{hitung}$  6,184 >  $t_{tabel}$  1.98447 dan nilai Signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.000 pada tabel koefisien bernilai lebih kecil dengan nilai probabilitas sebesar 0.05.<sup>45</sup>

Variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan disiplin kerja guru dengan besaran korelasi 0,566 dengan garis prediktif  $\hat{Y} = 46,74 + 0,44X_2$ . Sumbangan efektif yang diberikan variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru sebesar 35,21%. Data ini menjadikan peluang bagi kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Pondok Pesantren At- Taufiqurrahman Gunung Melayu Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhan Batu Utara untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Temuan ini setidaknya semakin mempertegas pandangan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja guru salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja, tentang hal ini Saydan dalam Sayuti, menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dalam penelitian ini merupakan indikator dari variabel motivasi yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai (pemberian kompensasi), supervisi yang baik (pemberian supervisi), ada jaminan karir (pengharapan atas prestasi), status dan tanggungjawab, peraturan yang fleksibel.<sup>46</sup> Tujuan pemberian motivasi salah satunya adalah dapat meningkatkan disiplin kerja karena individu yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif sehingga membantu organisasi untuk bertahan. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberi kepuasan kerja kepada kepala madrasah dengan harapan akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik. Wahjosumidjo juga menegaskan bahwa ada delapan sasaran yang dapat dicapai bila individu atau karyawan diberi motivasi, yaitu : (1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan organisasi, (2) meningkatkan gairah dan semangat kerja, (3) meningkatkan disiplin kerja, (4) meningkatkan prestasi kerja, (5) mempertinggi moral kerja karyawan, (6) meningkatkan rasa tanggung jawab, (7) meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan (8) menumbuhkan loyalitas karyawan pada organisasi.<sup>47</sup>

Variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan besaran korelasi 0,652 dan koefisien determinan 0,425 atau 42,50% dengan garis prediktif  $\hat{Y} = 37,27 + 0,20X_1 + 0,421X_2$ . Hal ini bermakna bahwa variasi yang terjadi dalam memberikan kontribusi kepada disiplin kerja guru sebesar 42,50% berasal dari variabel budaya organisasi dan motivasi kerja. Hal ini bermakna bahwa masih terdapat lagi variabel lain yang memberikan kontribusi kepada disiplin kerja guru yang tidak dikaji dalam penelitian ini diluar variabel budaya organisasi dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUTAKA

- Amstrong, Michael. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Terjemahan Sofyan Cikrat dan Haryanto. Jakarta: Alex Media Kumputindo.
- Anoraga, Panji & Suyati, Sri. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.

---

<sup>44</sup>Aldri Frinaldi. Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat). *Tesis*. (Sumatra Barat: Universitas Negeri Padang, 2010), h.6.

<sup>45</sup>Widya Dwi Oktaviani1 dan Romat Saragih. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)*. (e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017), h. 921.

<sup>46</sup>Sayuti. *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007), h. 97.

<sup>47</sup>Wahjosumidjo. *Kepemimpinan dan Motivasi*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h. 42.

- Antoni, Feri. 2006. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya". *Tesis*. Surabaya: Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. 1995. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Perkuliahan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Azhari, Syaifurrahim, Paranoan, DB, dan Irawan, Bambang. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang. *eJournal Administrative Reform*, Volume 1, Nomor 1.
- Azwar, Saifuddin. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- B. Trilling & P, Hood. 1990. *Learning, Technology, and Education Rform in the Knowledge Age or "Were Wirad, Webbed, and Windowed, Now What"?* Educational Technology, May-June.
- Bangsawan, I Gst Ngr Bagus Putra. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud)*.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. 2009. Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan situasional dan pola komunikasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Central Proteinaprima TBK. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Colquitt, Jason A, Lepine Jeffery A, & Wesson, Michael J. 2001. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. 2009. *Human Resource Managemant*. Manajemen Sumber Daya manusia. Terjemahan Paramita Rahayu. Jakarta: Indeks, 10<sup>th</sup>, 2009.
- Donnelly Jr, James H, Gibson, James L. & Ivancevich, John M. 1998. *Fundamentals of Management*. USA: Irwin/McGraw-Hill, The McGraw-Hill Company.
- Edgar H, Schein. 2004. *Organizational Culture and Leadership. Thirth Edition*. California: Jossey-Bass.
- Fred C, Lunenburg. & Ornstein, Allan C. 2004. *Educational Administration: Concepts and Practices*. Belmont: Wadsworth.
- Frinaldi, Aldri. 2010. Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat). *Tesis*. Sumatra Barat: Universitas Negeri Padang.
- George, Jennifer M & Jones, Gareth R. 1996. *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New York: addison wesley Publishing Co.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M & Donnelly Jr, James H. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gouzaly, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung, Jakarta.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. 1997. *Behavior in Organization*. (New Jersey: Prentice Hall Int., Inc.
- Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald J. 2004. *Business : Seventh Edition*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah, *JRBI.Vol 2. No 2*.
- Handoko, T.H. 1996. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hofstede, Geert. 1986. *Culture's Consequences, International Differences in Work – Related Values*. London: Sage Publications.
- James L Gibson at all. 2006. *Organization: Behavior, structure, Processes*, Boston: Mc Graw-Hill.
- James, Gibson, Ivancevich, John M. & Donnelly, Jr, James H. . 1994. *Organizations :Behavior Structure Processes*. Chicago : Richard D. Irwin.
- Kamars, Dachnel. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Padang: Suryani Indah.

- Kinciki, A.J., A.J., Carson, K.P., & G.W, Bohlander g.w. 1992. *Relationship Between an Organizational Actual Human Resourch Effort and Employee Attitudes, Group & Organization Management* 17 (2).
- Koesmono, H. Teman. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2.*
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 1989. *Organizational Behavior*. Boston: Richard D. Irwin.
- Lindsay, William M. & . Petrick, Joseph A. 1997. *Total Quality and Organizational Development*, Florida St. Lucie Press.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Maslow, Abraham Maslow. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Moekijat. 1983. *Manajemen Kepegawaian Personal Management*. Bandung: Offset Alumni.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Moeljono. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: Tarsito.
- Moorehead, Greogory & Griffin, Riklay W. 1999. *Organizational Behavior*, New York: AITBS.
- Mulyana, D & Rakhmat. J. 2003. *Komunikasi Antar Budaya: Panduan Berkomunikasi dengan orang-orang Berbeda Budaya*. Bandung: Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Newstrom, John W. 2007. *Organizational Behavior*. USA: McGraw-Hill International Edition.
- Owens, Robert G.1991. *Organizational behavior in Education*. Needham height: Prentice Hall Int., Edition.
- Pratiwiningsih, Widyastuti Pratiwiningsih. 2006. “Pengaruh Faktor-faktor kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas IIB di Klaten”. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Purba, Sukarman. 2009. *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi: Teori, Konsep, dan Korelatnya*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Rivai , Veithzal dan Murni, Silviana. 2009. *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbin, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*, 13 Th Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. & . Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.**
- Robins, Stephen P. & Coulters, Merry. 2007. *Manajemen - Jilid 1*. Jakarta: Salemba.
- Sayuti. 2007. *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: John Wesley and Son.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Septian, Galih. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi. Tesis*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Septiani, Maulya, Sunuharyo, Bambang Swasto dan Prasetya, Arik. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40, No.2.
- Shane, Mc & Glinow, Von. 2007. *Organizational Behavior: Essentials*. New York: McGraw Hill.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinaga, Anton. 2010. Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Kelurahan Raya Kabupaten Simalungun. *Tesis*, tidak diterbitkan. Medan: Program Pascasarjana UNIMED.

Slowcum, John W. & Hellrigel, Don. 2009. *Principles Organizational Behavior*. Canada: South Western.

Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet.

Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.

Sulistiyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras.

Surya, Muhammad. 1979. *Pengaruh Faktor-faktor Non Intelektual Terhadap Gejala Berprestasi Kurang*. Disertasi, Bandung: Pascasarjana.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tuckman, Bruce W. 1972. *Conducting Educational Research*. New York: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.

Usman, Husaini & Akbar, Ali. 2003. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yoesana, Umy. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Studi Empiris pada Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegar