

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ACCOUNTABILITY ON TEACHER WORK DISCIPLINE OF JUNIOR HIGH SCHOOL IN KAMPAR DISTRICT

Rizki Mulia ¹⁾
Daeng Ayub Natuna ²⁾
Fadly Azhar ³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT

The Aims of this study is to determine the effect of organizational climate on teacher work discipline, the effect of accountability to teacher work discipline and the effect of Climate's Organization and accountability to work discipline of State Junior High School in Kampar District. The method used in this research is survey research and the sampling technique is total sampling. The research variables consist of two independent variables, Organizational Climate (X_1) and Accountability (X_2) while the dependent variable is Teacher Work Discipline (Y). Population and sample of the research are all of teachers in State Junior High school Kampar District, 82 teachers. The result showed that there is significant effect of Organizational Climates and Accountability simultaneously to the Discipline of Teacher Work equal to 0,2395 or 23,95% and partially coefficient effect of Climate Organization on Discipline of Work equal to 0,1193 which means 11,93% variation strengthened or weakening of the working Discipline of a teacher is determined by climate of the organization. The coefficient effect between Accountability to the Discipline of teacher work equal to 0.1158 which means 11.58% variation strengthened and weakening of the working Discipline determined by Accountability.

Keywords: *Organizational Climate, Accountability, Discipline of Teacher Work*

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN KAMPAR

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin kerja Guru, pengaruh Akuntabilitas terhadap Disiplin Kerja Guru dan pengaruh Iklim Organisasi dan Akuntabilitas secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan teknik total sampling. Adapun variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu Iklim Organisasi (X_1) dan Akuntabilitas (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah Disiplin Kerja Guru (Y). Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar yaitu sebanyak 82 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi dan Akuntabilitas secara simultan terhadap Disiplin Kerja Guru sebesar 0,2395 atau 23,95% dan secara parsial koefisien pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru sebesar 0,1193 yang artinya 11,93% variasi menguat atau melemahnya Disiplin Kerja seorang guru ditentukan oleh Iklim Organisasi. Koefisien pengaruh antara Akuntabilitas terhadap Disiplin Kerja Guru sebesar 0,1158 yang artinya 11,58% variasi menguat dan melemahnya Disiplin Kerja ditentukan oleh Akuntabilitas.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Akuntabilitas, Disiplin Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aktivitas atau kegiatan yang selalu menyertai kehidupan manusia, mulai dari bangsa yang sederhana peradabannya sampai bangsa yang tinggi peradabannya. Pendidikan pada hakikatnya adalah suatu usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, yang didapat dari lembaga formal maupun non formal. Menurut Dwi Siswoyo dalam Kompri (2015:16), pendidikan sebagai usaha sadar bagi pengembangan manusia dan masyarakat pada landasan pemikiran tertentu. Dengan kata lain, upaya memanusiaikan manusia melalui pendidikan didasarkan atas pandangan hidup atau filsafat hidup, bahkan latar belakang sosiokultural tiap-tiap masyarakat dan pemikiran-pemikiran psikologis tertentu.

Menurut Langeveld dalam Kasan (2005:3) pendidikan adalah setiap usaha, pengaruh, perlindungan agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri. Sedangkan menurut J.J Rousseau dalam Kasan (2005:3) pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa anak-anak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa. Pendidikan bagi umat manusia merupakan sistem dan cara meningkatkan kualitas hidup dalam segala bidang. Dalam sejarah hidup umat manusia dimuka bumi ini hampir tidak ada kelompok manusia yang tidak menggunakan pendidikan sebagai cara pembudayaan dan peningkatan kualitas hidup.

Pada masa sekarang ini pendidikan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat sehingga pemerintah sebagai penyelenggara pendidikan formal selalu memajukan pendidikan bagi masyarakat karena dengan pendidikan diharapkan akan melahirkan manusia-manusia generasi penerus yang bertanggung jawab dan kreatif. Hal ini seiring dengan tujuan pendidikan nasional yang mempunyai tujuan yang penting bagi

kelangsungan kehidupan bangsa yang sedang membangun.

Pendidikan itu ada beberapa jalur, salah satu diantaranya adalah pendidikan formal sesuai dengan pasal 1 ayat 6 peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan, menyebutkan bahwa yang dimaksudkan pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah yang diajarkan oleh guru.

Menurut kamus umum bahasa Indonesia dalam Zain (2001:478) guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya mengajar dan dimaknai sebagai tugas profesi. Untuk menjadi seorang guru, seseorang harus memenuhi persyaratan profesional tertentu. Dalam pandangan Moh. Uzer Usman dalam Isjoni (2007:20) guru merupakan profesi, jabatan, dan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Jabatan guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dalam bentuk pengabdian. Tugas guru tidak hanya sebagai suatu profesi, tetapi juga sebagai suatu tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan. Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bab IV pasal 43 menyatakan: ayat (1) untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan, organisasi profesi guru membentuk kode etik, (2) kode etik sebagaimana dimaksudkan pada ayat 1 berisi norma dan etika yang mengikat perilaku guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan. Jadi, guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan

identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin (Kompilasi Perundangan Bidang Pendidikan, 2009:162).

Sebagai seorang guru diharuskan selalu ingat akan tugas pokok dan fungsinya, agar sosok guru senantiasa melekat seiring dengan perubahan zaman yang semakin maju. Dengan menyadari tugas pokok nya maka ia berhak untuk selalu disebut sebagai guru profesional. Apa saja tugas pokok dan fungsi guru, berikut uraiannya dalam pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008:

1. Merencanakan pembelajaran;
2. Melaksanakan proses pembelajaran;
3. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
4. Membimbing dan melatih siswa;
5. Melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
6. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok yang sesuai;
7. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan

Demikianlah tugas pokok dan fungsi guru, agar para guru menjadi lebih profesional dibidangnya dan tahu akan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien dan terlebih menjadi hal yang menyenangkan serta meringankan beban guru karena sudah tahu apa yang harus dikerjakannya. Namun pada kenyataannya masih terdapat permasalahan-permasalahan dan kurangnya pemahaman guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, yang salah satu permasalahannya disiplin kerja guru.

Disiplin kerja menurut Rivai (2009:444) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya orang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang mempunyai disiplin yang tinggi. Dimana guru dituntut untuk bisa disiplin dalam melaksanakan tugasnya baik sebagai mendidik, mengajar dan melatih.

Seorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Iklim organisasi juga mempengaruhi disiplin kerja karena iklim organisasi menurut Simamora (2004:81) berupa perasaan pribadi tentang pengalaman guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan sekolah baik fisik maupun nonfisik. Perasaan tersebut berkaitan dengan lingkungan yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan belajar mengajar sebagai tanggung jawab.

Akuntabilitas dalam Fattah (2012:92) merupakan suatu tanggung jawab yang dapat dipertanggung jawabkan dan dapat membuktikan bahwa tugas yang dijalankan oleh seseorang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Besarnya tanggung jawab guru terhadap anak didiknya hujan dan panas bukanlah menjadi penghalang bagi guru untuk selalu melaksanakan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati. Guru seperti itulah yang diharapkan untuk mengabdikan diri di lembaga pendidikan. Bukan guru yang hanya mengambil status profesi keguruan saja sehingga lalai dalam melaksanakan tugasnya.

Dapat dilihat dari observasi awal yang peneliti lakukan di SMP Negeri Kecamatan Kampar pada tanggal 10 Februari 2017 yaitu fenomena dilapangan

masih terdapat kurangnya disiplin kerja guru yang diindikasikan sebagai berikut:

- a. Masih terdapat guru yang datang tidak tepat waktu dari jam masuk semestinya.
- b. Masih terdapat guru yang tidak memenuhi jam mengajar atau meninggalkan kegiatan pembelajaran lebih cepat dari waktu yang ditentukan.
- c. Masih ada guru yang hanya datang pada jam mata pelajarannya saja, setelah itu pulang lebih cepat sebelum jam pulang semestinya.
- d. Masih terdapat kelalaian guru dalam penyiapan Silabus dan RPP sebelum mengajar.
- e. Masih terdapat beberapa guru setiap pergantian jam mata pelajaran melalaikan waktu untuk masuk ke kelas
- f. Masih terdapat guru yang meninggalkan tempat tugas pada jam kerja yang hanya memberikan tugas ke siswa setelah itu keluar kelas menuju kantin sebelum jam istirahat.

Berdasarkan fenomena yang ada dilapangan bahwa guru yang datang tidak tepat waktu, tidak memenuhi jam pelajaran, kelalaian dalam penyiapan Rpp, melalaikan waktu masuk kelas, serta meninggalkan tempat tugas pada jam kerja menunjukkan kurangnya disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Iklim Organisasi dan Akuntabilitas terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Kampar, dan subjeknya adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Kampar dan seluruh guru SMP Negeri 3 Kampar. Waktu penelitian diperkirakan selama kurang lebih 3 bulan setelah proposal diseminarkan. Penelitian ini

menggunakan metode survei dengan tehnik korelasional yaitu studi korelasi yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Hal ini dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien pengaruh antara variabel-variabel tersebut, agar ditentukan variabel-variabel mana yang berpengaruh. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yaitu dua variabel bebas yang terdiri dari Iklim Organisasi (X_1), dan Akuntabilitas (X_2), serta satu variabel terikat yaitu Disiplin Kerja (Y).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Kecamatan Kampar yang berjumlah 82 orang yang terdiri dari 2 sekolah yang berada di Kecamatan Kampar yaitu SMP Negeri 1 Kampar dan SMP Negeri 3 Kampar. Menurut Riduwan (2015:70) Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Namun, apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya dengan total sampling. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Kampar dan seluruh guru SMP Negeri 3 Kampar yaitu sebanyak 82 guru.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan melakukan penyebaran instrument atau kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang dibuat dalam bentuk sederhana dengan metode pernyataan tertutup yang diberikan kepada pihak responden sehingga memperoleh data tentang Iklim Organisasi, Akuntabilitas, dan Disiplin Kerja. Instrumen penelitian diuji cobakan pada responden yang tidak termasuk sampel penelitian dalam populasi dan sampel. Jumlah responden uji coba sebanyak 30 (tiga puluh) guru SMP Negeri 1 Kampar Timur. Jumlah ini dianggap sudah memenuhi syarat untuk uji coba.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja

R	R Square	Persentase (%)	Tafsiran
0,3452	0,1193	11,93	Rendah

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi (X_1) terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar (Y) yaitu sebesar 0,1193 atau 11,93% dengan persamaan regresi sederhana : $Y = 61,936 + 0,299X_1$. Dengan menggunakan analisis korelasi sederhana dan uji pengaruh menunjukkan jika terjadi kenaikan skor iklim organisasi akan mengakibatkan peningkatan disiplin kerja. Sebaliknya jika terjadi penurunan skor iklim organisasi akan mengakibatkan penurunan disiplin kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson et al dalam Riyanti (2008:113) bahwa iklim organisasi itu merupakan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, iklim organisasi mempengaruhi disiplin kerja karena disiplin kerja itu sendiri mencerminkan suatu perilaku terhadap taat dan patuh terhadap peraturan.

Pendapat lain yang memaparkan pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja adalah Wirawan (2008:121) yang mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan internal dalam organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam satu karakteristik organisasi.

Pengaruh antara Akuntabilitas terhadap Disiplin Kerja

R	R Square	Persentase (%)	Tafsiran
0,3391	0,1158	11,58	Rendah

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Akuntabilitas (X_2) terhadap Disiplin kerja guru (Y) SMP Negeri di Kecamatan Kampar sebesar 11,58% dengan tafsiran rendah. Dengan menggunakan analisis korelasi sederhana dan uji pengaruh menunjukkan jika terjadi kenaikan skor Akuntabilitas akan mengakibatkan peningkatan Disiplin kerja. Sebaliknya, jika terjadi penurunan skor Akuntabilitas akan mengakibatkan penurunan Disiplin kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Samuel Paul dalam Agus (2013:55) bahwa akuntabilitas itu memvisualisasikan suatu ketaatan pada peraturan (disiplin) dan prosedur yang berlaku, kemampuan untuk melakukan evaluasi kerja, keterbukaan dalam pembuatan keputusan, mengacu pada jadwal yang telah ditetapkan, serta menerapkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugasnya. Seseorang perlu memiliki sikap disiplin dengan melakukan latihan yang memperkuat dirinya sendiri untuk selalu terbiasa patuh dan mempertinggi daya kendali diri. Sikap disiplin yang timbul dari kesadarannya sendiri akan dapat lebih memacu dan tahan lama, dibandingkan dengan sikap disiplin yang timbul karena adanya pengawasan dari orang lain.

Guru yang memiliki kesadaran yang tinggi akan tanggung jawabnya akan terlihat dari kesungguhan dalam menjalankan tugas. Demikian juga guru yang memiliki kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan akan tercermin dari keteladannya untuk memenuhi segala tuntutan dalam tugas dengan baik. Artinya guru akan

melaksanakan aturan baik yang bersifat norma maupun yang bersifat administratif. Penguasaan pribadi dan model mental yang baik akan membentuk organisasi sekolah yang dinamis, efisien, manusiawi dan penuh keakraban. Hal ini tentu akan sangat berpengaruh terhadap disiplin guru dalam melaksanakan tugas. Pada akhirnya akan dapat meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan meningkatkan hasil belajar siswa.

Maman Rachman dalam Tu'u (2004,32) menyatakan disiplin sebagai upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Akuntabilitas terhadap Disiplin Kerja

R	R Square	Persentase(%)	Tafsiran
0,4897	0,2395	23,95	Rendah

Untuk Iklim organisasi dan akuntabilitas terhadap disiplin kerja, berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya dengan analisis uji F ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 12,403 > F_{tabel} = 3,96$ ($12,403 > 3,96$), serta determinan pengaruh nya (r^2) = 23,95% artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Akuntabilitas (X_2) terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar adalah sebesar 23,95% dengan tafsiran rendah, dan selebihnya disebabkan oleh faktor lain.

Selain pengaruh variabel iklim organisasi dan akuntabilitas ataupun sumbangan gabungan dua variabel, ternyata juga terdapat sumbangan dari faktor demokrasi. Dimana faktor demokrasi atau profil responden ini dibagi menjadi 4 kategori yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, masa bekerja. Pada

kategori jenis kelamin dimana terdapat 34 responden laki – laki (41,46%) kemudian pada responden perempuan terdapat sebanyak 48 responden (58,54%), dapat disimpulkan bahwa lebih banyak jumlah responden perempuan dari responden laki-laki.

Setelah itu pada kategori usia terbagi menjadi 4 yaitu usia 21-30 tahun sebanyak 21 responden (25,60%), usia 31-40 tahun sebanyak 27 responden (32,94%). Selanjutnya usia 41- 50 tahun sebanyak 24 responden (29,27%) serta usia 51-60 tahun sebanyak 10 responden (12,19%). Pada kategori usia responden, dapat dilihat bahwa usia 31-40 memiliki persentase yang tinggi yaitu 32,94% dengan 27 responden.

Selanjutnya pada kategori pendidikan ada 5 bagian yaitu D1 sebanyak 6 responden (7,30%). Pada kategori pendidikan D2 sebanyak 4 responden (4,87%). Pada kategori pendidikan D3 sebanyak 8 responden (9,75%). Pada Kategori pendidikan S1 sebanyak 63 responden (76,86%). Selanjutnya Pada kategori pendidikan S2 sebanyak 1 responden (1,21%). Dari keterangan kategori pendidikan dapat dilihat bahwa guru yang memiliki pendidikan S1 memiliki persentase tertinggi yaitu 76,86% sebanyak 63 responden.

Setelah itu pada kategori masa kerja terdapat 5 bagian yaitu masa kerja 1-5 tahun sebanyak 21 responden (25,00%). Pada kategori masa kerja 6-10 tahun sebanyak 30 responden (36,50%). Selanjutnya pada masa kerja 11- 15 tahun dengan 12 responden (15,00%). Setelah itu pada kategori masa kerja 16-20 tahun sebanyak 12 responden (15,00%). Pada kategori masa kerja 21-25 sebanyak 7 responden (8,50%). Maka dapat dilihat bahwa pada kategori masa kerja 6-10 tahun yang memiliki persentase tinggi yaitu 36,50% sebanyak 30 responden.

Dari sisi demografi didapatkan bahwa Disiplin kerja guru jenis kelamin

perempuan yang lebih tinggi dari jenis kelamin laki-laki (rerata mean = 4,08), disiplin kerja dari sisi usia, usia 21-30 paling tinggi (rerata mean = 4,12). Dari sisi pendidikan, guru yang berpendidikan S2 yang lebih tinggi (rerata mean = 4,23), dan selanjutnya dari sisi masa kerja, guru yang masa kerja 21-25 tahun yang lebih tinggi disiplin kerjanya (rerata mean = 4,11).

Pada sisi demografi variabel Iklim Organisasi, bahwa jenis kelamin perempuan lebih tinggi dari jenis kelamin laki-laki (rerata mean = 3,99), iklim organisasi dari sisi usia, usia 51-60 yang tinggi (rerata mean = 4,02). Sedangkan dari sisi pendidikan, guru yang berpendidikan S2 paling tinggi iklim organisasinya (rerata mean = 4,43), selanjutnya sisi masa kerja, guru yang masa kerja 16-20 tahun yang tinggi iklim organisasinya (rerata mean = 4,04).

Untuk sisi demografi variabel akuntabilitas, bahwa jenis kelamin laki-laki (rerata mean = 3,94) lebih tinggi dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan. Dari sisi usia, usia 41-50 yang tinggi akuntabilitasnya (rerata mean = 3,98). Sedangkan berdasarkan sisi pendidikan, bahwa guru yang berpendidikan S2 paling tinggi akuntabilitasnya (rerata mean = 4,41), selanjutnya pada masa kerja, guru yang masa kerja 6-10 tahun yang tinggi akuntabilitasnya (rerata mean = 3,97).

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh kesimpulan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar. Pengaruhnya adalah pengaruh yang positif. Artinya bila iklim organisasi ditingkatkan maka disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar akan meningkat, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin

rendah tingkat disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar.

2. Terdapat pengaruh akuntabilitas terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar. Pengaruhnya adalah positif. Artinya bila akuntabilitas ditingkatkan maka disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh iklim organisasi dan akuntabilitas secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar. Pengaruhnya adalah positif. Artinya bila iklim organisasi dan akuntabilitas ditingkatkan maka disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar akan meningkat.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu iklim organisasi dan akuntabilitas secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi penelitian yang dipaparkan sebelumnya, pada bagian ini digambarkan saran kepada:

1. Diharapkan peran sesama peneliti bidang pendidikan untuk dapat memberikan koreksi, kritik, dan saran demi meningkatkan kesempurnaan dari hasil penelitian ini, sehingga manfaat dari hasil penelitian ini dapat diimplikasikan secara nyata dan berguna dimasa yang akan datang.
2. Tindak lanjutnya kepada para guru disarankan agar selalu memiliki iklim organisasi dan akuntabilitas yang baik karena dengan suasana kerja yang baik diindikasikan dengan tanggung jawab seorang guru terhadap disiplin kerjanya.
3. Penelitian ini hanya dilakukan dengan populasi dan sampel yang sedikit. Di

harapkan kepada peneliti berikutnya untuk dapat melakukan penelitian dengan jumlah populasi yang lebih banyak.

4. Bagi penelitian lanjutan diharapkan melakukan penelitian dengan cara *pertama*, dengan variabel yang sama di sekolah yang berbeda agar ada perbandingan sehingga hasil penelitian akan semakin valid, dan *kedua*, menambah atau mengubah beberapa variabel yang mungkin akan mempengaruhi disiplin kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Sitorus, 2013. *Hubungan Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Green Deli Holidays Medan (Jurnal)*. Medan: STIE ITMI
- Agus Wibowo, 2013. *Akuntabilitas Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Amri, 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada kinerja Lembaga Masyarakatan Klas IIA Banda Aceh.. (Jurnal)*. Banda Aceh: Pascasarjana Universitas Syiah Kuala
- Anoraga Pandji, 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Barokah Fitria, 2013. *Hubungan antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil. (Jurnal)*. Jawa tengah : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Daeng Ayub Natuna. 2014. *Hubungan Gaya Pemikiran Keusahawanan dan Amalan Ciri Usahawan Berjaya dengan Sekolah Efektif dari Perspektif Pentadbir. (Tesis)*. UKM Bangi: Fakulti Pendidikan
- Daniel Aditya utama, 2014. *Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, Dan Responsabilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Semarang: Universitas Negeri Semarang (UNNES)
- Daryanto, 2014. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Davis Keith & John W. Newstrom, 1985. *Perilaku Dalam organisasi (Edisi Ketujuh)*. Jakarta: Erlangga
- Edy Sutrisno, 2011. *Perkembangan Kecerdasan Emosi Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja*. Pontianak : Politeknik Negeri Pontianak
- Fahmi Irham, 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Fattah Nanang, 2012. *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Fazria Hidayatul, 2011. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pertanian Provinsi Jawa Timur. (Jurnal)*. Surabaya : IAIN Sunan Ampel
- Hastuti, 2014. *Hubungan Antara Model Mental Dan Penguasaan Pribadi Dengan Disiplin Kerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Sail Kota Pekanbaru (Jurnal)*. Pekanbaru: Unri
- Irma Nurlela, 2011. *Pengaruh prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan terhadap produktivitas SMK (jurnal)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Isjoni, 2007. *Dilema Guru Ketika Pengabdian Menuai Kritikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Kasan Tholib, 2005. *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta Timur: Studia Press
- Kompri, 2015. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- Mahliyatul khairoh, 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap*

- Disiplin Belajar Siswa (Studi Kasus Siswa SMP Tadika Pertiwi (jurnal)*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Pidarta Made, 1990. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori Dengan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Rineka Cipta
- Riduwan, 2015. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Medan: Murai Kencana
- Riyanti Dwi & Dahesihsari Rayini, 2008. *Kajian Prilaku Kerja Dan Prilaku Organisasi Konteks Indonesia*. Jakarta: Mandaka Mitra Media
- Sahertian Piet, 2008. *Dimensi Administrasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- Silvi Irani, 2013. *Pengaruh Keterampilan Pengelolaan Kelas dan Akuntabilitas Pembelajaran Guru Ekonomi terhadap Hasil (jurnal)*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Simamora, H, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
Bahasa Indonesia. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Sinungan Muchdarsyah, 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soetopo Hendyat, 2010. *Perilaku Organisasi Teori Dan Praktik Dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono, 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata Syaodih Nana, 2003. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Susanty Etty, 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka (Jurnal)*. Medan: Universitas Terbuka
- Tim redaksi pustaka Yuristia, 2009. *Kompilasi Perundangan Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Yuristia
- Wayne K. Hoy, 2014. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wirawan, 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zain Badudu, 2001. *Kamus Umum*