

**Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi,
dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru
(Di Sekolah Integral SD Luqman Alhakim Pondok Pesantren Hidayatullah
Sumenep)**

Oleh:

Roni Rusdian Farqih*

Abd Kodir Djaelani***

Khoirul ABS***

Email : Ronyrusdian895@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this research is to examine Organizational Culture, Communication, Compensation and work Discipline on Teacher Performance at the Integral Luqman Al Hakim School of Islamic Boarding School Hidayatullah Sumenep. The type of this research is deskriptive, while the data is used primary data obtained by using a questionnaire by taking a sample of 44 (forty four) respondents.

This reasearch uses analytical tools such as Validity, Realiability, Normality Test, Multiple Regression Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, F Test, and T Test and use by using the Likert Scale. The results of the analysis rely on the scores that was obtained from respondents. The results oh this study are (1) Organizational culture has positive and significant effects towards teacher performance (2) Comunication has positive and significant effects towards teacher performance (3) Compensation has a direct effect on teacher performance (4) Work discipline has a direct and significant effect on teacher performance.

Keywords: Organizational Culture, Communication, Compensation, work Discipline, Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia bertugas mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuan-tujuannya. Kinerja merupakan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku individu. Hasil yang diharapkan dapat merupakan tujuan dari individu itu sendiri maupun tuntutan organisasi dimana individu bekerja. Menurut Robbins (2003: 272) mendefinisikan kinerja sebagai suatu ukuran dari sebuah hasil, sedangkan Mathis (2002: 78) berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi

kontribusi kepada organisasi. Budaya Organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Budaya Organisasi yang kuat akan memberikan pemahaman kepada seluruh anggota organisasi bagaimana menyelesaikan suatu permasalahan di organisasi tersebut. Menurut Robbins (2001: 247) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi; suatu sistem dari makna bersama.

Komunikasi bertujuan untuk memberikan pengaruh kepada seluruh anggota, agar mereka baik secara perseorangan atau secara bersama memahami nilai atau tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 198) Komunikasi adalah pertukaran informasi antara pengirim dan penerima dan kesimpulan (persepsi makna antara individu yang terlibat). Menurut Mathis dan Jackson (2002:118) Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi bukan organisasi lainnya. Menurut Nawawi (2003:315), bahwa Kompensasi bagi organisasi berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. dan selanjutnya, disiplin kerja para pegawai mengacu pada pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, yang luput dari kesalahan, oleh karena itu semua organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Dessler dalam Wayan Gede Supartha, 2006: 124).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka fokus rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Luqman Al Hakim?
2. Apakah Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Luqman Al Hakim?
3. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Al Hakim?
4. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Al Hakim?
5. Apakah Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Luqman Al Hakim Pondok Pesantren Hidayatullah Sumenep?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Luqman Al Hakim Sumenep.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Al Hakim Sumenep.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Luqman Al Hakim Sumenep.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Al Hakim Sumenep.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Luqman Al Hakim Sumenep.

Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang pengaruh budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Luqman Al Hakim Sumenep.
2. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

Kerangka Teoritis

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumption), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah – masalah organisasinya.

Komunikasi

Salah satu faktor yang seringkali menjadi kendala adalah kurangnya komunikasi yang efektif, sehingga pekerjaan menjadi lebih lamban dan tidak lancar. Komunikasi dalam organisasi memiliki peranan penting, karena memberikan dampak positif terhadap semangat dan mental kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mendukung karyawan dalam mencapai prestasi kerja secara memuaskan. Penelitian Varona (2002:8) terhadap karyawan di Guatemalan melaporkan bahwa mutu hubungan di dalam proses komunikasi antara karyawan di Guatemala dengan para supervisor (penyelia), adalah dimensi yang paling penting di dalam konsep kepuasan komunikasi.

Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2004: 75). Sedangkan Menurut Rivai, (2004: 357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Disiplin Kerja

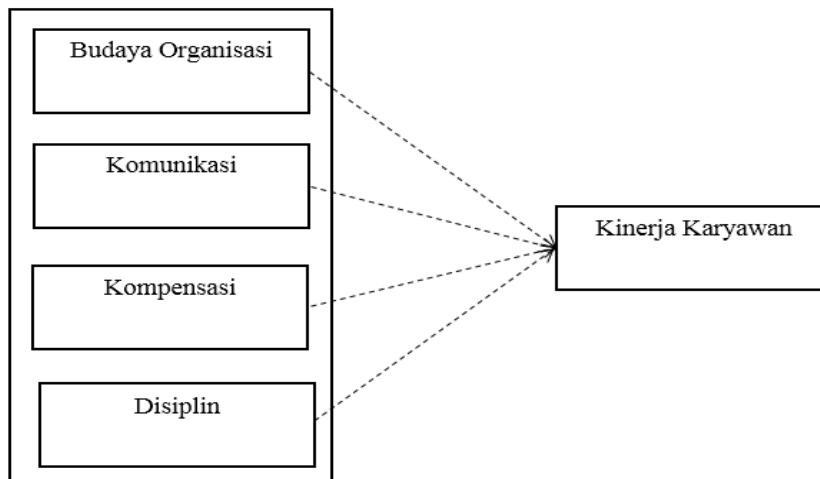
Menurut Siagian (2003: 305), menyatakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sedangkan Menurut Harlie, 2010 (dalam Krismari dan Friyanto 2014:3) pengukuran variabel disiplin kerja yaitu tepat waktu, persentase kehadiran, semangat kerja, taat jam kerja, efektif dan efisien, keterampilan kerja, kreatif dan inovatif, sikap

dan kepribadian. Disiplin kerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005:444).

Kinerja

Menurut Laras (2006:24), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2007:59), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kerangka Konseptual Dan Model Hipotesis



Berdasarkan kajian pustaka yang diuraikan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, dan disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru Di Sekolah Integral Luqman Alhakim Sumenep.
- H2 : Budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, dan disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Di Sekolah Integral Luqman Alhakim Sumenep.

Metodelogi Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena menggunakan angka angka dalam menganalisisnya. Dengan menggunakan 100% dari populasi di Sekolah Integral Luqman Alhakim Sumenep yaitu sebanyak 44 responden. Yang mana penelitian ini telah dilakukan mulai pada tanggal 26 Juni 2019 sampai tanggal Juli 18 2019.

Pengukuran dan Definisi Operasional

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

1. Budaya Organisasi
Menurut Luthans 2002 (Dalam Marga 2016:26), budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik yang penting dari budaya organisasi yang meliputi peraturan-peraturan, norma sosial, nilai dominan, aturan-aturan perilaku. Adapun indikator pengukuran dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut :
 - a. Peraturan tertulis yang disekolah telah dikondisikan dengan lingkungan kerja para guru
 - b. Setiap guru selalu menyapa atau mengucapkan salam saat bertemu dengan atasan maupun sesama guru pengajar.
 - c. Sekolah selalu menganjurkan sholat berjamaah
 - d. Dalam rangka pencapaian mutu pendidikan ini sekolah sangat memperhatikan kesejahteraan guru baik yang bersifat materi maupun non materi
 - e. Atasan menunjukkan keteladanan yang baik sehingga layak menjadi panutan bagi para guru serta para murid
 - f. Pihak sekolah memberikan sedikit perhatian untuk masalah pribadi guru
2. kompensasi
Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Suwantodan Priansa(2011:222) terdapat indikator untuk mengukur kompensasi :
 - a. AsasKeadilan,
 - b. AsasKelayakan,
 - c. AsasKewajaran
3. Kompensasi
Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusijasa mereka pada perusahaan.
4. Disiplin
disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Berikut adalah indikator untuk mengukur variabel disiplin:
 - a. Saya rajin datang ke sekolah dengan tepat waktu
 - b. Saya selalu hadir rapat tepat waktu di kantor
 - c. Saya sudah melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
 - d. Saya selalu masuk kelas dengan tepat waktu

- e. Saya selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan
 - f. Jika saya melakukan pelanggaran kerja sekolah akan memberikan teguran atau sanksi yang sesuai
5. Kinerja Karyawan
- kinerja karyawan sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Menurut Anwar Mangkunegara (2009:75) indikator untuk mengukur variabel ini ialah:
- a. kuantitas,
 - b. pelaksanaan tugas,
 - c. tanggung jawab,
 - d. dan kualitas.

Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan uji regresi berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) “mengatakan regresi berganda digunakan untuk meramalkan keadaan variabel dependen bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai preditor.” dan menggunakan metode analisis data sebagai berikut: Uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Analisis Data

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
Y Kinerja	Y1	0,575	0,255	VALID
	Y2	0,723	0,255	VALID
	Y3	0,333	0,255	VALID
	Y4	0,667	0,255	VALID
	Y5	0,450	0,255	VALID
	Y6	0,764	0,255	VALID
X1 Budaya Organisasi	X1.1	0,725	0,255	VALID
	X1.2	0,393	0,255	VALID
	X1.3	0,664	0,255	VALID
	X1.4	0,744	0,255	VALID
	X1.5	0,700	0,255	VALID
	X1.6	0,750	0,255	VALID
	X2.1	0,617	0,255	VALID

X2 Komunikasi	X2.2	0,630	0,255	VALID
	X2.3	0,616	0,255	VALID
	X2.4	0,507	0,255	VALID
	X2.5	0,476	0,255	VALID
	X2.6	0,615	0,255	VALID
X3 Kompensasi	X3.1	0,702	0,255	VALID
	X3.2	0,533	0,255	VALID
	X3.3	0,478	0,255	VALID
	X3.4	0,810	0,255	VALID
	X3.5	0,761	0,255	VALID
	X3.6	0,810	0,255	VALID
X4 Disiplin kerja	X4.1	0,578	0,255	VALID
	X4.2	0,771	0,255	VALID
	X4.3	0,766	0,255	VALID
	X4.4	0,697	0,255	VALID
	X4.5	0,801	0,255	VALID
	X4.6	0,793	0,255	VALID

Hasil uji validitas berdasarkan pada Tabel 4.8 diketahui bahwa semua item penelitian pada variabel x dan variabel y memiliki correlation > r table, sehingga dapat disimpulkan semua item penelitian tersebut dikatakan valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	R Tabel	Keterangan
(Y) Kinerja	0,737	0,60	Reliabel
(X1) Budaya Organisasi	0,715	0,60	Reliabel
(X2) Komunikasi	0,724	0,60	Reliabel
(X3) Kompensasi	0,717	0,60	Reliabel
(X4) Disiplin Kerja	0,784	0,60	Reliabel

Jika nilai koefisien alpha sama dengan atau di atas 0,60 maka Instrumen dikatakan reliabel. Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai koefisien alpha pada variabel independen berada di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan variabel tersebut telah reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67006005
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.597
Asymp. Sig. (2-tailed)		.868

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas didapatkan bahwa nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov Z* $0,054 > 0,05$ maka residual data berdistribusi normal.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikoliniritas

		<u>Coefficients^a</u>		t	Sig.	<u>Collinearity Statistics</u>	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.992	2.486	-1.606	.116		
	X1	.429	.146	.398	.693	.158	6.317
	X2	.260	.066	.230	.621	.842	1.188
	X3	.455	.175	.443	.654	.100	9.977
	X4	.019	.183	.012	.919	.209	4.792

a. → Dependent Variable:
Y

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 10 yang mana pada variabel X1 (budaya organisasi) diperoleh 0,158, variabel X2 (komunikasi) sebesar 0,842, sedangkan variabel X3 (kompensasi) diperoleh 0,100, serta variabel X4 (disiplin kerja) sebesar 0,209. Sedangkan nilai VIF dari setiap variabel kurang dari 10 yang mana X1 (budaya organisasi) bernilai 6.317, variabel X2 (komunikasi) bernilai 1.188, variabel X3 (kompensasi) bernilai 9.977, sedangkan variabel X4 (disiplin kerja) diperoleh 4.792. Simpulan dari penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolonieritas dalam model regresi atau tidak adanya korelasi sempurna atau mendekati antar variabel

independen.

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.824	1.331		-.619	.540
X1	-.034	.078	-.166	-.428	.671
X2	-.028	.036	-.134	-.798	.430
X3	-.023	.094	-.121	-.248	.806
X4	.139	.098	.479	1.420	.164

e. Dependent Variable: ABS_RES_1

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 pada penelitian ini memiliki nilai signifikan $> 0,05$ sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.416	1.831		-1.320	.195
X1	.464	.140	.431	3.320	.002
X2	.305	.065	.270	4.665	.000
X3	.396	.136	.385	2.904	.006
X4	-.074	.035	-.116	-2.074	.045

a. Dependent Variable: Y

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Kinerja merupakan variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja. Jadi, nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas.
- Koefisien regresi menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja guru berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel

budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya jika variabel budaya organisasi menurun maka kinerja guru juga akan menurun.

- c) Koefisien regresi menyatakan komunikasi dan kinerja guru berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel komunikasi ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat.
- d) Koefisien regresi menyatakan kompensasi dan kinerja guru berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel kompensasi ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya juga apabila variabel kompensasi menurun kinerja guru akan menurun.
- e) Koefisien regresi menyatakan bahwa disiplin kerja dan Kinerja guru berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya juga apabila variabel disiplin kerja menurun kinerja guru akan menurun.

Pembahasan

a. budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

Penelitian ini menunjukkan hasil uji t yaitu budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi 0,006 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Komunikasi Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menunjukkan hasil dari uji t yaitu komunikasi terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ketiga Setiawan (2016) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.” yang memperoleh hasil adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan.

c. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan dari uji t yaitu kompensasi terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Krismari dan Friyanto (2014), “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan.”

d. Disiplin Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru

Penelitian yang sudah dilakukan diperoleh hasil yaitu uji t yaitu terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi 0,919 lebih besar dari 0,05 sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Keempat, Azwar(2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”.

e. Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru). Sedangkan Variabel Disiplin Kerja Tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Savitri(2015), Albertus(2018) dan Widuri (2016) dan Sularso (2017) yang membuktikan Budaya organisasi, Komunikasi, Kompensasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kesimpulan, Implementasi, dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di Sekolah Integral Luqman Al Hakim Sumenep.
2. Bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di Sekolah Integral Luqman Al Hakim Sumenep.
3. Bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di Sekolah Integral Luqman AL Hakim Sumenep.
4. Bahwa Disiplin Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di Sekolah Integral Luqman AL Hakim Sumenep.
5. Budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di Sekolah Integral Luqman Al Hakim Sumenep.

Implikasi

1. Menambahkan variabel lain dalam penelitian guna untuk memperkuat argumen
2. Dapat menambahkan item pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik
3. Dapat menambah jumlah responden guna untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

Keterbatasan

Meskipun penelitian ini sudah dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun terdapat keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Keterbatasan yang mempengaruhi penelitian ini adalah subjek penelitian yang masih terbatas pada guru SD Integral Luqman AL Hakim Sumenep saja, sehingga kurang menyeluruh dari segi yayasan pondok pesantren Hidayatullah sebagai yang menaunginya serta juga menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk penelitian mendatang sebaiknya mengarahkan pada subjek penelitian yang lebih luas dengan mengikut sertakan siswa dan pondok pesantren juga.

Daftar Pustaka

- Alfisyahrin Prabu Mangkunegara, 2009. *"Manajemen Sumber Daya Manusia."* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Dessler, Garry, 2006. *"Manajemen Sumber Daya Manusia."* Jilid 2, Edisi ke-7 Alih bahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo : Jakarta
- Harlie, M 2010. *"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan."* Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 11. No. 2
- Hasibuan, 2007. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Cetakan ke-9 PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Kreitner, Kinicki 2005. *"Perilaku Organisasi"* Salemba Empat : Jakarta
- Luthans, Fred 2002. *"Organizational Behavior"* Edisi ke-7 Hill. Inc
- Mathis Robert, Jackson John, 2002. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Salemba Empat : Jakarta
- Nawawi, H 2003. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif"* Gajahmada University Press : Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo 2003. *"Pendidikan dan Perilaku Kesehatan"* Rineka Cipta : Jakarta
- Panngabea, S. Mutiara 2004. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Ghalia Indonesia : Bogor
- Robbins, Stephen P 2003. *"Manajemen Sumber Daya Manusia."* Index : Jakarta
- Siagian S.P 2003. *"Teori dan Praktek Kepemimpinan"* Rineka Cipta : Jakarta
- Veitzal Riva'i, 2004. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan"* Cetakan ke-1, P.T Grafindo Persada : Jakarta
- *)Roni Rusdian Farqih, Ulu-mnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
- **)Abd Kodir Djaelani, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
- **)Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang