

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Guru Melalui Disiplin Kerja di Bright Star School Kota Makassar

Andi Ulvayanti ✉ **Syamsu Nujum** ✉ **Serlin Serang** ✉

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja guru di Sekolah internasional Bright Star School Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survey kepada 41 guru, dan dianalisis dengan menggunakan Analisis jalur (Path Analysis) pada program SPSS 25. Hasil penelitian ini membuktikan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dengan signifikansi $0,000 < 0,005$. Demikian pula dengan pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dengan signifikansi 0,000. Budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai signifikansi 0,000. Namun hasil uji regresi membuktikan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai signifikansi 0,269. Hasil sobel test membuktikan bahwa budaya organisasi dan pelatihan melalui disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru, terbukti memiliki pengaruh positif signifikan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki kemampuan memediasi budaya organisasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja guru di Bright Star School Kota Makassar.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Guru.*

Abstract

This research was conducted to examine the influence of training organizational culture on work discipline and job satisfaction of teachers at the Bright Star International School, Makassar City. This research used primary data through a survey of 41 teachers, and analyzed using Path Analysis in the SPSS program 25. The results of this research prove that organizational culture influences teacher work discipline with a significance of $0.000 < 0.005$. Likewise, training influences teacher work discipline with a significance of 0.000. Organizational culture is proven to influence teacher job satisfaction with a significance value of 0.000. However, the results of the regression test prove that training has no effect on teacher job satisfaction with a significance value of 0.269. The results of the Sobel test prove that the organizational culture of training and through work discipline on teacher job satisfaction has been proven to have a significant positive influence. This proves that work discipline has the ability to mediate organizational culture and training on teacher job satisfaction at Bright Star School Makassar City.

Keywords: *Organizational Culture, Training, Work Discipline, Teacher Job Satisfaction.*

Copyright (c) 2024 Andi Ulvayanti

✉ Corresponding author :

Email Address : andi.ulvayanti@gmail.com, syamsu.nujum@umi.ac.id, serlin.serang@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu samalain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi penentu utama pada kemajuan organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dipimpin, dikelola dengan baik agar memiliki motivasi, kompetensi, komitmen dan kepuasan serta kinerja tinggi demi kemajuan organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Budaya organisasi yang positif dan mendukung telah dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja guru yang lebih tinggi. Budaya organisasi yang baik menciptakan iklim kerja yang positif, mempromosikan rasa keadilan, kolaborasi, komunikasi yang terbuka, dukungan sosial, dan pengakuan atas prestasi. Robbins (2006) mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja pegawai, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh organisasi, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam instansi itu sendiri. Budaya organisasi di sekolah merujuk pada nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada di lingkungan kerja sekolah. Budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Beberapa faktor budaya organisasi yang dapat memengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah antara lain:

- Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang mendukung, berkomunikasi dengan baik, memberikan dukungan, dan memberikan arahan yang jelas dapat menciptakan budaya organisasi yang positif di sekolah.

- Kolaborasi dan Timwork

Budaya kerjasama, kolaborasi, dan timwork yang mendorong guru untuk saling mendukung, berbagi ide, dan bekerja sama dapat meningkatkan kepuasan kerja.

- Pengakuan dan Apresiasi

Budaya yang memperhatikan pengakuan dan apresiasi atas upaya dan prestasi guru dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka.

- Dukungan Sosial

Adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan sekolah, termasuk mentorship dan dukungan emosional, dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Edgar Schein (2010), seorang ahli teori budaya organisasi, mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memberikan identitas dan arah kepada anggota organisasi, menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan mempengaruhi motivasi individu

dalam mencapai tujuan organisasi. Terrence Deal dan Allan Kennedy (1982) berpendapat bahwa budaya organisasi yang positif dan adaptif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru karena memberikan kerangka kerja yang jelas, harapan yang realistis, dan memperhatikan kebutuhan dan nilai-nilai individu. Selain budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan serta pengembangan profesional yang disediakan oleh sekolah dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Menurut Sastrohadiwiryono (2005) Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan Pendidikan dan Pelatihan mereka. Apabila mereka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya maka kinerja akan meningkat dan dapat mengakibatkan kepuasan kerja bagi pegawai. Michael R. Carrel et al (2000) dalam Mangkuprawira (2004), menyatakan bahwa salah satu maksud utama program pendidikan dan pelatihan (diklat), yaitu memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. Fasilitas pengembangan diri seperti pelatihan, workshop, seminar, dan program mentorship dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka, memperoleh pengetahuan baru, dan merasa didukung oleh sekolah dalam pengembangan profesional mereka. Diklat yang relevan dan bermanfaat dapat meningkatkan kepercayaan diri, kualitas pengajaran, dan kepuasan kerja guru.

Menurut Wibowo (2010), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Pada dasarnya setiap pegawai dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan pegawai yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Faktor Disiplin Kerja Guru menjadi variable yang ikut diperhitungkan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Disiplin kerja guru merujuk pada sikap, perilaku, dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan konsisten dan penuh tanggung jawab. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru antara lain:

- Ketepatan Waktu:

Guru yang mematuhi jadwal dan tugas-tugasnya secara tepat waktu menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik, yang dapat berdampak positif pada kepuasan kerja mereka.

- Kualitas Pengajaran:

Guru yang mengabdikan diri untuk memberikan pengajaran berkualitas dengan persiapan yang baik dan upaya maksimal cenderung merasa puas dengan hasil kerjanya.

- Kehadiran dan Keterlibatan:

Guru yang hadir secara teratur dan aktif terlibat dalam kegiatan sekolah menunjukkan disiplin kerja yang baik, yang berdampak pada kepuasan kerja mereka. Menurut John Kotter dan James Heskett (1992) bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan kinerja organisasi. Lebih spesifik lagi Wayne Hoy dan Cecil Miskel (2008) menemukan bahwa budaya sekolah yang terfokus pada kerjasama, saling mendukung, dan pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Dalam konteks hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja guru, perlu dicatat bahwa setiap organisasi memiliki budaya yang unik. Oleh karena itu, budaya organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dapat bervariasi antara satu lembaga pendidikan

dengan yang lainnya. Upaya untuk menciptakan budaya organisasi yang positif dan mendukung harus disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan spesifik lembaga tersebut. Budaya organisasi di sekolah yang positif, diklat yang berkualitas, dan disiplin kerja guru yang tinggi saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan guru. Sekolah yang mampu membangun budaya organisasi yang inklusif, menyediakan peluang pengembangan diri yang baik, dan mendorong disiplin kerja guru dapat memberikan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi kepuasan kerja guru. Kajian tentang kepuasan kerja telah banyak dilakukan, khususnya yang terkait dengan budaya organisasi, diklat dan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto (2016), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gede Agus Ari Kresna Jaya (2016), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara program pelatihan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widya Dwi Oktaviani dan Romat Saragih (2017), menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina Adhiawati (2013), menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Demikian pula dengan hasil penelitian Btara Putra Riyanto (2016), memberi kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tantangan terbesar yang dihadapi yayasan Bright School di Kota Makassar adalah bagaimana menjadikan perbedaan latar belakang pendidikan, suku bangsa, agama, dan karakter serta pola berpikir yang menjadi karakteristik guru Yayasan sebagai kekuatan bersama untuk membangun budaya organisasi sekolah demi mewujudkan visi misi sekolah. Yayasan berupaya membangun sistem dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang jelas dan transparan agar seluruh pegawai/guru dapat bersama-sama mengembangkan budaya organisasi yang selaras dengan visi sekolah mewujudkan dunia satu keluarga. Kendala Yayasan dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia antara lain dalam hal monitoring dan evaluasi pimpinan satuan pendidikan yang masih perlu ditingkatkan karena masih ada guru yang kurang antusias dalam bekerja dan kurang disiplin. Penting untuk dicatat bahwa faktor-faktor lain juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, seperti kebijakan pendidikan, kepemimpinan sekolah, kompensasi, dan kesempatan pengembangan profesional. Oleh karena itu, penelitian yang holistik dan melibatkan berbagai faktor tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kepuasan kerja guru. Penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji seberapa besar pengaruh faktor budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan guru serta disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru di Bright School.

METODOLOGI

Desain penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh budaya organisasi dan diklat terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja di Bright School Kota Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti literatur-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulis. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian.
2. Data kuantitatif, ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (scoring) dari hasil kuisisioner

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

1. Data primer, Pada penelitian ini data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai dan guru di Bright School Kota Makassar.
2. Data sekunder, Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga/organisasi atau pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data dari pihak manajemen sekolah dan Yayasan Bright School Kota Makassar. yang berupa data-data tentang pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Daftar pertanyaan, metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal (personally administered questionnaires). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang budaya organisasi, disiplin dan disiplin kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima variabel pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5. Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan skala likert yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut: 1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, 2. Setuju (S) dengan skor 4, 3. Netral/ragu-ragu (N) dengan skor 3, 4. Tidak setuju (TS) dengan skor 2, 5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

Metode Studi Pustaka

Merupakan metode mengumpulkan data dengan cara menelaah dan melakukan pengkajian dari berbagai literature seperti buku, jurnal, majalah dan sumber lain yang dapat menunjang dalam penelitian ini. Metode Dokumentasi Merupakan metode mengumpulkan data dengan cara melakukan pencatatan data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti (Herdayati et al., 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai dan guru di lingkup Bright School Kota Makassar. Metode pengambilan sampel adalah sensus atau sampel jenuh, mengingat keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Priyatno, 2008). Kemudian Mas'ud (2011) menerangkan bahwa analisis data dilakukan setelah data dari lapangan terkumpul. Dengan demikian disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan, sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah, dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian Secara Simultan Koefisien Jalur Sub-struktur 1

Pengujian secara simultan atau secara keseluruhan dalam analisis jalur ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan variabel budaya organisasi (X1) dan variabel pelatihan (X2) terhadap disiplin kerja (Y1). Hasil dari uji simultan ini kemudian menjadi dasar untuk melakukan pengujian secara parsial atau secara sendiri-sendiri.

Tabel Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.810	2	160.405	15.380	.000 ^b
	Residual	490.170	47	10.429		
	Total	810.980	49			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Budaya Organisasi						

Sumber: Out put Statistik, 2024

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 6.13 diatas, terlihat bahwa Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1) memiliki nilai signifikansi 0,000, yang berarti bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y1. Dengan demikian, pengujian secara individual dapat dilakukan. Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y1, dapat diketahui melalui tabel Model Summary berikut ini:

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.370	3.229
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI				

Sumber: Out put Statistik, 2024

Berdasarkan tabel Model Summary, diketahui besarnya nilai R square adalah 0,396, Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y1 sebesar 39,6%, sementara sisanya 60,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Untuk memperoleh nilai $e_1 = \sqrt{1 - 0,396} = 0,777$

Pengujian Secara Parsial Variabel X1 Terhadap Variabel Y1

Pengujian secara parsial atau secara sendiri-sendiri dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk model struktur 1 ini, maka pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel koefisien hasil output SPSS 25 berikut ini: .

Tabel Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.132	3.831		1.862	.069
	Budaya Organisasi	.725	.142	.713	5.109	.000
	Pelatihan	.765	.182	.605	3.045	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Out put Statistik, 2024

Bahwa berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.713 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y1). Selanjutnya untuk pengujian variabel Pelatihan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y1), dimana terlihat bahwa nilai koefisien beta variabel X2 sebesar 0,605 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Diagram Jalur Sub-struktur 1

Dengan demikian dapat diperoleh persamaan struktural untuk sub-struktur 1 sebagai berikut: $Y = \rho_y X1 + \rho_y X2 + \epsilon_1$

$$Y = 0,713X1 + 0,605X2 + 0,777$$

Berdasarkan persamaan struktural sub-struktur 1, dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Disiplin Kerja (Y1) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan dan signifikan sebesar 39,6% dan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.
- 2) Nilai koefisien jalur X1 terhadap Y1 sebesar 0,713 artinya jika budaya organisasi naik sebesar satu satuan, maka disiplin kerja (Y1) akan meningkat sebesar 0.713. Dengan asumsi variable bebas lainnya bernilai tetap.
- 3) Nilai koefisien jalur Pelatihan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y1) sebesar 0.605 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti bahwa jika pelatihan naik sebesar satu satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0.605 dengan asumsi variable bebas lainnya bernilai tetap.

Analisis Koefisien Jalur Sub-struktur 2

Pengujian Secara Simultan (Keseluruhan) Sub-struktur 2

Pengujian secara simultan atau secara keseluruhan dalam analisis jalur ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan variabel budaya organisasi (X1) dan variabel pelatihan (X2) serta disiplin kerja (Y1) terhadap kepuasan kerja guru (Y2) Hasil dari uji simultan ini kemudian menjadi dasar untuk melakukan pengujian secara parsial atau secara sendiri-sendiri. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada table Anova dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Simultan					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2126.351	3	708.784	44.498	.000 ^b

	Residual	1656.566	104	15.929		
	Total	3782.917	107			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja guru						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pelatihan, Budaya Organisasi						

Sumber : output data statistic SPSS, 2024

Besarnya pengaruh variabel Budaya organisasi (X1), Pendidikan dan pelatihan (X2), dan Disiplin Kerja (Y1) terhadap Kepuasan Kerja guru (Y2) dapat diketahui melalui tabel Model Summary Sub-struktur 2 berikut ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.549	3.991
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pelatihan, Budaya Organisasi				

Sumber: Output SPSS,25

Besarnya nilai R square adalah 0,562, Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh X1, X2 dan Y1 terhadap Y2 sebesar 56,2%, sementara sisanya 43,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Untuk memperoleh nilai $e^2 = \sqrt{(1-0,562)} = 0,661$.

Pengujian Secara Parsial Variabel X1, X2, Y1 terhadap Y2

Pengujian secara parsial atau secara sendiri-sendiri dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk model struktur 2 ini, pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel koefisien hasil output SPSS 25 berikut ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.437	2.174		.661	.510
	Budaya Organisasi	.231	.047	.374	4.942	.000
	Pelatihan	.128	.115	.088	1.112	.269
	Disiplin kerja	.494	.098	.430	5.043	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru						

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.374 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru (Y2). Selanjutnya untuk pengujian variabel Pelatihan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y2), dimana terlihat bahwa nilai koefisien beta variabel X2 sebesar 0,088 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,269 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y2). Uji parsial variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru (Y2), terlihat bahwa nilai koefisien beta variabel Y1 sebesar 0,430 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y2).

Diagram Jalur Keseluruhan Struktur Penelitian

Dengan demikian dapat diperoleh persamaan struktural untuk sub-struktur 2 sebagai berikut: $Y_2 = \rho_{Y_2X_1} + \rho_{Y_2X_2} + \rho_{Y_2Y_1} + \varepsilon_2$

$$Y_2 = 0,374X_1 + 0,088X_2 + 0,430Y_1 + 0,661$$

Dimana R Square = 0,562

Berdasarkan persamaan struktural sub-struktur 2, dapat diartikan bahwa:

Kepuasan Kerja Guru (Y2) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2), dan disiplin Kerja (Y1) secara simultan dan signifikan sebesar 56,2 % dan sisanya sebesar 43,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis jalur dimana nilai koefisien jalur X1 terhadap Y2 adalah 0,374, artinya jika pelatihan naik sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja Guru akan meningkat sebesar 0,374, dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

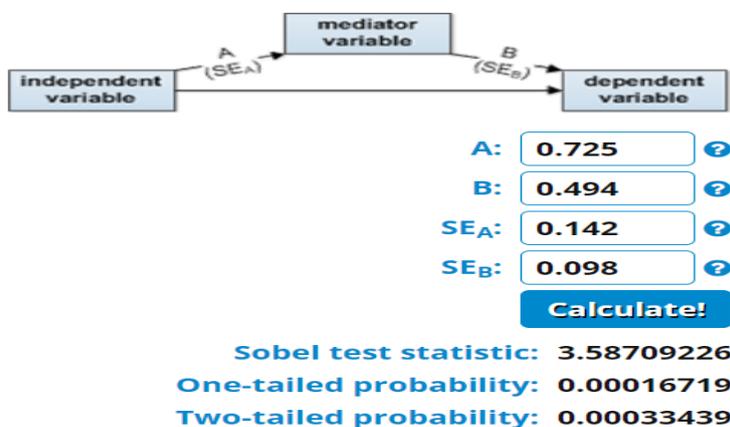
Nilai koefisien jalur X2 terhadap Y2 adalah 0,088 artinya jika pelatihan naik sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,088 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Nilai koefisien jalur Y1 terhadap Y2 adalah 0,430 dengan signifikansi 0,00 yang membuktikan bahwa Y1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y2. Korelasi sebesar 0,430 bermakna hubungan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru adalah sangat kuat dan searah. Artinya, semakin baik disiplin Kerja yang ditunjukkan oleh pegawai maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja, maka Kepuasan kerja guru juga akan semakin rendah. Korelasi dua variabel tersebut juga signifikan karena nilai signifikannya adalah $0,000 < 0,05$.

Hasil Uji SOBEL

Untuk mengetahui pengaruh mediasi antar variable, maka peneliti menggunakan Kalkulator uji Sobel untuk mengetahui apakah suatu variabel mediator membawa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan; yakni apakah pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediator signifikan. Kalkulator ini mengembalikan statistik uji Sobel, serta nilai probabilitas satu sisi dan dua sisi.

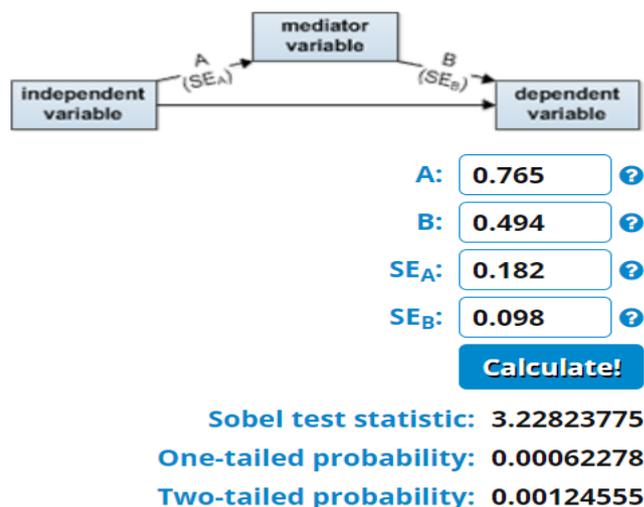
Hasil Uji pengaruh Budaya Organisasi (X1) melalui Disiplin Kerja (Y1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y2)



Berdasarkan hasil uji sobel, menunjukkan nilai signifikansi one-tailed probability dan two-tailed probability adalah $0,000 < 0,005$, dengan demikian disimpulkan bahwa

pengaruh budaya organisasi melalui disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru memiliki pengaruh positif signifikan. Dengan kata lain disiplin kerja mampu memediasi hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru.

Hasil Uji Pengaruh Pelatihan (X2) melalui Disiplin kerja (Y1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y2)



Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada SPSS 25, maka hasil uji hipotesis dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel hasil Uji Hipotesis 20. hasil Uji Hipotesis

No	Variabel			Koefisien Beta	Signifikansi	Kesimpulan
	Variabel Independen	Variabel Intervening	Variabel Dependen			
1	X1	Y1	-	.713	.000	Positif Signifikan
2	X2	Y1	-	.605	.004	Positif Signifikan
3	X1	-	Y2	.374	.000	Positif Signifikan
4	X2	-	Y2	.088	.269	Positif Tidak Signifikan
5	Y1	-	Y2	.430	.000	Positif Signifikan
6	X1	Y1	Y2	.725	.000	Positif Signifikan
7	X2	Y1	Y2	.765	.000	Positif Signifikan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja di Bright Star School Makassar

Hasil uji analisis penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di Bright Star School Makassar, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Budaya kerja merupakan norma norma yang disepakati bersama dalam suatu organisasi. Dalam konteks Lembaga Pendidikan, maka budaya organisasi akan mempengaruhi perilaku dan aktifitas guru dalam kegiatan pengajaran dan dalam interaksi dilingkungan sekolah. Pernyataan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Bright Star School Makassar adalah sangat relevan, karena budaya organisasi dapat memainkan peran kunci dalam membentuk perilaku dan sikap anggota organisasi, termasuk guru. Peneliti menyimpulkan beberapa cara di mana budaya organisasi dapat mempengaruhi disiplin kerja di Bright Star School Makassar:

Dengan memahami dan membangun budaya organisasi yang mendukung disiplin kerja yang baik, Bright Star School Makassar dapat menciptakan lingkungan yang kondusif

untuk kinerja dan kepuasan guru. Peningkatan disiplin kerja yang diakibatkan oleh budaya organisasi yang positif dapat memberikan dampak positif terhadap pembelajaran siswa dan efektivitas sekolah secara keseluruhan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja di Bright Star School Makassar

Hasil uji analisis penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di Bright Star School Makassar, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Pelatihan dapat memberikan guru keterampilan manajemen kelas yang lebih baik, termasuk teknik-teknik penanganan konflik dan strategi untuk menjaga keteraturan di kelas. Guru yang terlatih dengan baik cenderung lebih efektif dalam mengelola perilaku siswa, yang dapat meningkatkan disiplin kerja di kelas. Pelatihan dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman guru terhadap pentingnya disiplin kerja dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Guru yang memahami dampak positif disiplin kerja terhadap pembelajaran dan suasana sekolah umumnya lebih berkomitmen untuk menjaga disiplin. Pelatihan dapat membantu guru memahami dan mengimplementasikan kebijakan dan prosedur yang berlaku terkait dengan disiplin kerja di Bright Star School Makassar. Guru yang terlatih dengan baik dapat lebih konsisten dalam menerapkan aturan sekolah, meningkatkan efektivitas disiplin kerja secara keseluruhan. Pelatihan dapat memberdayakan guru dengan keterampilan dan pengetahuan tambahan untuk mengatasi tantangan disiplin kerja. Guru yang merasa lebih kompeten dan siap untuk menghadapi situasi disiplin kerja cenderung lebih percaya diri dan dapat merespon dengan lebih efektif. Pelatihan dapat membantu guru mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif, baik dengan siswa, rekan kerja, maupun orang tua. Komunikasi yang baik dapat meminimalkan konflik dan meningkatkan pemahaman antara semua pihak, yang dapat berkontribusi pada disiplin kerja yang positif. Pelatihan yang didukung oleh manajemen sekolah dapat memastikan bahwa guru merasa didukung dan terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai sekolah terkait disiplin kerja. Pemberian dukungan yang konsisten dari pihak manajemen dapat memberikan dampak positif pada implementasi disiplin kerja. Oleh karena itu, penting untuk menyusun program pelatihan guru yang relevan dan berkelanjutan, serta memastikan bahwa implementasinya terintegrasi dengan kebijakan dan budaya organisasi sekolah. Evaluasi berkala terhadap dampak pelatihan terhadap disiplin kerja dapat membantu memastikan bahwa upaya pelatihan memberikan hasil yang diinginkan di Bright Star School Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aden Prawiro Sudarso, dkk (2022) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 40,5%. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 43,2%. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 6,031 + 0,382X_1 + 0,469X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,754 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(91,540 > 2,670)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMA Swasta Di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di Bright Star School Makassar

Hasil uji analisis penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Bright Star School Makassar, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru merupakan aspek yang kritis dalam konteks pendidikan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang dianut dan dijalankan oleh suatu lembaga atau organisasi. Budaya organisasi yang memberikan prioritas pada pendidikan dan pengembangan guru cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Fasilitas untuk pelatihan, pengembangan profesional, dan sumber daya pendukung dapat memberikan guru kesempatan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka. Budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi dapat membangun hubungan yang positif antara staf dan manajemen. Guru yang merasa didengarkan dan terlibat dalam pengambilan keputusan cenderung merasa lebih puas dengan lingkungan kerja mereka.

Budaya yang memberdayakan guru dengan memberikan tanggung jawab dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja. Guru yang merasa memiliki peran aktif dalam pengembangan kurikulum dan kebijakan sekolah mungkin lebih puas dengan pekerjaan mereka. Budaya yang memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi guru dapat memberikan dorongan positif terhadap kepuasan kerja. Sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi guru untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Budaya organisasi yang mendorong toleransi terhadap perbedaan dan inklusivitas dapat menciptakan lingkungan yang mendukung beragam latar belakang dan gaya pengajaran. Guru yang merasa dihargai atas keunikan mereka cenderung merasa lebih puas. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Musdalifa (2020) yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru honorer dan pegawai negeri sipil di SMPN 3 Sungguminasa, data yang diperoleh yaitu nilai thitung = 7,942 sedangkan nilai ttabel = 1,996 artinya nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja guru honorer dan pegawai negeri sipil di SMPN 3 Sungguminasa, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru honorer dan pegawai negeri sipil di SMPN 3 Sungguminasa adalah positif memberikan pengaruh yang signifikan. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru honorer dan pegawai negeri sipil yaitu 60,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Guru di Bright Star School Makassar

Hasil uji analisis penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Bright Star School Makassar. Dampak pelatihan dapat bervariasi tergantung pada beberapa faktor, seperti kualitas pelatihan, implementasi hasil pelatihan dalam praktik sehari-hari, dan aspek-aspek lain yang memengaruhi lingkungan kerja guru. Menurut hemat peneliti, ada beberapa faktor yang dipertimbangkan, yaitu:

- a) Relevansi Pelatihan: Pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab guru dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pelatihan yang dirancang dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan guru dapat memberikan mereka keterampilan dan pengetahuan tambahan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan.
- b) Implementasi Hasil Pelatihan. Penting untuk memastikan bahwa hasil pelatihan dapat diimplementasikan dalam praktik sehari-hari. Jika guru tidak dapat menerapkan apa

yang dipelajari dalam situasi kerja mereka, dampak pelatihan terhadap kepuasan kerja mungkin terbatas.

- c) Dukungan Setelah Pelatihan. Dukungan setelah pelatihan, seperti mentoring atau follow-up, dapat membantu guru mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam menerapkan keterampilan baru. Kekurangan dukungan setelah pelatihan dapat mengurangi dampak positifnya terhadap kepuasan kerja.
- d) Pemahaman Tujuan Pelatihan. Penting untuk guru memahami tujuan pelatihan dan bagaimana itu dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan mereka. Pemahaman yang baik tentang manfaat pelatihan dapat meningkatkan motivasi guru untuk mengambil bagian dan menerapkan apa yang telah dipelajari.
- e) Kondisi Lingkungan Kerja. Faktor-faktor lingkungan kerja, seperti budaya organisasi dan dukungan manajemen, dapat mempengaruhi sejauh mana pelatihan memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan yang mendukung implementasi hasil pelatihan dapat menciptakan dampak yang lebih positif.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di Bright Star School Makassar

Hasil uji analisis penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Bright Star School Makassar, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Guru yang menjalani disiplin kerja yang baik cenderung menjadi lebih efisien dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Keefisienan dalam pekerjaan dapat memberikan guru lebih banyak waktu dan ruang untuk berfokus pada aspek-aspek pengajaran yang lebih bermakna, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di lembaga pendidikan. Guru yang menjunjung tinggi tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan biasanya merasa lebih puas karena mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang teratur dan terstruktur. Disiplin kerja yang tinggi dapat membantu guru mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan atau diri mereka sendiri. Meraih prestasi dan mencapai tujuan-tujuan ini dapat memberikan kepuasan dan rasa pencapaian bagi guru. Disiplin kerja sangat berkaitan dengan reputasi Profesional, artinya Guru yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung membangun reputasi profesional yang baik. Reputasi yang baik dapat memberikan kepuasan karena dapat meningkatkan penghargaan dari sesama guru, siswa, dan orang tua murid.

Disiplin kerja juga dapat memengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan. Guru yang menjaga disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan secara keseluruhan. Guru yang melihat adanya keteraturan dan konsistensi dalam penerapan disiplin kerja mungkin akan merasa bahwa sistem tersebut adil. Persepsi keadilan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena guru merasa diperlakukan dengan adil dan setara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Bahtiyar Adityas tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Guru Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen Di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dimana tingkat signifikansi pada 0,033 lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana tingkat signifikansi pada 0,003 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana tingkat signifikansi pada 0,038 lebih kecil dari 0,05. Komitmern organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana tingkat signifikansi pada 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi bahwa pengaruh langsung lebih besar bila dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak instansi dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan guru dalam mengajar.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Disiplin Kerja di Bright Star School Makassar

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru melalui disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan. Budaya Organisasi yang Mendorong Disiplin Kerja, Jika budaya organisasi di Bright Star School Makassar menekankan pentingnya disiplin kerja, seperti ketaatan terhadap jadwal, aturan, dan prosedur, maka hal ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih teratur dan tanggung jawab. Bagaimana guru melihat budaya organisasi sekolah juga dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja mereka. Jika mereka merasa bahwa nilai-nilai dan norma-norma yang diterapkan oleh sekolah sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka, mereka mungkin lebih cenderung untuk mematuhi aturan dan tanggung jawab kerja. Budaya organisasi yang memberikan dukungan dan pengakuan kepada guru atas kontribusi mereka dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru dalam pekerjaan mereka. Guru yang merasa dihargai dan didukung akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mungkin lebih termotivasi untuk menjaga disiplin kerja. Jika terdapat ketidakcocokan antara budaya organisasi yang dipromosikan oleh sekolah dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadi guru, hal ini dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa tidak cocok dengan budaya organisasi mungkin memiliki kesulitan untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan. Disiplin kerja yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka dapat merasa lebih efisien dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru melalui disiplin kerja di Bright Star School Makassar dapat dipahami sebagai interaksi kompleks antara nilai-nilai dan norma-norma yang dianut oleh sekolah, persepsi guru terhadap budaya organisasi tersebut, dukungan dan pengakuan dari pimpinan, serta hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja guru.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Disiplin Kerja di Bright Star School Makassar

Hasil uji sobel membuktikan bahwa Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja guru melalui disiplin kerja di Bright Star School Makassar memiliki dampak yang signifikan. Jika pelatihan tersebut dirancang dengan baik dan relevan dengan kebutuhan serta tuntutan pekerjaan guru. Berikut adalah beberapa cara di mana pelatihan dapat memengaruhi kepuasan kerja guru melalui disiplin kerja:

1. Peningkatan Kompetensi: Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Guru yang merasa lebih kompeten dalam menjalankan pekerjaan mereka mungkin akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan tanggung jawab kerja.

2. Peningkatan Keterlibatan: Pelatihan yang mencakup aspek-aspek seperti strategi pengajaran yang inovatif, manajemen kelas yang efektif, dan pendekatan pembelajaran yang beragam dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pengajaran. Guru yang merasa terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka mungkin akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
3. Penyegaran dan Pembaruan Pengetahuan: Pelatihan dapat membantu guru untuk tetap update dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan, teknologi, dan metode pengajaran. Guru yang merasa didukung untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka mungkin akan lebih termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja mereka.
4. Peningkatan Dukungan dari Pimpinan: Pelatihan yang didukung oleh pimpinan sekolah dapat mengirimkan sinyal kepada guru bahwa sekolah peduli terhadap pengembangan profesional mereka. Guru yang merasa didukung dan dihargai oleh pimpinan mungkin akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan.
5. Peningkatan Persepsi terhadap Kualitas Pendidikan: Pelatihan yang meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar dan mendidik siswa dapat berkontribusi pada peningkatan persepsi mereka terhadap kualitas pendidikan yang diberikan oleh sekolah. Guru yang percaya bahwa mereka memberikan dampak positif pada perkembangan siswa mungkin akan lebih termotivasi untuk menjaga disiplin kerja mereka.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kedisiplinan kerja sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan pelatihan yang diikuti guru di lingkungan sekolah Bright Star School Makassar. Demikian juga dengan kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, namun demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan yang diikuti oleh guru, tidak secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kedisiplinan kerja terbukti sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Hasil uji pengaruh mediasi membuktikan bahwa budaya organisasi yang dimediasi disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru, demikian juga dengan pelatihan yang dimediasi oleh disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru di Baright Star School Makassar.

Referensi :

- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84-92.
- Anam, C., Winarko, R., & Budiarto, W. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 119-139.
- Anshari, A. R. I., Mus, A. R., & Serang, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Datascrip Cabang Makassar. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 47-56.
- April, M. A., & Yoyo, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Clc Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 184-196.

- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01-24.
- Asriandi, A., Gani, M. U., & Hasbi, A. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 1(2), 1-13.
- Hairani, T. (2023). Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 339-345.
- Nasir, M. (2020). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18(01), 71-83.
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1-11.
- Palupi, S. E., Semmaila, B., & Serang, S. (2021). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Umkm Di Kabupaten Poso. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 2(2), 17-33.
- Suroto, E., Utari, W., & Indrawati, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Melalui Kepuasan Di SMK Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 54-63.
- Yusuf, A. I., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi dan Motivasi Dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 121-144.