

## Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Rembang

Lathifah Khurrotul Ain<sup>1\*</sup>, Ming Ming Lukharti<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang

[lathifahain89@gmail.com](mailto:lathifahain89@gmail.com)\*

Received 01 Deseember 2025 | Revised 18 Desember 2025 | Accepted 02 Januari 2026

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Kinerja guru merupakan elemen yang sangat krusial dalam pelaksanaan pendidikan di institusi sekolah, karena guru memiliki peranan utama dalam mencapai sasaran pembelajaran. Riset ini bertujuan untuk menggambarkan serta menelaah pengaruh Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Rembang. Pendekatan yang diterapkan adalah kuantitatif, dengan melibatkan seluruh guru di sekolah tersebut, berjumlah 42 orang, melalui teknik *sampling* jenuh karena populasi yang tergolong kecil. Pengolahan data memanfaatkan analisis regresi linear berganda guna melihat keterkaitan antarvariabel. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki dampak negatif meskipun tidak nyata terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,111 dan nilai koefisien regresi -0,252. Di sisi lain, disiplin kerja terbukti memberikan dampak positif dan signifikan dibuktikan dari nilai signifikansi 0,034 dan nilai koefisien regresi 0,378. Motivasi kerja juga menunjukkan dampak positif, meskipun tidak mencolok dengan nilai signifikansi 0,337 dan nilai koefisien regresi 0,165. Sementara lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja guru dibuktikan dari nilai signifikansi 0,045 dan nilai koefisien regresi 0,285.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Guru

### Abstract

*Teacher performance is a very crucial element in the implementation of education in school institutions, because teachers have a major role in achieving learning goals. This research aims to describe and examine the influence of Organizational Culture (X1), Work Discipline (X2), Work Motivation (X3), and Work Environment (X4) on Teacher Performance at SMP Negeri 5 Rembang. The approach applied is quantitative, by involving all teachers in the school, totaling 42 people, through the saturated sampling technique because the population is relatively small. Data processing utilizes multiple linear regression analysis to see the relationship between variables. Research findings indicate that organizational culture has a negative impact although it is not real on teacher performance with a significance value of 0.111 and a regression coefficient value of -0.252. On the other hand, work discipline is proven to have a positive and significant impact as evidenced from the significance value of 0.034 and the regression coefficient value of 0.378. Work motivation also shows a positive impact, although it is not conspicuous with a significance value of 0.337 and a regression coefficient value of 0.165. While the work environment gives a positive and real influence on teacher performance as evidenced by the significance value of 0.045 and the regression coefficient value of 0.285.*

**Keywords:** Organizational Culture; Work Discipline; Work Motivation; Work Environment; Teacher Performance



## PENDAHULUAN

Sekolah adalah lingkungan fisik mengenai bentuk bangunan dan perlengkapan untuk menyelenggarakan proses pendidikan terarah untuk melayani peserta didik. Sekolah bertujuan untuk menghasilkan individu terdidik atau sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat. Guru adalah pendidik yang peran utamanya mendidik, menuntun, dan mengarahkan siswa siswi pada pendidikan formal. Alvian & Dewi (2023) Guru bagian dari tenaga langsung di sekolah, mempunyai peran utama dalam membentuk dan menguatkan karakter serta nilai akademik para siswa.

Budaya organisasi adalah nilai, keyakinan dan asumsi sebagai pedoman sekelompok orang suatu organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku guru. Budaya organisasi berfungsi sebagai salah satu mekanisme dapat diterapkan untuk mencapai sasaran organisasi. (Meirina & Dewi, 2021). Hal ini bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi menjadi pegangan dan sistem daya saing di instansi, terutama penyajian nilai-nilai strategis.

Hasil studi yang dilakukan Nasution et al., (2024) mempertegas jika budaya organisasi memiliki dampak positif yang nyata pada kinerja guru. Temuan Puernomo (2022) justru memperlihatkan arah yang berlawanan dengan adanya budaya organisasi akan berdampak negatif pada kinerja guru.

Soekanto (2017), disiplin kerja bisa ditafsirkan sebagai ketatan pada aturan sesuai ketentuan di sekolah, maka konsep ini sering kali dikaitkan dengan situasi yang teratur, yaitu keadaan di mana tindakan guru mengikuti pedoman. Disiplin kerja sangat penting karena mendukung kehidupan yang teratur dalam keseharian. Berikut data rekapitulasi presensi guru dari tahun 2022 hingga 2024 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Rekap Presensi Guru  
SMP Negeri 5 Rembang Tahun 2022 s/d 2024

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Rata-rata</b>			
			<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kehadiran</b>
1.	2022	42	9,08%	2,67%	-	90,92%
2.	2023	42	1,67%	0,33%	-	99,84%
3.	2024	42	7,42%	0,25%	-	99,92%

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa pada data hasil rekap presensi guru SMP Negeri 5 Rembang tahun 2022 sampai dengan 2024 kedisiplinan guru SMP Negeri 5 Rembang kurang optimal karena belum mencapai 100%. Kondisi ini menunjukkan kedisiplinan guru SMP Negeri 5 Rembang harus ditingkatkan.

Penemuan Selvia et al., (2021) mengungkapkan jika disiplin kerja memiliki dampak positif dan nyata pada peningkatan kinerja guru. Namun, temuan berbeda ditunjukkan oleh penelitian Enjarwati & Ahsani (2024) menunjukkan disiplin kerja berdampak negatif tetapi tidak nyata pada kinerja guru.

Menurut Uno (2021) motivasi adalah unsur yang menentukan kinerja guru. Motivasi dalam kinerja guru dapat dilihat pada seseorang yang mempunyai sikap motivasi yang tinggi. Peneliti dapat menyimpulkan, motivasi mendorong guru untuk mencapai hasil yang baik dari sebelumnya, dan pemberian tenaga penggerak dapat membuat guru bekerja dengan giat yang tinggi, bekerja dengan optimal, serta berusaha membangun hubungan dengan lingkungan sekolah.

Hasil riset Yuniarti (2024) mengindikasikan motivasi kerja mempunyai dampak positif yang nyata terhadap kinerja guru. Sementara penelitian Enjarwati & Ahsani (2024) mengindikasikan bahwa motivasi kerja menunjukkan dampak negatif, meskipun tidak nyata pada kinerja guru.

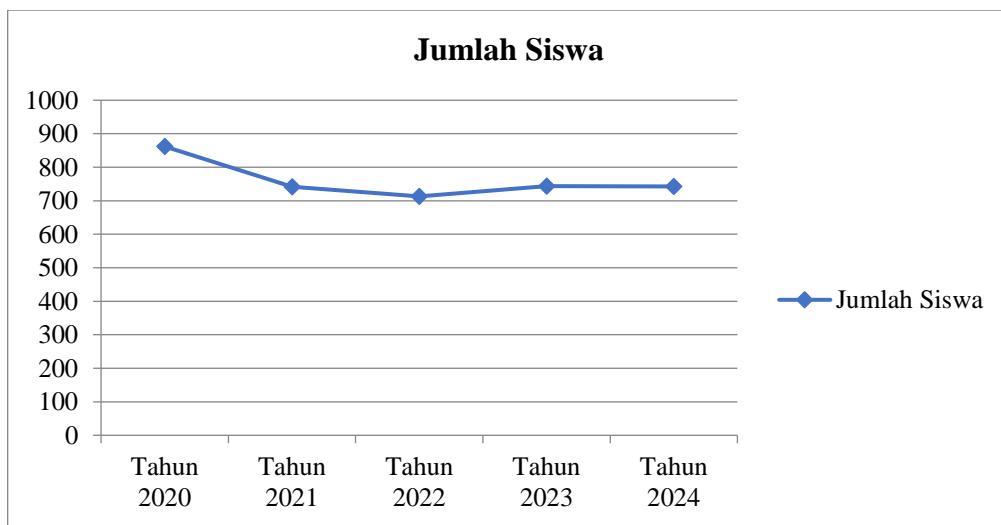
Menurut Siagian (2020), lingkungan kerja didefinisikan sebagai konteks di mana karyawan menjalankan aktivitas profesional mereka setiap hari. Sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi sekelompok guru untuk menciptakan lingkungan baik atau buruk yang diukur dengan pekerjaan sehari-hari.

Hasil penelitian Nafisah et al., (2023) lingkungan kerja memberikan dampak positif dan nyata pada kinerja guru. Adapun hasil kajian Wati et al., (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif dan nyata pada kinerja guru.

Mangkunegara (2018) kinerja dipahami kuantitas dan standar tugas yang wajib dituntaskan guru dalam kurun melaksanakan tanggung jawab, sehingga bisa mendukung guru memaknai mekanisme kinerjanya di sekolah. Menurut Rohmah & Tahwin (2024) kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh seorang guru dengan melaksanakan tugas. Kinerja guru berperan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugas pembelajaran sesuai aturan dan aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kinerja



guru yang tepat di SMP Negeri 5 Rembang diharapkan mampu berkorelasi secara positif dengan peningkatan jumlah siswa, menunjukkan bahwa SMP Negeri 5 Rembang menjadi pilihan utama bagi masyarakat. Jumlah siswa SMP Negeri 5 Rembang yang stabil atau bertumbuh dapat merefleksikan kualitas pengajaran dan kinerja guru yang mampu mempertahankan serta menarik minat belajar peserta didik. Perkembangan jumlah siswa SMP Negeri 5 Rembang, baik peningkatan maupun penurunan, dapat menjadi bahan evaluasi terkait efektivitas kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Berikut jumlah siswa SMP Negeri 5 Rembang tahun 2020 sampai dengan 2024:



**Gambar 1.** Jumlah Siswa SMP Negeri 5 Rembang Tahun 2020/2024

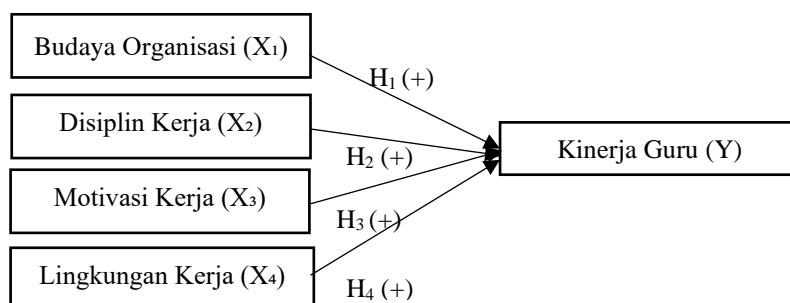
Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, gambar grafik diatas menunjukkan jumlah siswa SMP Negeri 5 Rembang ada kenaikan di tahun 2020 dengan jumlah siswa 862, pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan jumlah siswa 742, tahun 2022 dengan jumlah siswa 713, tahun 2023 mengalami peningkatan lagi dengan jumlah 744 dan tahun 2024 jumlah siswa 743. Kondisi ini dapat menjadi evaluasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan deskripsi tersebut, peneliti bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Rembang”.

### Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menggambarkan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Rembang. Berikut adalah kerangka penelitian:



**Gambar 2.** Kerangka Penelitian

### Kajian Teori dan Hipotesis

Asumsi dasar dalam kajian ini adalah dikompilasi sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki peran vital dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, temuan empiris mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sementara disiplin kerja dan lingkungan kerja cenderung menunjukkan pengaruh yang konsisten. Perbedaan hasil tersebut

mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian, sehingga perlu dilakukan pengujian kembali pada hipotesis. Riset ini tetap mengajukan hipotesis bahwa keempat variabel tersebut diduga berdampak positif dan nyata terhadap kinerja guru.

### **Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru**

Budaya organisasi menjadi landasan sekelompok anggota guna mewujudkan kondisi kerja yang produktif dan bisa meningkatkan kinerja. Budaya kerja yang mendukung dapat menumbuhkan inovasi dan kreativitas yang terukur, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja secara menyeluruh. Hasil studi Nasution et al., (2024) mempertegas jika budaya organisasi memiliki dampak positif yang nyata pada kinerja guru. Temuan Puernomo (2022) justru memperlihatkan arah yang berlawanan dengan adanya budaya organisasi akan berdampak negatif pada kinerja guru. Artinya budaya organisasi yang optimal mampu berkontribusi terhadap dorongan semangat dalam pelaksanaan kerja, sehingga mampu mendorong kinerja guru. Mengacu pada poin-poin yang sudah dijabarkan dan hasil kajian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam riset ini adalah:

H<sub>1</sub>: Diduga budaya organisasi berdampak positif dan nyata pada kinerja guru SMP Negeri 5 Rembang.

### **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru**

Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dan perlu direalisasikan oleh setiap pendidik dengan kesadaran yang tinggi dan tanggung jawab. Hasil studi Selvia et al., (2021) mengungkapkan jika disiplin kerja memiliki dampak positif dan nyata pada peningkatan kinerja guru. Namun, temuan berbeda ditunjukkan oleh penelitian Enjarwati & Ahsani (2024) menunjukkan disiplin kerja berdampak negatif tetapi tidak nyata pada kinerja guru. Artinya disiplin kerja yang baik dapat menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab guru pada tugas sebagai kewajiban yang harus dijalankan dengan maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang tinggi. Mengacu pada poin-poin yang sudah dijabarkan dan hasil kajian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam riset ini adalah:

H<sub>2</sub>: Diduga disiplin kerja berdampak positif dan nyata pada kinerja guru SMP Negeri 5 Rembang.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Motivasi kerja guru berfungsi sebagai pendorong yang menggerakkan dan menentukan guru untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawab secara optimal mengacu pada tujuan yang ditetapkan. Hasil riset Yuniarti (2024) mengindikasikan motivasi kerja mempunyai dampak positif yang nyata terhadap kinerja guru. Sementara penelitian Enjarwati & Ahsani (2024) mengindikasikan bahwa motivasi kerja menunjukkan dampak negatif, meskipun tidak nyata pada kinerja guru.

Artinya Tingkat motivasi kerja yang kuat dapat mempengaruhi guru untuk berkinerja lebih efisien dan produktif, sehingga memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Mengacu pada poin-poin yang sudah dijabarkan dan hasil kajian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam riset ini adalah:

H<sub>3</sub>: Diduga motivasi kerja berdampak positif dan nyata pada kinerja guru SMP Negeri 5 Rembang.

### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru**

Lingkungan kerja adalah seluruh peralatan yang ditangani, dimana pegawai dialokasikan sebagaimana fungsinya, dan dampak terhadap motivasi guru dalam menjalankan peran dan kewajibannya. Hasil penelitian Nafisah et al., (2023) lingkungan kerja memberikan dampak positif dan nyata pada kinerja guru. Adapun hasil kajian Wati et al., (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif dan nyata pada kinerja guru. Artinya lingkungan kerja yang ideal dan mendukung bisa mempengaruhi tingkat kinerja dalam mengembangkan tugas. Lingkungan kerja berdampak pada tingkat kinerja guru tinggi maupun rendah. Mengacu pada poin-poin yang sudah dijabarkan dan hasil kajian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam riset ini adalah:

H<sub>4</sub>: Diduga lingkungan kerja berdampak positif dan nyata pada kinerja guru SMP Negeri 5 Rembang.

## **METODE**

Kajian ini menerapkan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Instrumen yang dipakai merupakan jenis tertutup, di mana seluruh opsi jawaban sudah disusun oleh peneliti terlebih dahulu, sehingga responden hanya perlu memilih alternatif yang paling sesuai dengan kondisi dengan

memberikan tanda (X) atau (✓). Skala pengukuran kuesioner menerapkan skala likert dengan pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Jenis data yang diterapkan adalah data subjek dan sumber datanya adalah primer. Penelitian ini mengadopsi teknik sensus *sampling* (sampel jenuh) melibatkan 42 guru. Dalam pengolahan data, digunakan regresi linear berganda sebagai teknik statistik untuk menelaah sejauh mana jumlah faktor bebas dapat memberikan dampak terhadap satu faktor utama yang menjadi fokus kajian. Berikut adalah karakteristik responden dalam riset yang dilakukan:

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Percentase
Laki-laki	14	33%
Perempuan	28	67%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>
Guru tetap (PNS)	36	86%
GTT (Honorer)	6	14%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas diterapkan guna memancarkan keabsahan suatu kuesioner. Instrumen tersebut dinyatakan sah apabila kriteria yang ditetapkan terpenuhi oleh tingkat signifikansinya < 0,05 atau 5%. Berikut hasil validitas dengan responden 30 guru SMP Negeri 5 Rembang:

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	1	0,000	Seluruh Item Valid
	2	0,000	
	3	0,001	
	4	0,000	
	5	0,000	
	6	0,000	
	7	0,000	
	8	0,001	
	9	0,000	
Disiplin Kerja (X2)	1	0,000	Seluruh Item Valid
	2	0,000	
	3	0,000	
	4	0,000	
	5	0,000	
	6	0,000	
	7	0,000	
	8	0,000	
	9	0,005	
Motivasi Kerja (X3)	1	0,022	Seluruh Item Valid
	2	0,000	
	3	0,001	
	4	0,000	
	5	0,000	
	6	0,000	
	7	0,000	
	8	0,015	
	9	0,001	
	10	0,000	
	11	0,000	
Lingkungan Kerja (X4)	1	0,019	Seluruh Item Valid
	2	0,000	
	3	0,000	
	4	0,000	
	5	0,000	
	6	0,002	



Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
	7	0,000	
	8	0,000	
	9	0,000	
	10	0,001	
	11	0,007	
	12	0,000	
	13	0,000	
	14	0,000	
	15	0,000	
	16	0,000	
	17	0,000	
	1	0,000	
	2	0,000	
	3	0,002	
Kinerja Guru (Y)	4	0,000	
	5	0,048	Seluruh Item Valid
	6	0,000	
	7	0,000	
	8	0,000	
	9	0,005	

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Merujuk pada temuan diatas menampakkan seluruh item kuesioner variabel independen serta variabel dependen karena angka signifikansi < 0,05 atau 5%.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan reliable atau handal apabila hasil pengujian instrumen menunjukkan konsistensi yang stabil dan dikatakan reliable jika *cronbach alpha* > 0,70 atau 70%.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Budaya Organisasi	0,872	> 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,890	> 0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,842	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,925	> 0,70	Reliabel
Kinerja Guru	0,926	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil diatas seluruh item kuesioner variabel independen serta variabel dependen memiliki jumlah *cronbach alpha* > 0,70 atau 70% maka seluruh pernyataan kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal.

### Hasil Uji Parsial atau Uji t

Uji t, diterapkan guna menunjukkan besaran signifikansi kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen pada pengujian parsial.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial atau Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients B	t	Sig	Ket
	B	Std. Error				
Konstanta	5,138	5,976	-	,860	,395	-
Budaya Organisasi (X1)	-,252	,154	-,189	-1,635	,111	Ditolak
Disiplin Kerja (X2)	,378	,172	,328	2,198	,034	Diterima
Motivasi Kerja (X3)	,165	,170	,193	,972	,337	Ditolak
Lingkungan Kerja (X4)	,285	,137	,455	2,075	,045	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Mengacu pada persamaan, dapat diambil beberapa makna penting: 1) Nilai konstanta sebesar 5,138 berarti bahwa ketika keempat variabel independen Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dianggap berada pada lingkup kondisi tetap, maka Kinerja Guru sebesar 5,138, 2) Koefisien regresi Budaya Organisasi sejumlah – 0,252 mengisyaratkan jika terjadi penurunan



sebesar satu unit dalam variabel Budaya Organisasi bisa meningkatkan Kinerja Guru sejumlah -0,252, 3) Koefisien regresi Disiplin Kerja sejumlah 0,378 menandakan apabila ditambah peningkatan Disiplin Kerja sejumlah satu unit maka akan mendorong Kinerja Guru naik sejumlah 0,378, 4) Nilai koefisien regresi Motivasi kerja bernilai 0,165 mengindikasikan setiap terjadinya kenaikan Motivasi Kerja sejumlah satu unit maka meningkatkan Kinerja Guru sejumlah 0,165, 5) Koefisien regresi Lingkungan Kerja sejumlah 0,285 mengindikasikan jika setiap terjadi kenaikan Lingkungan Kerja sejumlah satu unit maka bisa meningkatkan Kinerja Guru sejumlah 0,285.

### Hasil Uji Simultan atau Uji F

**Tabel 6.** Hasil Uji Simultan atau Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4	79,110	18,389	,000 <sup>b</sup>
	Residual	37	4,302		
	Total	41			

Sumber: Data diolah output SPSS V25, 2025

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan dalam kajian yang dilakukan adalah determinasi *adjusted R<sup>2</sup>*.

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 <sup>a</sup>	,665	,629	2,074

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Sumber: Data diolah output SPSS V25, 2025

Mengacu pada hasil uji, dapat disimpulkan bahwa, semua variabel independen membuktikan valid dan reliabel pada uji instrumen. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak negatif tidak nyata terhadap kinerja guru, disiplin kerja memiliki dampak positif dan nyata terhadap kinerja guru, motivasi kerja memiliki dampak positif tetapi tidak nyata terhadap kinerja guru, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif secara nyata pada kinerja guru. Selanjutnya pada uji koefisien determinasi memiliki nilai 0,629 atau 62,9%.

### Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, budaya organisasi memiliki dampak negatif yang nyata pada kinerja guru. Hasil uji memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,111, sehingga menolak hipotesis alternatif (Ha). Dampak budaya organisasi terhadap kinerja guru bersifat negatif, artinya peningkatan kualitas budaya organisasi cenderung menurunkan kinerja guru. Adanya penurunan kinerja karena budaya organisasi di SMP Negeri 5 Rembang belum berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru secara nyata. Kondisi ini diduga karena praktik budaya organisasi masih berfokus pada pemenuhan aspek administratif dan kepatuhan terhadap regulasi, sehingga belum mampu memacu guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran secara optimal. Hasil tersebut didukung dengan studi Puernomo (2022) mengindikasikan bahwa budaya organisasi berdampak negatif yang nyata terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja mempunyai dampak positif dan nyata pada kinerja guru. Temuan tersebut semakin menyakinkan karena didukung oleh angka signifikansi yang tercatat sebesar 0,034, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya semakin disiplin kerja berada pada tingkat yang memadai maka akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini didukung oleh tingginya tingkat disiplin pada guru berimplikasi pada saat mematuhi aturan sekolah, hadir tepat waktu, menyiapkan perangkat pembelajaran secara terencana, serta melakukan tahapan pembelajaran sesuai jadwal dan standar yang telah ditentukan, sehingga berdampak nyata pada peningkatan kinerja guru. Hasil kajian ini didukung oleh studi Selvia et al., (2021); Irawan, D. et al(2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan nyata pada kinerja guru.

Motivasi kerja memiliki dampak positif namun tidak nyata pada kinerja guru. Hasil ini didukung oleh hasil pengujian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,337, sehingga hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Artinya, jika guru memiliki semangat yang tinggi maka kinerja berdampak sedikit terhadap



kinerja guru. Hal ini dapat terjadi karena semangat kerja yang dimiliki guru lebih bersifat internal dan tidak selalu diikuti dukungan sistem sekolah, seperti kebijakan yang jelas, pembagian tugas yang proporsional, serta fasilitas pembelajaran yang memadai. Akibatnya, meskipun guru memiliki motivasi yang tinggi, potensi tersebut tidak sepenuhnya teraktualisasi dalam bentuk kinerja yang optimal. Hasil studi ini didukung oleh Sanifatun et al., (2025) mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak berdampak nyata terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja mempunyai dampak positif yang nyata pada kinerja guru. Hasil ini didukung oleh hasil pengujian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,045, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Suasana kerja yang mendukung serta memberikan rasa aman mampu mendorong peningkatan kinerja guru, ketika fasilitas pendukung tersedia, hubungan kerja terjalin secara harmonis, serta iklim sekolah memberikan rasa aman secara fisik maupun psikologis, guru cenderung memiliki konsentrasi dan semangat kerja yang lebih stabil terhadap peningkatan kinerja guru. Riset ini sejalan dengan hasil studi Nafisah et al., (2023) dan Irawan, D. et al(2021) yang mempunyai hasil positif dan nyata terhadap kinerja guru.

## SIMPULAN

Merujuk pada hasil yang ditemukan, dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berdampak negatif tidak signifikan serta Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berdampak positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) serta Motivasi Kerja ( $X_3$ ) tidak memberikan dampak yang nyata terhadap proses peningkatan kinerja guru. Sementara itu pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) serta Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) berdampak positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Rembang. Fenomena ini mengisyaratkan bahwa ketika baik tingkat disiplin dan semakin tertata kondisi lingkungan kerja semakin mendukung, kinerja para guru cenderung ikut meningkat. Hasil uji determinasi menegaskan bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,629 atau 62,9% maka dapat dikatakan adanya hubungan yang kuat, sedangkan sisanya yaitu 37,1% % dipicu oleh faktor eksternal yang tidak tercakup dalam model. Kendala penelitian ini berada pada jumlah responden yang masih tergolong minim. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain seperti kepuasan, gaya kepemimpinan dan semangat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alvian, S. & Dewi, D. A. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp N 2 Kragan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 819–828.
- Enjarwati, A. O. & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Warga Surakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4).
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Mangkunegara, A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya.
- Meirina, E. & Dewi, M. K. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi Universitas Kota Padang Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Pundi*, 5(1), 153-168.
- Nafisah, N., Arafat, Y. & Ahyani, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Simpangkatis. *Journal on Education*, 6(1), 2481–2498. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3272>
- Nasution, S. L., Mesiono, M. & Rifa'i, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal EDUCATIO, Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 376. <https://doi.org/10.29210/1202424230>
- Purnomo, M. I. W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Pademawu Pamekasan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika*, 1–10.
- Rohmah. A. & Tahwin. M. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Pamotan. *Journal of Management*, 17(3), 1301–1307.



- Sanifatun, Sari, D. A., Azis. A. A. (2025). Pengaruh Motivasi , Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Smk Al-Anwar. *TANMIYA Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 10–18.
- Selvia, A., Azhar, & Gimin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2633–2637. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1219>
- Siagian, S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (2017). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers 2012.
- Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi Kerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wati, G., Dewi, S. & Mahaputra, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SMK 3 Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 209–224.
- Yuniarti, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kewedanaan Indramayu. *Edum Journal*, 7(1), 37–57. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v7i1.143>