

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK SASMITA JAYA
DI TANGERANG SELATAN**

Sutrisno^{1*}, Komarudin², San Ridwan Maulana³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen00035@unpam.ac.id^{1*}

Manuskrip: Maret -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April -2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 43,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,424 > 1,986$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 51,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,892 > 1,986$). Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 10,440 + 0,272X_1 + 0,476X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,5%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($59,859 > 2,700$).

Kata Kunci: Display Produk, Kualitas Pelayanan, Keputusan Pembelian

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and work discipline on teacher performance at SMK Sasmita Jaya in South Tangerang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that organizational culture has a significant effect on teacher performance by 43.3%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8.424 > 1.986$). Work Discipline has a significant effect on teacher performance by 51.3%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($9,892 > 1,986$). Organizational culture and work discipline simultaneously have a significant effect on teacher performance with the regression equation $Y = 10.440 + 0.272X_1 + 0.476X_2$ and the contribution of the influence is 56.5%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($59.859 > 2,700$).

Keywords: Product Display, Service Quality, Purchase Decision

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu langkah upaya yang tepat untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dalam hal peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*). Dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya. UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional disebutkan “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Ambarita, 2012:20).

Pendidikan bukan hanya sekedar penguasaan materi dari setiap mata jumlah banyak tetapi juga berkualitas dan disiplin tinggi, mampu menjadi dinamisator, inovator, motivator dan penggerak pembangunan serta memproduksi tenaga-tenaga kerja yang berkualitas untuk berbagai jenis dan tingkatan keahlian.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan yang mempunyai tujuan mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Pasal 15 menjabarkan tujuan pendidikan kejuruan yaitu mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu, maka pengembangan SMK harus selalu mengacu pada kebutuhan pasar kerja. Pengembangan SMK bukan sekedar pada memperbesar jumlah unit SMK dan jumlah siswa, tetapi bagaimana menciptakan lulusan SMK yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai program studinya.

Sejalan dengan itu, Schippers (1994:19) menyatakan tujuan pendidikan kejuruan adalah membekali siswa agar memiliki kompetensi perilaku dalam bidang kejuruan tertentu sehingga yang bersangkutan mampu bekerja (memiliki kinerja) demi masa depan dan untuk kesejahteraan bangsa. Untuk itu siswa harus dibekali pengetahuan dan keterampilan praktis. Sudah menjadi masalah klasik bagi dunia pendidikan SMK di Indonesia pada umumnya, bahwa *link and match* antara lulusan pendidikan SMK dengan dunia usaha/dunia industri (DU/DI) sebagai pengguna lulusan pendidikan SMK belum maksimal. Pelaksanaan pembelajaran di SMK adalah realisasi pembelajaran program produktif yang ditentukan pada penguasaan dasar-dasar keahlian yang luas, kuat serta penguasaan alat dan bahan teknik bekerja yang tepat dengan alokasi untuk pembelajaran mata diklat produktif adalah 30% teori dan 70% praktek di lapangan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi guru, karena mereka harus memahami aspek teoretis dan praktis mengenai apa yang dibutuhkan di masyarakat, sekaligus dituntut kemampuan personal untuk bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dengan dunia usaha/industri. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat penting dan menunjang keberhasilan tujuan yang dicanangkan sekolah.

Guru yang profesional dalam mendidik peserta didiknya adalah guru yang berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didiknya. Sebagaimana dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dalam Bab II Pasal 2 yang menegaskan bahwa pendidik harus berupaya mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk mampu mendidik peserta

didik dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dan komponen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita luhur bangsa yang tertuang dalam Tujuan Pendidikan Nasional. Oleh sebab itu, guru harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus melalui pendidikan, pelatihan, dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat sehingga guru mampu dalam menciptakan suasana yang menarik dalam proses pembelajaran.

Budaya organisasi adalah perilaku karakter individu yang inisiatif individual, integrasi, serta mengandung unsur kesenian, moral, hukum, dan nilai, serta kebiasaan yang diperoleh manusia dalam berinteraksi sosial dengan anggota organisasi untuk meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan bersama sebuah organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan seluruh warga sekolah. Sudah menjadi pemandangan umum guru harus mengikuti tradisi yang ada di sekolah, baik dalam bergaul maupun bekerja (mengajar di kelas). Robbins (2016:62) menyatakan budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar bagaimana karyawan bersikap. Budaya juga menyangkut bagaimana anggota itu mempersepsikan organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya.

Selain itu, kedisiplinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, tanpa ada kedisiplinan seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan sekolah, guru, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan baik di sekolah maupun perusahaan selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin yang baik demi keberhasilan dalam mencetak para siswanya. Seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para guru di bawah tanggung jawabnya tersebut mempunyai disiplin yang baik. Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Malayu S.P. Hasibuan, 2017:193). Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kinerja seorang guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang terjadi dalam internal instansi. Beberapa hal yang menunjukkan kedisiplinan kerja yang tidak optimal dan belum memenuhi standar ideal yaitu sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu dirasakan masih kurang kuat tertanam pada setiap guru dapat tercermin dari guru lebih lama (5-10 menit) untuk masuk ke dalam kelas di setiap jam pelajarannya. Selain itu pula ada beberapa guru yang tidak dapat menyelesaikan kewajiban administrasinya seperti mengisi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus tepat waktu. 2) Taat Terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dapat terlihat dari sikap guru terhadap pekerjaannya dan perilaku pada waktu bekerja yaitu beberapa guru ada yang meninggalkan lingkungan sekolah untuk mengurus kepentingan pribadi tanpa izin dari kepala sekolah sebagai pimpinan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya di Tangerang Selatan".

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2018:63-64) mengungkapkan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, dan juga sebagai suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

2. Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2017:240) yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan”.

3. Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 95 responden SMK Sasmita Jaya di Tangerang Selatan.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Budaya Organisasi (X1) | 95 | 30 | 48 | 37.85 | 4.058 |
| Disiplin Kerja (X2) | 95 | 31 | 46 | 37.96 | 3.678 |
| Kinerja Guru (Y) | 95 | 32 | 46 | 38.78 | 3.498 |
| Valid N (listwise) | 95 | | | | |

Budaya organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,785 dengan standar deviasi 4,058.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,796 dengan standar deviasi 3,678.

Kinerja guru diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,878 dengan standar deviasi 3,498.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.440 | 2.601 | | 4.013 | .000 |
| Budaya Organisasi (X1) | .272 | .081 | .315 | 3.341 | .001 |
| Disiplin Kerja (X2) | .476 | .090 | .500 | 5.299 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,440 + 0,272X_1 + 0,476X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,440 diartikan jika budaya organisasi dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 10,440 point.
- 2) Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,272, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan budaya organisasi sebesar 0,272 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,272 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,476, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,476 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,476 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi budaya organisasi Terhadap kinerja guru.

| | | Correlations ^b | |
|------------------------|---------------------|---------------------------|------------------|
| | | Budaya Organisasi (X1) | Kinerja Guru (Y) |
| Budaya Organisasi (X1) | Pearson Correlation | 1 | .658** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Guru (Y) | Pearson Correlation | .658** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,658 artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.
Correlations^b

| | | Disiplin Kerja (X2) | Kinerja Guru (Y) |
|---------------------|---------------------|---------------------|------------------|
| Disiplin Kerja (X2) | Pearson Correlation | 1 | .716** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Guru (Y) | Pearson Correlation | .716** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,716 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|
| 1 | .752 ^a | .565 | .556 | 2.331 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,752 artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|
| 1 | .658 ^a | .433 | .427 | 2.649 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,433 artinya budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,3% terhadap kinerja guru.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|
| 1 | .716 ^a | .513 | .507 | 2.455 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,513 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,3% terhadap kinerja guru.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|
| 1 | .752 ^a | .565 | .556 | 2.331 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,565 artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,5% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi

faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru.

| | | Coefficients ^a | | | |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t |
| 1 | (Constant) | 17.311 | 2.563 | | 6.755 |
| | Budaya Organisasi (X1) | .567 | .067 | .658 | 8.424 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,424 > 1,986), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

| | | Coefficients ^a | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t |
| 1 | (Constant) | 12.930 | 2.625 | | 4.925 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .681 | .069 | .716 | 9.892 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,892 > 1,986), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 650.483 | 2 | 325.241 | 59.859 | .000 ^b |
| | Residual | 499.875 | 92 | 5.433 | | |
| | Total | 1150.358 | 94 | | | |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (59,859 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0,658 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,424 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0,716 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,892 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Budaya Organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,440 + 0,272X_1 + 0,476X_2$, nilai korelasi sebesar 0,752 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($59,859 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,424 > 1,986$).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,892 > 1,986$).
- Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($59,859 > 2,700$).

2. Saran

- Lembaga hendaknya mengembangkan Standard Perilaku Sebagai Nilai-Nilai yang sama-samadipegang teguh seluruh guru dan staf sehingga mampu mengimplementasikan dalam lingkungan sekolah.
- baga harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin guru diperlakukan dengan adil.
- Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan memberdayakan guru dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian Disiplin Kerja yang lebih inten lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Remaja

- Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., *“Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace”*, 2015
- Edwin B Flippo, *“Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia”*, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Edy Sutrisno *“Sumber Daya Manusia”*, PT. Gramedia, Surabaya, 2016.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue, *“Dasar-dasar Manajemen”*, Bumi Aksara, Jakarta 2015.
- Garry Dessler, *“Human Resources Management”*, Prenticehall, International Inc, London, 2013.
- Ghozali *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2016
- Gitosudarmo Indriyo. *“Manajemen”* Edisi kedua, cetakan kedua. Penerbit : BPFE – Yogyakarta, 2013.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset, 2014
- Handoko, *“Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia”*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, SP, *“Dasar-dasar Perbankan”*, Haji Masagung, Jakarta, 2016.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- John R. Schermerhorn, Jr, *“Manajemen”*, edisi kelima, Andi, Yogyakarta, 2013
- Jonathan Sarwono *“Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif”*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Keith Davis dan William B. Wether *“Perilaku Dalam Organisasi”* Jilid I, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Miftah Thoha *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2016.
- Oemar Hamalik, Oemar, *“Manajemen Pengembangan Manajemen”*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2014.
- Panji Anoraga *“Psikologi Kerja”*, Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Robbins, S. & Judge, T, *“Organizational Behavior”*, Edisi duabelas, Prentice Hall, 2014.
- Rodiatul Kusuma Wardani (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Indah Buana Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.31 No.1. Universitas Brawijaya
- Sagala, Syaiful. *“Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan”*. Alfabeta, Bandung, 2013.
- Salam, Darma Setyawan, *“Manajemen Pemerintahan Indonesia”*, Djambatan, Jakarta, 2014.
- Sedarmayanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2016.
- Siagian Sondang P, *“Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, Syofian, *“Metode Penelitian Kuantitatif”*. PT Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta, 2015

- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Syofian Siregar, “*Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Thoha, Miftah, “*Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2015
- Veithzal Rivai, , “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.