

**Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Guru MA Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi**

**Muhammad Reyza, Muhammad Farhan Daffazha Rangkuti*, Suci Etri Jayanti. S,
Cia Cai Cen**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, STIE Bina Karya
reyzamuhammad863@gmail.com, farhanrangkuti664@gmail.com*,
sucietrijayanti@gmail.com, Caicen.c3@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of evaluating the influence of organizational culture, work motivation and work discipline on the performance of teachers at Ma Al-Washliyah Tebingtinggi City. The number of respondents in this study was 34 people. In this study, the sampling technique used was Total Sampling, total sampling is a sample determination technique when all members of the population are used as samples. Data analysis in this study is a quantitative analysis using the Statistical Program of Partial Science (SPSS) software method which is used for the data calculation process. The results of the study show that: Organizational Culture does not affect teacher performance. Work motivation does not affect teacher performance. Work discipline does not affect teacher performance. Organizational Culture, Work Motivation and Work Discipline do not affect teacher performance.

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 34 orang, Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu Total Sampling, total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data pada penelitian ini merupakan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode *Software* Statistical Program of Partial Science (SPSS) yang dipakai untuk proses penghitungan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM), yang sangat penting bagi suatu organisasi atau bisnis, mendukung organisasi atau bisnis dengan bakat, kerja, kreativitas, dan motivasi untuk mencapai tujuan mereka. Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia juga mencakup pengelolaan karyawan atau tenaga kerja untuk mencapai produktivitas dan efisiensi yang optimal. Menurut (Sedarmayanti, 2017) manajemen

sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.

MA Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi beralamat jalan 13 Desember Nomor 03. Kelurahan Rambung. Kecamatan Tebing Tinggi Kota. Kota Tebing Tinggi. Provinsi Sumatera Utara. Ma Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi didirikan pada tahun 1955. Jumlah guru yang mengajar di Ma Al-Washliyah berjumlah 34 guru. Mata pelajaran yang ada di Ma Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi berjumlah 21 mata pelajaran yang terdiri dari: matematika, ekonomi, bahasa inggris, fikih, sejarah, kimia, al-qur'an hadis, biologi, pkn, tafsir, bahasa arab, geografi, ilmu kalam, fisika, bahasa indonesia, prakarya, akidah akhlak, penjaskes, tahfids, sosiologi, dan tilawah. Sarana dan prasarana yang ada di Ma Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi terdiri dari: 13 ruang kelas, 1 perpustakaan, 1 ruang laboratorium IPA, 1 ruang kepala, 1 ruang guru, 1 musholla, 1 aula, 1 ruang UKS, 1 ruang BK, 1 gudang, ruang sirkulasi, 1 kamar mandi kepala, 1 kamar mandi guru, 1 kamar mandi siswa, 1 halaman/lapangan olahraga.

Guru sebagai tenaga pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam proses belajar mengajar di sekolah. Kinerja guru yang optimal akan memberikan dampak langsung terhadap kualitas-kualitas pendidikan dan hasil belajar mengajar. Berdasarkan teori (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Di Indonesia, berbagai upaya terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk di MA Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi. Kinerja guru yang belum optimal dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi, masalah disiplin dan budaya organisasi yang tidak mendukung. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara., 2017) berpendapat kinerja guru dipengaruhi beberapa faktor yaitu: kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan dan insentif, dan pengembangan profesional. Standar kinerja guru di Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi meliputi kompetensi pedagogik seperti mampu memahami karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Merancang perangkat pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Kompetensi kepribadian seperti: berakhlak mulia, jujur, dan bertanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara dilakukan oleh peneliti di Ma Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi menunjukkan bahwa kinerja guru yang belum optimal karena masih terdapat guru yang belum disiplin dalam masuk dan pulang tepat waktu. selain itu, sebagian guru dalam menyelesaikan pekerjaannya harus tetap diperintah terlebih dahulu. Hal ini yang menyebabkan minimnya inisiatif, sehingga bisa menunda pekerjaan yang ada.

Kinerja yang baik dapat diciptakan dalam sebuah Perusahaan atau organisasi, sama halnya dengan MA Al-Washliyah, budaya organisasi menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dalam (Etri Suci Jayanti et al., 2024) menyatakan bahwa budaya organisasi

adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat digerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya Organisasi merujuk pada nilai – nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu lembaga atau institusi, yang dapat mempengaruhi cara kerja dan pola perilaku para guru. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan guru terhadap tugas mereka, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka di kelas. Berdasarkan hasil wawancara dilakukan oleh peneliti di Ma Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi budaya organisasi yang ada belum optimal, hal ini dapat dilihat dari komunikasi yang ada masih sering terjadi selisih paham antar sesama guru, lemahnya ketegasan dalam bertindak terhadap siswa/i, serta pengaturan emosi yang belum baik dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif dan profesional.

Motivasi Kerja adalah dorongan atau keinginan individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja ini bisa bersifat intrinsik, yang muncul dari dalam diri individu, atau ekstrinsik, yang berasal dari faktor luar seperti insentif atau penghargaan. Dalam konteks guru, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, berinovasi dalam pembelajaran, serta berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiyanti dalam (Cen, C, C, 2023) bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi Sugianti dalam. Di Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi, meskipun sekolah ini memiliki tujuan untuk mencetak lulusan yang berkualitas, motivasi kerja para guru masih menjadi masalah yang perlu perhatian lebih. Berdasarkan hasil wawancara dilakukan oleh peneliti di Ma Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada belum optimal, ini dapat dilihat dari sejumlah guru merasa fasilitas yang disediakan oleh pihak sekolah belum mencakupi kebutuhan dasar dalam mengajar. Namun, sebagian guru merasa aman dan nyaman saat mengajar tanpa khawatir terhadap gangguan atau risiko keamanan. Selain itu terdapat guru yang merasa kurang dihargai oleh rekan kerja dan atasan prestasi atau pencapaian.

Disiplin Kerja adalah sikap atau perilaku individu yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja. Disiplin kerja yang tinggi akan memastikan bahwa guru menjalankan tugas mereka dengan tepat waktu, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar yang berlaku. Hal ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2020) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Disiplin kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam mematuhi aturan waktu, menciptakan suasana belajar yang teratur, serta memastikan kegiatan pembelajaran berjalan sesuai peraturan sekolah, menunjukkan bahwa peningkatan komitmen terhadap kedisiplinan masih sangat dibutuhkan. Berdasarkan hasil wawancara dilakukan oleh

peneliti di Ma Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi menunjukkan bahwa disiplin kerja belum optimal, ini dapat dilihat dari masih perlunya penegasan kembali terhadap aturan sekolah, peningkatan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan, dan pembiasaan sikap profesional dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Ketiga faktor ini budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi dalam menentukan kinerja seorang guru khususnya di Ma Al Washliyah Kota Tebing Tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pengaruh ketiganya terhadap kinerja guru dalam rangka menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lebih dalam mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Ma Al Washliyah Kota Tebing Tinggi.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Guru

Menurut pendapat (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan teori (Kasmir., 2016) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dapat disimpulkan Kinerja merupakan unjuk kerja seorang yang ditunjuk dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang telah dimiliki.

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno dalam (Etri, Suci Jayanti, et al, 2024) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat digerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut (Robbins, P. S dan Judge, 2017) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Dapat disimpulkan Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan sistem yang berkembang dalam suatu organisasi, yang membentuk pola perilaku dan cara bekerja anggotanya. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi di sekolah berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru.

Motivasi Kerja

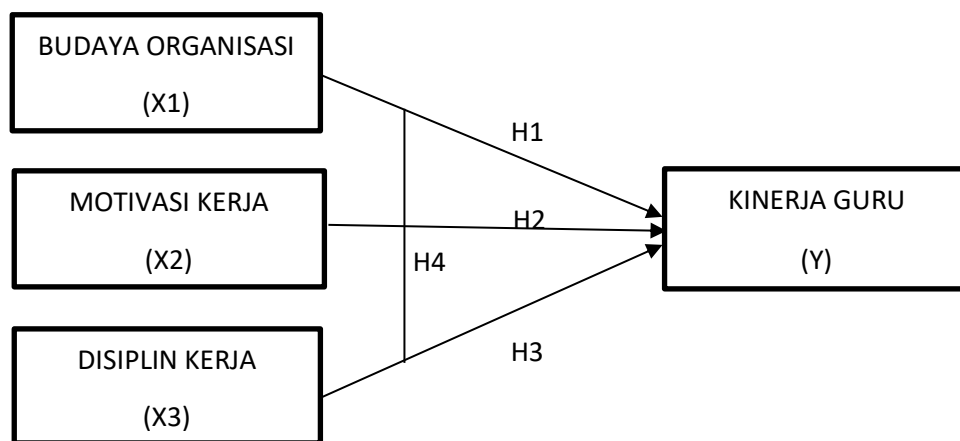
Menurut Sunyoto dalam (Muhammad Sidik, 2023) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Sugiyanto dalam (Cen, C, C. 2023) motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan

memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Dapat disimpulkan Motivasi kerja merajuk pada dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi individu untuk berperilaku dan bertindak dengan cara tertentu dalam konteks pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut (Hasibuan, 2020). Dalam teori (Siagian, 2015) disiplin kerja adalah suatu bentuk pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja melalui aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran dan komitmen individu untuk mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi.

Untuk melihat seberapa besar kaitan antara faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja maka peneliti menjelaskan dalam kerangka konseptual yang ada pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Teoritis

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Dengan sifat penelitian pengembangan. Pengembangan menurut (Sugiyono, 2017) merupakan cara ilmiah untuk meneliti, merancang, memproduksi, dan mengkaji validitas produk yang telah dihasilkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Ma Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi berjumlah 34 orang, dengan menggunakan Teknik sampling yaitu total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2017) total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode penelitian yang digunakan observasi, kuesioner dan studi Pustaka.

Analisis data pada penelitian ini merupakan analisis kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Program of Partial Science (SPSS)* yang dipakai untuk proses penghitungan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pengujian instrumen dilakukan menggunakan 2 uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid dan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik.

**Tabel 1. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.90140813	
Most Extreme Differences	Absolute	.086	
	Positive	.059	
	Negative	-.086	
Test Statistic		.086	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2- tailed)	Sig.	.971 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.896
		Upper Bound	1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 34 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari *output* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,971. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Glejser*. Berdasarkan hasil pengolahan data, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 2. Uji Glejser
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.288	3.312		-.087	.931
	budaya organisasi	.024	.096	.046	.248	.806
	motivasi kerja	-.001	.141	-.002	-.008	.994
	disiplin kerja	.082	.102	.148	.803	.428

a. Dependent Variable: abs_res

Tabel 2. menunjukkan nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,806, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,994 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,428 dimana ketiganya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF).

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
budaya organisasi	.935	1.069
motivasi kerja	.910	1.099
disiplin kerja	.954	1.048

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan *output* dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari Variabel X1 sebesar 0,935, Variabel X2 sebesar 0,910, Variabel X3 sebesar 0,954 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Variabel X1 sebesar 1,069, Variabel X2 sebesar 1,099, Variabel X3 sebesar 1,048 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25.00 for Windows. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13.144	5.812	
Budaya Organisasi	-.181	.169	-.192
Motivasi Kerja	.410	.247	.301
Disiplin Kerja	-.009	.179	-.009

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 13,144 - 0,181X_1 + 0,410X_2 - 0,009X_3 + \epsilon$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R²) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.320 ^a	.103	.013

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Data diolah dari lampiran 4 (2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,013 atau 1,3%. Hal ini menunjukkan jika variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 1,3% , sisanya sebesar 98,7% (100% - 1,3 dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti fasilitas, jenjang karir dan lainnya.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Uji Parsial (t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.144	5.812		2.262	.031
Budaya Organisasi	-.181	.169	-.192	-1.071	.293
Motivasi Kerja	.410	.247	.301	1.661	.107
Disiplin Kerja	-.009	.179	-.009	-.051	.960

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 6. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,071 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 31) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,039 dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} -1,071 < > t_{tabel} 2,039$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,293 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak artinya Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 6. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,661 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 31) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,9960 dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} 1,661 < t_{tabel} 1,9960, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,107 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Guru

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 6. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,051 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 31) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,9960 dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} -0,051 < t_{tabel} 1,9960, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,960 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Guru.

Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 7. berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.635	3	4.545	1.143	.348 ^b
	Residual	119.307	30	3.977		
	Total	132.941	33			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja

Dari tabel 7. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,143 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang: k, dk penyebut: n-k-1 (5%; Df1:2; Df2:66) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,92 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} 1,143 < F_{tabel} 2,92, dan nilai signifikansi sebesar 0,348 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak, artinya Variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Guru.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama, diperoleh bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat terjadi karena budaya organisasi yang ada di Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi belum menunjukkan kekuatan sosial yang konsisten untuk mendorong perilaku kerja positif, ini dapat terlihat dari terjadinya komunikasi yang kurang efektif, konflik antar guru, lemahnya ketegasan terhadap siswa serta kurangnya pengelolaan emosi. Ketidakterciptanya budaya yang kondusif ini menyebabkan guru

tidak terdorong secara budaya untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Etri, Suci Jayanti, et al, 2024) dengan judul Pengaruh Gaji Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Swasta Di Kecamatan Rambutan Kota Tebingtinggi. Hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SD Swasta Kota Tebingtinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua, diperoleh bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja yang ada di Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi belum berada pada tingkat yang cukup tinggi untuk berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kerja yang ditunjukkan oleh guru yang mengeluh fasilitas yang kurang memadai, serta kurangnya penghargaan dari atasan atau rekan kerja, meskipun ada rasa aman saat mengajar, ini belum cukup mendorong peningkatan produktivitas atau inisiatif kerja. Faktor-faktor seperti kurangnya insentif, pengakuan, dan kondisi kerja yang mendukung membuat motivasi belum terinternalisasi dengan baik dalam perilaku kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (India Salsabilla & Ian Nurpatria Suryawan, 2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis ketiga, diperoleh bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat terjadi karena disiplin kerja yang ada di Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi tergolong rendah dan tidak memberikan efek yang nyata terhadap peningkatan kinerja. Hal ini tercermin dari Banyak guru masih belum masuk dan pulang tepat waktu, serta sering kali perlu diperintah dalam menyelesaikan tugas dan kesadaran terhadap peraturan serta profesionalisme kerja masih perlu ditingkatkan. Karena kedisiplinan masih rendah, maka tidak heran jika tidak terjadi korelasi yang kuat dengan hasil kinerja mereka di sekolah. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Said Muhammad Rifa'i, 2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia KC Solo.

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar 1,143, yang berarti nilai tersebut jauh di atas ambang batas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi. Hasil ini diperkuat dengan nilai Adjusted R Square sebesar -0,013, yang menunjukkan bahwa kontribusi gabungan dari budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja hanya menjelaskan 1,3% dari variasi kinerja guru. Ketiga variabel secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variasi kinerja guru. Kemungkinan besar terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang lebih dominan, seperti

fasilitas sekolah, jenjang karir, pelatihan profesional, kepemimpinan kepala sekolah, dan kesejahteraan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mencoba untuk menjawab tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen menunjukkan bahwa: $Y = 13,144 - 0,181X_1 + 0,410X_2 - 0,009X_3 + \varepsilon$ dan Nilai Adjusted R Square sebesar 0,013 dan jauh mendekati angka 1, sehingga model regresi yang digunakan kurang baik adalah sebesar atau 1,3%.

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi. Dari hasil pengolahan SPSS.17 memperlihatkan bahwa nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi.

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi. Dari hasil pengolahan SPSS.17 memperlihatkan bahwa nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi.

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi. Dari hasil pengolahan SPSS.17 memperlihatkan bahwa nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi.

Hipotesis keempat yang dilakukan menyatakan bahwa: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama (serentak) terhadap Kinerja Guru Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi, Dari hasil pengolahan SPSS.17 memperlihatkan bahwa nilai F hitung > F tabel, dan maka dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak, artinya Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama (serentak) terhadap Kinerja Guru Ma Al-Washliyah Kota Tebingtinggi.

SARAN

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini Masi jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang disampaikan, peneliti memberikan beberapa saran dan masukan sebagai berikut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi belum mampu mendorong kinerja guru secara signifikan. Oleh karena itu, pihak manajemen sekolah disarankan

untuk menumbuhkan budaya organisasi yang lebih kuat melalui penguatan nilai-nilai kerja, komunikasi yang lebih terbuka, dan peningkatan ketegasan dalam penegakan aturan. Meskipun beberapa guru merasa aman dalam bekerja, masih banyak yang merasa kurang dihargai dan tidak mendapatkan fasilitas memadai. Maka dari itu, sekolah perlu memberikan penghargaan dan apresiasi secara berkala atas kinerja guru, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, serta menyediakan sarana dan prasarana pendukung yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).Nusa Media. Yogyakarta.*
- Cen, C. C. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, 10(1), 289–292.*
- Cia, C. C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. *Journal on Education, 5(2), 15977–15984.*
- Etri, Suci Jayanti, et al, . (2024). Pengaruh Gaji Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Swasta Di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi. *Management And Business Progress, 3(1), 43–49.* <https://doi.org/10.70021/mbp.v3i1.171>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.*
- India Salsabilla & Ian Nurpatria Suryawan. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(1), 137.* <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.*
- Muhammad Sidik, S. (2023). *Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. 2–2.*
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1,*

Salemba Empat. Jakarta.

Said Muhammad Rifa'i. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 20–27.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.