
KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDIT ABU BAKAR ASH-SHIDDIQ RAJAPOLAH

Oleh

Masnil Walidah¹, Yayan Rudianto², Wahdan Budi Setiawan³, Erna Rusmiwati Sukandar⁴, Endang Syarif⁵

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah

^{4,5}Prodi Perbankan dan Keuangan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah

Email: ¹masnilwalidah@gmail.com, ²yayanrudianto6474@gmail.com,

³Baleh1978@gmail.com, ⁴ernarusmiwati@gmail.com, ⁵endangsyarif35@gmail.com

Article History:

Received: 30-04-2026

Revised: 10-05-2026

Accepted: 03-06-2026

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Teacher Performance

Abstract: *The problem in this study relates to the performance of teachers at SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah, which is contributed by organizational culture and work discipline. This study aims to: 1) Identify the organizational culture at SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah, 2) Identify the work discipline at SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah, 3) Determine the teacher performance at SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah, and 4) Analyze the contribution of organizational culture and work discipline to teacher performance at SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah. This research uses a descriptive quantitative method with a replication approach. The Primary data were collected through the distribution of questionnaires by using a Likert scale to 35 respondents. The analysis tool used, is multiple linear regression analysis. The results show that: 1) The organizational culture at SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah is considered good, 2) The work discipline at SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah is considered good, 3) The teacher performance at SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah is considered good, and 4) Based on multiple linear regression analysis, organizational culture and work discipline, It have a positive and significant contribution to teacher performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting untuk mempersiapkan dan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Proses pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik, guru, serta manajemen sekolah yang berkualitas pula. Proses pembelajaran ini menempatkan guru sebagai figur kunci pelaksanaan pendidikan formal di sekolah. Profesi guru adalah profesi mulia yang memiliki dampak jangka panjang terhadap

masa depan generasi dengan harapan dapat meningkatkan kualitas pendidikan, kesejahteraan sosial, serta pola pikir, keterampilan, dan kepribadian peserta didik yang akan terbentuk melalui pendidikan di sekolah.

Seorang guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika memahami esensi kinerja tersebut dan membuktikannya dalam pelaksanaan tugas. Kinerja guru dinilai baik apabila guru dapat melaksanakan berbagai aspek pembelajaran dengan baik, seperti menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, menunjukkan kedisiplinan dalam mengajar, berkreasi dalam metode pengajaran, bekerja sama dengan seluruh warga sekolah, menjadi teladan yang patut dicontoh oleh siswa, serta objektif dalam membimbing dan menilai siswa (Dr. Said Ashlan, SE., M.Pd., Dr. Akmaluddin, S.Pd.i., 2021).

Kinerja guru merupakan faktor yang sangat penting bagi kesuksesan sebuah institusi, termasuk lembaga pendidikan. Kinerja guru menjadi dasar utama dalam dunia pendidikan, karena kinerja yang kurang kompeten dari seorang guru dapat memberikan pengaruh negatif terhadap siswa yang diajarnya (Husni et al., 2023). Kinerja guru dapat diartikan suatu keadaan yang mencerminkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, sekaligus menggambarkan tindakan yang ditunjukkan guru selama menjalankan aktivitas pembelajaran (Ramadhan et al., 2023).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain budaya organisasi dan disiplin kerja. Budaya organisasi merupakan perspektif umum yang dianut oleh anggota suatu organisasi dengan sistem nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Mohamad et al, 2020). Budaya ini mencerminkan identitas dan kepribadian seorang guru dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan bersama. Sementara itu disiplin kerja diartikan sebagai sikap menghormati, mematuhi, dan menaati aturan yang telah disepakati, baik dalam bentuk tertulis maupun lisan, serta bersedia menerima konsekuensi jika melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama (Susijawati et al., 2024). Disiplin kerja dianggap sebagai elemen kunci dalam mencapai tujuan pendidikan di setiap institusi pendidikan.

Pengaruh kedua faktor di atas terhadap kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah secara faktual dan aktual terlihat jelas bahwa kinerja guru di sekolah tersebut tergolong cukup baik tetapi masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi. Permasalahan tersebut yaitu kurangnya tanggung jawab dalam menyusun dan melaksanakan pembelajaran, serta minimnya inovasi dalam metode pengajaran dan evaluasi hasil belajar. Sehubungan dengan hal tersebut patut diduga bahwa permasalahan kinerja guru muncul di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah karena penerapan budaya organisasi dan disiplin kerja juga belum optimal. Hasil observasi awal juga menggambarkan bahwa terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan, seperti kedisiplinan guru dalam kehadiran dan pelaksanaan tugas, serta penerapan budaya organisasi yang belum optimal. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan, sehingga pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

Munculnya permasalahan Kinerja Guru di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah yang cukup menyolok adalah lemahnya budaya organisasi, rendahnya disiplin kerja, padahal budaya organisasi dan disiplin kerja pada dasarnya mempunyai kontribusi nyata terhadap upaya peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah perlu mengetahui seberapa besar kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja yang selama ini telah dilakukan terhadap kemampuan guru dalam menuntaskan tugas dan

tanggung jawabnya. Walaupun demikian, sebenarnya upaya peningkatan kinerja guru telah dilakukan, seperti pembinaan karakter yang lebih intensif, peningkatan sistem evaluasi berkala, dan komunikasi yang lebih efektif untuk mendukung tercapainya target kerja.

Pendidikan yang berkualitas terbuka lebar untuk bisa terwujud melalui pendekatan budaya organisasi dan disiplin kerja sehingga kinerja guru yang efektif dan efisien juga bisa tercapai. Kinerja guru merupakan faktor yang sangat penting bagi kesuksesan sebuah institusi, termasuk lembaga pendidikan. Budaya organisasi merupakan pedoman yang harus diikuti oleh anggota organisasi yang mencerminkan keyakinan terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku. Keyakinan ini mempengaruhi perilaku, kebiasaan, serta pola pikir para anggotanya dalam menjalankan aktivitas di dalam organisasi. Begitu juga disiplin kerja dianggap sebagai elemen kunci dalam mencapai tujuan pendidikan di setiap institusi pendidikan. Penerapan disiplin kerja oleh guru mencakup tidak hanya menjaga ketertiban di dalam kelas, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas mengajar. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menemukan hasil penelitian dengan besaran kontribusi yang jelas terhadap kinerja guru dan solusi praktis untuk mengatasi beberapa permasalahan kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash-shiddiq Rajapolah.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut (W Enny, 2019), kata “budaya” (*culture*) berasal dari disiplin ilmu Antropologi, dengan tokoh utama Killman. Budaya diartikan sebagai falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Sementara itu, “organisasi” berasal dari kata Yunani “organon” yang berarti alat atau instrumen, yang menunjukkan bahwa organisasi adalah sarana yang membantu manusia. Oleh karena itu, tujuan mendirikan organisasi bukanlah organisasi itu sendiri, melainkan agar semua orang yang terlibat dapat mencapai tujuan yang lebih mudah dan efektif. Budaya organisasi terbentuk dari kebiasaan, tradisi, dan cara-cara umum dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang diyakini oleh anggota organisasi. Menurut (Dr. Muhammad Busro, 2021), budaya organisasi adalah sekumpulan pandangan, keyakinan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota suatu organisasi. Nilai-nilai ini membentuk pedoman perilaku dan tindakan anggota organisasi, serta menjadi ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Menurut (Dr. Muhammad Busro, 2021), ada beberapa indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Keyakinan pada diri sendiri; Individu yang percaya pada kemampuan dan kompetensinya cenderung lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja.
- b. Sikap yang tegas; Mencerminkan kemampuan seseorang untuk membuat keputusan dengan jelas dan konsisten, tanpa ragu atau takut, namun tetap dengan cara yang sopan dan menghormati orang lain.
- c. Kecakapan dalam mengelola emosi; Keterampilan penting untuk menjaga hubungan interpersonal yang baik dan mengendalikan emosi diri sendiri agar dapat merespon situasi dengan bijaksana.
- d. Kemampuan untuk mengambil inisiatif; Menunjukkan sifat proaktif dan kemandirian seseorang dalam bekerja tanpa harus menunggu perintah, mencari peluang, serta

mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan masalah.

- e. Keterampilan dalam melakukan pengawasan; Pemimpin memastikan bahwa anggota organisasi bekerja sesuai dengan standar dan tujuan bersama.

Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Sinaga, 2019), disiplin kerja adalah kemauan dan kesadaran individu untuk mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, lembaga, atau organisasi, serta mematuhi norma-norma sosial yang ada. Menurut (Sinaga, 2019), terdapat beberapa indikator-indikator disiplin kerja yaitu :

- a. Kehadiran di tempat kerja; Merupakan indikator utama dalam menilai kedisiplinan. Biasanya, pegawai dengan tingkat disiplin rendah cenderung datang terlambat dan ketidakhadiran dapat menjadi tanda rendahnya kedisiplinan.
- b. Ketaatan pada aturan kerja; Mencerminkan kedisiplinan pegawai, dimana mereka yang taat akan selalu mengikuti prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- c. Ketaatan terhadap standar pekerjaan; Menjadi tanda kedisiplinan, yaitu ketika pegawai menyelesaikan tugas sesuai prosedur serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi; Ditunjukkan oleh pegawai yang bekerja dengan hati-hati, teliti, serta menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.

Kinerja Guru

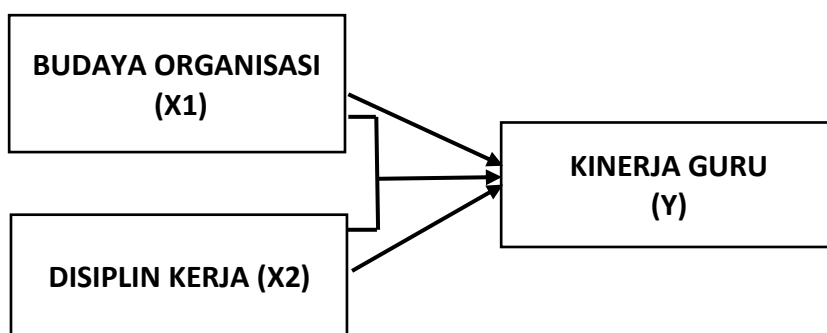
Definisi guru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (1) menggambarkan guru sebagai seorang profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam aktivitas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di semua tingkat pendidikan, termasuk pendidikan formal, dasar, dan menengah (Syakdia Apria Ningsih, 2024). Sedangkan menurut (Lunevich, 2021), kinerja guru adalah kemampuan seorang pendidik untuk mengintegrasikan konsep-konsep baru dalam proses pengajaran mereka, yang mencerminkan efektivitas dalam menyampaikan materi pembelajaran. Menurut (Lunevich, 2021), indikator-indikator kinerja guru antara lain:

- a. Kemampuan menyusun pembelajaran; Kemampuan dalam merancang dan mengembangkan rencana pembelajaran yang sistematis, mencakup tujuan, metode, strategi, serta bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran; Kemampuan dalam mengajar secara efektif dengan menerapkan metode, strategi, dan teknik pembelajaran yang tepat guna mencapai tujuan pendidikan yang telah dirancang.
- c. Kemampuan mengadakan hubungan pribadi; Kemampuan dalam membangun dan menjaga hubungan interpersonal yang baik dengan peserta didik, serta lingkungan pendidikan untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif.
- d. Kemampuan melaksanakan penelitian hasil pembelajaran; Kemampuan dalam menganalisis dan mengevaluasi hasil pembelajaran guna meningkatkan efektivitas proses pendidikan, baik melalui metode penelitian formal maupun pendekatan evaluatif lainnya.
- e. Kemampuan melaksanakan pengayaan; Kemampuan dalam memberikan materi

tambahan atas kegiatan yang lebih mendalam bagi peserta didik yang telah menguasai materi dasar, guna mengembangkan potensi mereka lebih lanjut.

- f. Kemampuan melaksanakan remedial; Kemampuan dalam memberikan bimbingan atau pengajaran tambahan bagi peserta didik yang mengalami kesulitan dalam memahami materi pembelajaran, agar mereka dapat mencapai standar kompetensi yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diperjelas bahwa melalui variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja akan terkumpul data, kemudian dihitung seberapa besar kontribusinya terhadap Kinerja Guru. Secara skematis hubungan dan kontribusi variabel-variabel tersebut dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur variabel-variabel yang terlibat yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja guru dengan menggunakan instrumen yang terstandarisasi seperti kuesioner. Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah sifat penelitian replika, dengan instrumen *non test* yang digunakan berupa kuesioner, observasi, dan wawancara.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah semua guru di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah sebanyak 35 orang. Sampel yang digunakan mencakup seluruh populasi yaitu 35 guru di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *non probability sampling* berupa *sampling* jenuh sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Tujuannya adalah untuk menghitung besarnya kontribusi variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Dalam uji coba ini peneliti menyiapkan 9 butir pernyataan untuk uji instrumen. Apabila seluruh instrumen dari kuesioner yang diujikan sesuai, maka instrumen tersebut dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dari kuesioner tersebut adalah valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

CORRELATION				
No.	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Item 1	0,760	0,334	Valid
2	Item 2	0,763	0,334	Valid
3	Item 3	0,544	0,334	Valid
4	Item 4	0,725	0,334	Valid
5	Item 5	0,744	0,334	Valid
6	Item 6	0,829	0,334	Valid
7	Item 7	0,600	0,334	Valid
8	Item 8	0,787	0,334	Valid
9	Item 9	0,490	0,334	Valid

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah SPSS Statistics 25

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Untuk sampel sejumlah 35 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, diperoleh nilai R_{tabel} sebesar 0,334. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, semua item pernyataan yang berjumlah 9 pernyataan dinyatakan valid.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X1) menggunakan *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items	
.864	9

Sumber: IBM SPSS Statistics 25

Hasil uji reliabilitas tersebut, menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel, karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yaitu $0,864 > 0,60$.

Adapun rekapitulasi uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

CORRELATION				
No.	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Item 1	0,661	0,334	Valid
2	Item 2	0,817	0,334	Valid
3	Item 3	0,777	0,334	Valid
4	Item 4	0,772	0,334	Valid
5	Item 5	0,728	0,334	Valid
6	Item 6	0,389	0,334	Valid
7	Item 7	0,563	0,334	Valid
8	Item 8	0,534	0,334	Valid
9	Item 9	0,569	0,334	Valid
10	Item 10	0,470	0,334	Valid

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah *SPSS Statistics 27*

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Untuk sampel sejumlah 35 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, diperoleh nilai R_{tabel} sebesar 0,334. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, semua item pernyataan yang berjumlah 10 pernyataan dinyatakan valid.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2) menggunakan *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.796	10
------	----

Sumber: IBM *SPSS Statistics 25*

Hasil uji reliabilitas tersebut, menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel, karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yaitu $0,796 > 0,60$.

Adapun rekapitulasi uji validitas variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

CORRELATION				
No.	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Item 1	0,615	0,334	Valid
2	Item 2	0,795	0,334	Valid
3	Item 3	0,798	0,334	Valid
4	Item 4	0,748	0,334	Valid
5	Item 5	0,701	0,334	Valid
6	Item 6	0,747	0,334	Valid
7	Item 7	0,811	0,334	Valid
8	Item 8	0,571	0,334	Valid
9	Item 9	0,733	0,334	Valid
10	Item 10	0,538	0,334	Valid
11	Item 11	0,675	0,334	Valid

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah *SPSS Statistics 25*

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Untuk sampel sejumlah 35 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, diperoleh nilai R_{tabel} sebesar 0,334. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, semua item pernyataan yang berjumlah 11 pernyataan dinyatakan valid.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Guru (Y) menggunakan *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.883	11
------	----

Sumber: IBM *SPSS Statistics 25*

Hasil uji reliabilitas tersebut, menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel, karena *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,883 > 0,60.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas data dilakukan dengan pendekatan normalitas secara statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) dengan *Software IBM SPSS Statistic 25*. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dengan tingkat signifikansi 0,05. Berikut merupakan hasil perhitungan dari uji normalitas:

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43816227
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.062
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: IBM SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini, dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk mengidentifikasi adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi dilakukan analisis dengan memeriksa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang seharusnya tidak melebihi 10. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model			
1	(Constant)		
	Reputasi Perusahaan	.566	1.765
	Kompensasi	.566	1.765

Collinearity Statistics Tolerance VIF

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: IBM SPSS Statistics 25

Hasil analisis menunjukkan nilai Tolerance sebesar $0,566 > 0,01$ serta VIF $1,765 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda terdapat gejala heteroskedastisitas atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser. Nilai signifikansi dilihat berdasarkan tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka hal tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 9 Perhitungan Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.091	2.056		-1.017	.317
	Budaya Organisasi	.105	.090	.251	1.157	.256
	Disiplin Kerja	.069	.090	.165	.762	.452

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: IBM SPSS Statistics 25

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa untuk menguji heteroskedastisitas dengan uji glejser dapat dilihat dari nilai signifikansi. Untuk nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) yaitu 0,256 dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) yaitu 0,452, nilai tersebut lebih dari 0,05. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program IBM SPSS Statistics 25 disajikan data pada tabel berikut ini:

Tabel 10 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.024	3.420		.299	.767
	Budaya Organisasi	.379	.150	.313	2.522	.017
	Disiplin Kerja	.740	.150	.610	4.920	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: IBM SPSS Statistics 25

Hasil uji analisis regresi linear berganda yang tertera pada tabel 10, dapat dilihat pada kolom B, nilai *constan* yang kemudian persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,024 + 0,379X_1 + 0,740X_2$$

Nilai konstanta sebesar 1,024 menunjukkan bahwa ketika semua variabel indenpen yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja guru diperkirakan sebesar 1,024. Setiap kenaikan satu variabel Budaya Organisasi (X_1) akan berpengaruh sebesar 0,379 terhadap kinerja guru (Y) dan setiap kenaikan satu variabel Disiplin kerja (X_2) akan berpengaruh sebesar 0,740 terhadap kinerja guru (Y).

Koefisien Korelasi

Tabel 11 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.704	3.544
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber: IBM SPSS Statistics 25

Berdasarkan tabel 11, besarnya kontribusi variabel budaya organisai (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 0,849. Koefisien nilai R hitung berada pada interval 0,800-1,000 yang berarti hubungan antara variabel budaya organisai (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah memiliki hubungan dan kontribusi yang sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya kontribusi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi antara budaya organisai dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 72%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 72% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan 28% sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji t pada tabel 10 menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi menunjukkan nilai t sebesar 2,522 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 1,692 dengan tingkat signifikansi 0,017 yang mana nilai ini $< 0,05$. Sementara itu, disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 4,920 yang juga lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,692 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang juga $< 0,05$. Keduanya memiliki kontribusi positif, di mana disiplin kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan budaya organisasi.

Tabel 12 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1040.225	2	520.113	41.411	.000 ^b
	Residual	401.913	32	12.560		
	Total	1442.138	34			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber: IBM SPSS Statistics 25

Berdasarkan tabel 12, nilai F_{hitung} sebesar 41,411 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu apabila budaya organisasi dan disiplin kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil perhitungan rekapitulasi mengenai indikator budaya organisasi (X_1) dari 35 responden didapat skor 1318. Terlihat dari nilai tertinggi dari item pernyataan percaya bahwa saya mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang diberikan oleh sekolah, dengan perolehan skor 152, sedangkan nilai yang terendah adalah aktif memberikan ide atau solusi untuk meningkatkan kinerja tim, dengan nilai 134. Jumlah skor tersebut termasuk kedalam klasifikasi baik, sehingga interpretasi penerapan budaya organisasi di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah dinilai baik.

Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi mengenai indikator disiplin kerja (X_2) dari 35 responden didapat jumlah skor 1472. Terlihat dari nilai tertinggi dari item pernyataan selalu patuh terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen sekolah, dengan perolehan skor 152, sedangkan nilai yang terendah adalah jarang absen tanpa alasan yang jelas, dengan nilai 138. Sehingga interpretasi penerapan disiplin kerja di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah dinilai sangat baik.

Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi mengenai indikator kinerja guru (Y) dari 35 responden didapat jumlah skor 1605. Hal ini terlihat dari nilai tertinggi dari item pernyataan menjalin hubungan yang baik dengan siswa, orang tua, dan rakan kerja, dengan perolehan skor 153, sedangkan nilai yang terendah memberikan dan mendukung bimbingan tambahan bagi siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi, dengan nilai 141. Sehingga interpretasi penafsiran kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah dinilai baik.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yaitu terkait hasil analisis regresi berganda mengenai budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah menghasilkan konstanta sebesar 1,024, koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,379 dan koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,476,

hasil perhitungan tersebut bertanda positif. Untuk interpretasi koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,849, berada pada internal 0,800 – 1,000 yang berarti hubungan antara budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah memiliki hubungan sangat kuat atau memiliki pengaruh yang sangat kuat. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,721. Hasil tersebut merupakan perkuadratan dari nilai $r = 0,849^2 = 0,721$ atau yang disebut R Square. Dengan demikian nilai koefisien determinasi sebesar 72% yang artinya pengaruh budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 72% sedangkan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diketahui pada budaya organisasi (X_1) untuk t_{hitung} (2,522) lebih besar dari t_{tabel} (1,692) atau $2,522 > 1,692$ dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, dengan demikian bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Pada variabel disiplin kerja (X_2) untuk t_{hitung} (4,920) lebih besar dari t_{tabel} (1,692) atau $4,920 > 1,692$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Sedangkan pada uji hipotesis secara bersama-sama (uji F), diketahui nilai F_{hitung} sebesar 41,411 dengan nilai t_{tabel} 3,28. Sehingga nilai $F_{hitung} > t_{tabel}$ atau $41,411 > 3,28$, dengan demikian bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) di SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah.

Berdasarkan simpulan tersebut penulis merumuskan beberapa saran SDIT Abu Bakar Ash-Shiddiq Rajapolah dapat terus meningkatkan aspek partisipasi aktif guru dalam memberikan ide atau solusi yang dapat meningkatkan kinerja tim, terus menerapkan forum diskusi rutin secara bulanan sebagai wadah berbagi gagasan terkait pembelajaran dan manajemen sekolah, memberikan penghargaan “Guru Terinovatif Bulanan” berupa piagam, insentif, atau kesempatan pelatihan, mengadakan pelatihan kreativitas dan pemecahan masalah agar guru lebih percaya diri dalam menyampaikan gagasan, penyediaan saluran komunikasi terbuka, seperti grup diskusi *online* dan pendampingan personal (*coaching*) bagi guru yang belum aktif, dan penerapan nilai-nilai kolaborasi, saling percaya, dan inovasi yang perlu terus diperkuat dalam budaya organisasi dan diinternalisasikan dalam kebijakan operasional sekolah agar tercipta tim guru yang kompak dan produktif. Pihak sekolah juga perlu menegakkan aturan kehadiran secara konsisten dan adil, sosialisasi ulang terkait pentingnya kehadiran guru dalam mendukung kualitas pembelajaran, pemberian penghargaan bagi guru yang menunjukkan disiplin tinggi sekaligus untuk memotivasi guru lainnya, penguatan sistem monitoring kehadiran dan pendekatan personal kepada guru yang sering tidak hadir tanpa keterangan, serta modernisasai sistem kehadiran kerja guru berbasis aplikasi digital kekinian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dr. Muhammad Busro. (2021). *Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia*.
- [2] Dr. Said ashlan, SE., M.Pd, Dr. Akmaluddin, S.Pd.i., M. P. (2021). *Manajemen Kinerja Guru*.
- [3] Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia*.
- [4] Husni, A., Akmaluddin, A., Syarfuni, S., & Sari, S. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Gugus VI

- Sekolah Dasar Negeri Lampanah. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3), 1843–1853. <https://doi.org/10.54373/imeij.v4i3.435>
- [5] Lunevich, L. (2021). *Kreativitas dalam Pengajaran dan Pengajaran untuk Kreativitas dalam Teknik dan Sains di Pendidikan Tinggi—Meninjau Kembali Psikologi Seni Vygotsky*.
- [6] Mohamad et al. (2020). *Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tagog Apu*. XXI(2), 113–123.
- [7] Ramadhan, Rina, & Hafipah. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Polewali Mandar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 3(1), 2775–0752. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.123>
- [8] Sinaga, M. S. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT FOXIMAS MANDIRI BANDUNG*.
- [9] Susijawati, N., Anisah, A., Sulistiyowati, L. H., & Sunimah, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 179. <https://doi.org/10.33603/jibm.v7i2.8561>
- [10] Syakdia Apria Ningsih. (2024). Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, 2(3), 288–293. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v2i3.2056>
- [11] W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.uhh.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN