



Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri 23 Batara Kota Palopo

Marshanda*, Della Puspita, Lorencia Sarira, Erwina, Yudha Satria Nugraha
Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma, Jl. Puang H. Daud No.4, Tompotika,
Kec. Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91922 Indonesia
Korespondensi penulis: marshandacanda3@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of organizational culture and work discipline on teacher performance at Batara 23 Elementary School, Palopo City, both simultaneously and partially. The background of this study is based on the importance of improving the quality of teacher performance as the spearhead in the success of basic education. Teachers play a role not only as teachers, but also as educators who shape the character and responsibility of students. Therefore, a strong organizational culture and consistent work discipline are believed to be able to improve teacher professionalism in carrying out their duties. This study uses a quantitative approach with a survey method. The research sample consisted of 27 teachers who were determined through a saturated sampling technique, so that the entire population became respondents. Research data were collected using an instrument in the form of a questionnaire compiled based on indicators of organizational culture, work discipline, and teacher performance. Data analysis was carried out using multiple linear regression to see the simultaneous and partial effects of the independent variables on the dependent variable. The results showed that simultaneously organizational culture and work discipline did not have a significant effect on teacher performance, with a significance value of the F test of 0.051 (> 0.05). This indicates that the relationship between the two independent variables and teacher performance is statistically insignificant. Partially, organizational culture (X1) had a t-value of 1.631 and work discipline (X2) of 1.415. Both values were also insignificant, thus unable to convincingly explain variations in teacher performance. The coefficient of determination (R^2) showed a relatively low contribution. Thus, it can be concluded that other factors beyond organizational culture and work discipline, such as intrinsic motivation, leadership style, and the work environment, likely play a greater role in influencing teacher performance at this school. Future research is suggested to include these variables for a more comprehensive understanding.*

Keywords: *Elementary School; Motivation; Organizational Culture; Teacher Performance; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 23 Batara Kota Palopo, baik secara simultan maupun parsial. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peningkatan kualitas kinerja guru sebagai ujung tombak dalam keberhasilan pendidikan dasar. Guru berperan tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik yang membentuk karakter dan tanggung jawab peserta didik. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat serta disiplin kerja yang konsisten diyakini dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 27 guru yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator budaya organisasi, disiplin kerja, serta kinerja guru. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,051 ($> 0,05$). *This indicates that the relationship between the two independent variables and teacher performance is statistically insignificant.* Secara parsial, budaya organisasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,631 dan disiplin kerja (X2) sebesar 1,415. Kedua nilai tersebut juga tidak signifikan, sehingga tidak mampu menjelaskan variasi kinerja guru secara meyakinkan. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kontribusi yang relatif rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor lain di luar budaya organisasi dan disiplin kerja, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja, kemungkinan lebih berperan dalam memengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut. *Future research is suggested to include these variables to obtain a more comprehensive understanding.*

Kata kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Guru; Motivasi; Sekolah Dasar.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan dasar memiliki peran yang sangat strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia, karena pada jenjang ini peserta didik memperoleh bekal kemampuan mendasar seperti membaca, menulis, berhitung, dan penguatan nilai-nilai moral serta karakter (Muliastri, 2020). Proses pendidikan dasar tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pembentukan kepribadian, sikap, dan perilaku anak. Guru, sebagai pendidik sekaligus teladan, memegang peran sentral dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan tersebut. Menurut Sutarto dan Suyatno (2020), kinerja guru tidak hanya dinilai dari keberhasilan menyampaikan materi ajar, tetapi juga dari kemampuannya menciptakan suasana belajar yang kondusif, membangun motivasi belajar siswa, serta mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh, meliputi profesionalisme, tanggung jawab, etika kerja, dan interaksi sosial.

Kinerja guru di sekolah dasar masih menghadapi berbagai permasalahan yang menghambat optimalisasi perannya. Fenomena seperti perencanaan pembelajaran yang belum maksimal, penggunaan media dan metode yang kurang inovatif, rendahnya kedisiplinan waktu, hingga minimnya keterlibatan guru dalam program pengembangan profesional, menjadi tantangan nyata di lapangan (Suhardi, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor tertentu yang secara signifikan memengaruhi kinerja guru, baik yang berasal dari individu guru itu sendiri maupun dari lingkungan kerja di sekolah. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor penentu kinerja guru menjadi penting untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar.

Salah satu faktor kunci yang diyakini mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi sekolah (Harahap dkk, 2023). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dibentuk serta dianut bersama oleh anggota organisasi yang berfungsi sebagai pedoman perilaku (Wibowo, 2017). Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi yang positif mendorong kerja sama antarguru, menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah, serta memotivasi anggota untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Arifin (2021) membuktikan bahwa sekolah yang menerapkan budaya organisasi berbasis nilai kekeluargaan, profesionalisme, dan penghargaan terhadap prestasi guru memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan sekolah dengan budaya organisasi yang lemah. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kinerja guru.

Selain budaya organisasi, faktor disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk kinerja guru. Disiplin kerja mencerminkan komitmen, integritas, dan kesungguhan

dalam menjalankan tugas secara konsisten. Fitriani (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diukur dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, kesiapan perangkat pembelajaran, dan penerapan etika profesi. Guru yang disiplin bukan hanya menjadi teladan positif bagi peserta didik, tetapi juga menciptakan iklim sekolah yang tertib dan produktif. Penelitian Sari dan Indrawati (2022) mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara tingkat disiplin kerja guru dengan hasil belajar siswa, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan guru berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran dan hasil pendidikan yang dicapai.

Walaupun pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru telah banyak diteliti secara terpisah, kajian yang mengintegrasikan kedua faktor tersebut secara simultan, khususnya di jenjang sekolah dasar, masih relatif terbatas. Relevansi penelitian ini semakin tinggi di era pascapandemi COVID-19, di mana terjadi perubahan besar pada sistem pendidikan, tuntutan adaptasi teknologi, serta dinamika manajemen sekolah. Perubahan tersebut menghadirkan tantangan baru yang menuntut strategi peningkatan kinerja guru berbasis pada lingkungan kerja yang kondusif, penguatan nilai-nilai positif organisasi, dan penerapan disiplin yang adil serta mendidik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 23 Batara Kota Palopo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas pendidikan dasar melalui penguatan budaya organisasi dan penerapan disiplin kerja yang efektif. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, tetapi juga dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dan pihak sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut dan dilaksanakan oleh anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins, 2017:355-356). Sistem makna ini berkaitan dengan cara anggota organisasi memandang karakteristik budaya yang ada, tanpa terikat pada apakah budaya tersebut disukai atau tidak. Dalam perspektif Supartha dan Sintaasih (2017:144), budaya organisasi merujuk pada sistem keyakinan yang dipegang oleh seluruh anggota, yang menjadi ciri pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, terlepas dari perbedaan latar belakang atau jabatan

anggota. Budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi dan hasil kerja yang optimal, sedangkan budaya yang negatif dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan & Hadijaya (2024) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan, dan norma yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi, yang menjadi pedoman perilaku dan landasan dalam penyelesaian masalah di lingkungan kerja. Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan aturan yang menjadi landasan perilaku, sekaligus pembeda karakteristik suatu organisasi dari organisasi lainnya.

B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap patuh dan taat terhadap norma, aturan, dan peraturan yang berlaku, yang tercermin dalam perilaku individu dalam menjalankan tugas di organisasi. Rivai (2017:599) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mendorong pegawai mematuhi peraturan secara sukarela, dengan tujuan meningkatkan kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap norma organisasi. Ma'arif dan Kartika dalam Ruslilie (2020) mengartikan disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap semua peraturan dan perintah yang telah ditetapkan organisasi, yang wajib dipertahankan oleh manajer atau pimpinan. Chairunnisa (2023) menegaskan bahwa tujuan penetapan disiplin kerja adalah memastikan setiap pegawai menaati kebijakan dan peraturan organisasi, baik yang disampaikan secara lisan maupun tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik. Dengan demikian, disiplin kerja mencerminkan integritas, tanggung jawab, dan komitmen pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan.

C. Kinerja Guru

Kinerja, secara etimologis berasal dari kata job performance atau prestasi kerja nyata, yang mengacu pada tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam organisasi. Bangun (2018:229) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditentukan, sesuai dengan norma dan prosedur yang berlaku. Menurut Supardi (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru, secara khusus, tidak hanya mencakup pencapaian akademik siswa, tetapi juga kemampuan guru mengelola kelas, menciptakan suasana belajar yang kondusif, memotivasi siswa, serta menunjukkan perilaku yang sesuai dengan etika profesi. Riyadi (2022) membedakan kinerja menjadi tinggi, menengah, dan rendah, dengan indikator keberhasilan yang dapat dilihat dari pencapaian target, kepuasan kerja, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi

pendidikan. Dengan demikian, kinerja guru dapat dipahami sebagai capaian kerja yang mencerminkan efektivitas dan profesionalisme dalam menjalankan peran sebagai pendidik.

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis yang telah diuraikan, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a) Diduga bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar 23 Batara Kota Palopo
- b) Diduga bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar 23 Batara Kota Palopo
- c) Diduga bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar 23 Batara Kota Palopo

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 23 Batara Kota Palopo yang beralamat di Jl. Tandipau No. 6, Kelurahan Boting, Kecamatan Wara, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan, selama dua bulan pada Maret–April 2025. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer, yaitu tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja yang diukur menggunakan skala Likert, serta data sekunder berupa informasi profil sekolah, jumlah pegawai, dan struktur organisasi. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SD Negeri 23 Batara berjumlah 27 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan persepsi terhadap variabel penelitian, serta menggunakan analisis regresi linear berganda metode *Ordinary Least Square (OLS)* untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Uji validitas dilakukan dengan koefisien korelasi *Product Moment Pearson* dan uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, sedangkan pengujian hipotesis meliputi uji F untuk pengaruh simultan, uji t untuk pengaruh parsial, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan gambaran umum mengenai profil guru yang menjadi sampel penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD XYZ. Data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 27 orang guru, mencakup variabel demografis seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa bekerja. Penyajian karakteristik ini penting untuk memahami latar belakang responden yang dapat memengaruhi interpretasi hasil analisis.

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	33%
	Perempuan	18	67%
Usia	21–30 Tahun	9	33%
	31–40 Tahun	13	48%
	≥41 Tahun	5	19%
Pendidikan Terakhir	S1	25	92,6%
	S2	2	7,4%
	S3	0	0%
Masa Bekerja	<1 Tahun	2	7,4%
	2–5 Tahun	9	33,3%
	6–10 Tahun	12	44,4%
	>10 Tahun	4	14,9%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas guru berjenis kelamin perempuan (67%), berusia antara 31–40 tahun (48%), memiliki pendidikan terakhir S1 (92,6%), dan telah bekerja selama 6–10 tahun (44,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan standar minimal guru sekolah dasar, serta memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yang secara teoritis dapat mendukung kinerja profesional mereka.

B. Persepsi Guru terhadap Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi di SD XYZ diukur melalui lima indikator utama: Integritas, Konsistensi, Profesional, Tanggung Jawab, dan Komunikasi. Setiap indikator dinilai berdasarkan dua pernyataan dengan skala Likert 1–4, di mana hasil akhirnya dikategorikan. Rata-rata skor keseluruhan untuk variabel budaya organisasi adalah 3,42 (kategori Sangat

Setuju), yang menunjukkan bahwa guru menilai budaya organisasi di sekolah berada pada tingkat yang sangat baik.

Tabel 2. Ringkasan Skor Variabel Budaya Organisasi (X1).

Indikator	Pernyataan Kunci (Rata-rata)	Skor Rata-rata	Kategori	Keterangan Utama
Integritas	Kejujuran dalam tugas (3,51), Menolak kecurangan (3,40)	3,45	Sangat Setuju	Guru dinilai jujur dan berprinsip etis dalam pekerjaan.
Konsistensi	Menerapkan aturan sekolah (3,37), Menjaga perilaku sesuai nilai (3,40)	3,38	Sangat Setuju	Konsistensi perilaku dan penerapan aturan terjaga baik.
Profesional	Mengutamakan kompetensi & etika (3,33), Meningkatkan kemampuan (3,66)	3,49	Sangat Setuju	Profesionalisme tinggi dan kemauan mengembangkan diri.
Tanggung Jawab	Menyelesaikan tugas tepat waktu (3,44), Siap menanggung konsekuensi (3,44)	3,44	Sangat Setuju	Komitmen kuat dalam melaksanakan dan mempertanggungjawabkan tugas.
Komunikasi	Menjalin komunikasi baik (3,44), Terbuka menyampaikan ide (3,33)	3,38	Sangat Setuju	Komunikasi terbuka dan mendukung kolaborasi.
Rata-rata	-	3,42	Sangat Setuju	Budaya organisasi dinilai sangat positif.

Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di SD XYZ berada pada kategori sangat positif, dengan skor tertinggi pada indikator Profesional (3,49) yang mencerminkan pelaksanaan tugas secara kompeten dan etis serta dorongan untuk terus meningkatkan kemampuan. Indikator Integritas (3,45) menegaskan adanya komitmen guru untuk berlaku jujur dan menghindari kecurangan, sedangkan Tanggung Jawab (3,44) menunjukkan keseriusan guru dalam menjalankan tugas sesuai standar. Konsistensi (3,38) dan Komunikasi (3,38) juga dinilai sangat baik, menandakan bahwa perilaku kerja yang konsisten dan komunikasi yang terbuka telah menjadi bagian dari keseharian guru. Secara keseluruhan, persepsi guru mengindikasikan bahwa budaya organisasi di sekolah ini sangat mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif.

C. Persepsi Guru terhadap Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja di SD XYZ diukur melalui empat indikator utama: Kehadiran, Ketaatan dalam Peraturan Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dan Bekerja Etis. Setiap indikator dinilai berdasarkan dua pernyataan menggunakan skala Likert 1–4. Secara keseluruhan, rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja adalah 3,39 (kategori Sangat Setuju), yang menunjukkan bahwa guru memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Tabel 3. Ringkasan Skor Variabel Disiplin Kerja (X2).

Indikator	Pernyataan Kunci (Rata-rata)	Skor Rata-rata	Kategori	Keterangan Utama
Kehadiran	Tepat waktu hadir (3,40), Jarang meninggalkan tugas tanpa alasan (3,48)	3,44	Sangat Setuju	Guru tepat waktu dan jarang meninggalkan kewajiban.
Ketaatan Kerja	Peraturan Menaati peraturan sekolah (3,51), Tidak melanggar tata tertib (3,29)	3,40	Sangat Setuju	Kepatuhan tinggi terhadap aturan kerja sekolah.
Tingkat Kewaspadaan Tinggi	Memperhatikan kondisi sekitar (3,59), Sigap menghadapi situasi tak terduga (3,33)	3,46	Sangat Setuju	Waspada dan tanggap dalam melaksanakan tugas.
Bekerja Etis	Menjunjung etika profesi (3,11), Menghindari tindakan merugikan (3,48)	3,29	Sangat Setuju	Menunjukkan sikap profesional dan etis.
Rata-rata	-	3,39	Sangat Setuju	Disiplin kerja dinilai sangat baik secara keseluruhan.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru di SD XYZ berada pada tingkat sangat baik. Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi memperoleh skor tertinggi (3,46), menunjukkan kesadaran dan kesiapsiagaan yang baik dalam menjalankan tugas. Indikator Kehadiran (3,44) dan Ketaatan Peraturan Kerja (3,40) menegaskan bahwa guru memiliki kedisiplinan tinggi dalam hadir tepat waktu dan mematuhi aturan. Sementara itu, indikator Bekerja Etis memiliki skor terendah (3,29), meskipun tetap berada pada kategori sangat setuju, yang berarti aspek etika kerja masih positif namun dapat lebih ditingkatkan.

D. Persepsi Guru terhadap Kinerja (Y)

Kinerja guru di SD XYZ diukur melalui lima indikator: Kuantitas, Kualitas, Ketetapan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Setiap indikator dinilai berdasarkan dua pernyataan dengan skala Likert 1–4. Secara keseluruhan, skor rata-rata kinerja guru adalah 3,49 (Sangat Setuju), yang menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada tingkat yang sangat baik.

Tabel 4. Ringkasan Skor Variabel Kinerja (Y).

Indikator	Pernyataan Kunci (Rata-rata)	Skor Rata-rata	Kategori	Keterangan Utama
Kuantitas	Menyelesaikan beban mengajar (3,37), Memberikan tambahan belajar (3,40)	3,48	Sangat Setuju	Tugas mengajar diselesaikan sesuai jadwal, tambahan pembelajaran bila perlu.
Kualitas	Menyampaikan materi jelas (3,51), Gunakan metode variatif (3,44)	3,47	Sangat Setuju	Pembelajaran jelas, menarik, dan sesuai standar mutu.
Ketetapan Waktu	Memulai & mengakhiri tepat waktu (3,59), Selesaikan tugas sesuai tenggat (3,70)	3,64	Sangat Setuju	Disiplin tinggi dalam manajemen waktu mengajar dan tugas administrasi.
Efektivitas	Capai tujuan pembelajaran (3,51), Manfaatkan waktu optimal (3,40)	3,45	Sangat Setuju	Efisien dan produktif dalam mencapai tujuan pembelajaran.
Kemandirian	Selesaikan pekerjaan sendiri (3,51), Cari solusi mandiri (3,37)	3,44	Sangat Setuju	Mandiri dan proaktif dalam menyelesaikan tugas serta mengatasi kendala.
Rata-rata	-	3,49	Sangat Setuju	Kinerja guru secara keseluruhan dinilai sangat baik.

Nilai tertinggi terdapat pada Ketetapan Waktu (3,64), mencerminkan kedisiplinan guru dalam memulai, mengakhiri pelajaran, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kuantitas (3,48) dan Kualitas (3,47) menunjukkan guru mampu memenuhi target kerja sekaligus menjaga mutu pembelajaran. Efektivitas (3,45) dan Kemandirian (3,44) menegaskan bahwa guru dapat bekerja efisien, produktif, serta mandiri. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di sekolah ini sudah sangat optimal dalam seluruh aspek yang diukur.

E. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dilakukan secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y) secara bersama-sama.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.869	2	26.434	3.365	.051b
	Residual	188.539	24	7.856		
	Total	241.407	26			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi						

Berdasarkan pengujian diatas diperoleh F hitung sebesar (3.365), dan F tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05) hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 051, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis pertama ditolak.

F. Uji Parsial (Uji T)

Untuk menjawab hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini maka digunakan uji parsial.

Tabel 6. Hasil Uji t.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.524	7.881		1.843	.078
	Budaya Organisasi	.310	.190	.309	1.631	.116
	Disiplin Kerja	.351	.248	.268	1.415	.170
a. Dependent Variable: Kinerja						

a) Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh t hitung untuk variabel budaya organisasi = 1.631 dan sig = 116, Karena $116 > 0,05$, seharusnya ini menunjukkan budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Jadi hipotesis kedua seharusnya ditolak.

b) Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja = 1.415 dan sig = 170, Karena $170 > 0,05$, seharusnya ini menunjukkan disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Jadi hipotesis ketiga seharusnya ditolak.

Berdasarkan tabel 27, maka diperoleh sebuah persamaan regresi linear berganda, sebagaimana persamaan regresi linear berganda yaitu $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$, maka jika dimasukkan dalam sebuah persamaan yaitu :

$$Y = 14.524 + 0.310 X_1 + 0.351 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan bahwa:

1. $a = 14.524$ jika nilai $X = 0$ maka Kinerja nilainya sebesar 14.524.
2. $b_1 = 0,310$ yang memberikan arti bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada sekolah dasar negeri 23 batara kota palopo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 di naikan satu-satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,310.

$b_2 = 0,351$ yang memberikan arti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada sekolah dasar negeri 23 batara kota palopo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel X_2 dinaikan satu-satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,351.

G. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Uji koefisien determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,468 ^a	,219	,154	2.803

R square = 0,219 atau 21,9 % . artinya hanya 21,9% variabilitas dalam kinerja yang bisa dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Sisanya (79,1%) dijelaskan oleh faktor lain diluar model ini.

H. Pembahasan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, dengan dimana hasil tersebut digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penulisan ini. Hipotesis yang terjawab akan dinarasikan pada sub-pembahasan penelitian ini demi menghemat biaya waktu. Berikut ini adalah ulasan dan penjelasan jawaban hipotesis.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD XYZ

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD XYZ. Hal ini terlihat dari hasil uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi dari kedua variabel bebas (budaya organisasi dan disiplin kerja) berada di atas tingkat signifikansi. Dengan demikian, secara statistik, pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru dinyatakan tidak signifikan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hidayat, R. dkk (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Jakarta Timur.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sekolah telah menerapkan nilai-nilai budaya organisasi seperti integritas, profesionalisme, komunikasi, serta menegakkan aturan kedisiplinan, namun penerapan tersebut belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam konteks ini, budaya organisasi mungkin belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja guru sehari-hari, atau belum menjadi bagian yang kuat dari sistem kerja kolektif sekolah. Demikian pula, meskipun guru menunjukkan tingkat

kedisiplinan yang baik secara administratif seperti hadir tepat waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan tugas namun kedisiplinan tersebut belum mendorong produktivitas atau pencapaian kerja yang lebih tinggi. Ini bisa disebabkan oleh persepsi guru bahwa disiplin hanya sebatas kewajiban, bukan sebagai bagian dari profesionalisme yang berdampak pada hasil kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD XYZ

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD XYZ. Hal ini dibuktikan dari hasil uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya, secara statistik, budaya organisasi tidak memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja guru. Meskipun lingkungan kerja, nilai-nilai bersama, dan norma dalam organisasi penting, namun dalam penelitian ini, budaya organisasi bukanlah faktor utama yang memengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD XYZ

Disiplin kerja juga ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja juga berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan guru, seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan, dan tanggung jawab kerja, tidak secara langsung memengaruhi kinerja mereka. Kemungkinan besar terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja guru, seperti motivasi, beban kerja, atau kepemimpinan kepala sekolah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD XYZ, diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan, variabel budaya organisasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, budaya organisasi juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Demikian pula, disiplin kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD XYZ. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar sekolah memperkuat penerapan budaya organisasi, terutama pada aspek konsistensi dan tanggung jawab, melalui keteladanan pimpinan, pembinaan berkala, dan penegakan aturan yang adil. Dalam disiplin kerja, perlu ditingkatkan etika kerja guru melalui pelatihan profesionalisme dan penguatan nilai moral. Penelitian selanjutnya dianjurkan menambah variabel seperti motivasi, kepemimpinan, iklim kerja, dan kesejahteraan, serta

mempertimbangkan metode kualitatif atau campuran untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Andriani, A. D., Asep, M., & Widarnanda, I. G. D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Tohar Media.
- Chairunnisa, A. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan kebijakan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sumatera Utara). Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v2i1.17>
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik*, 4(2), 125–135. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226–231. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Proceeding of Community Service Research Product Innovation and Challenges of the Industrial Revolution Era 4.0*, 134–135.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Hidayat, R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Jakarta Timur. *Jurnal Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 9(3), 210–223.
- Ibrahim, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap pegawai di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA Journal*, 8(1), 40–47. <https://doi.org/10.51817/prj.v8i1.202>
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 26–34. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Ma'arif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. IPB Press.
- Muliastri, N. K. E. (2020). New literacy sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah dasar di abad 21. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 4(1), 115–125.
- Mutohar, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 76–80.
- Prasetyo, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Gresik. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(4), 143–156.

- Riyadi, S. (2022). *Peran motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru*. Jejak Pustaka.
- Suhardi, S. (2023). Peningkatan kinerja guru melalui optimalisasi kompetensi manajerial kepala sekolah dasar. *PTK: Jurnal Tindakan Kelas*, 4(1), 215–228. <https://doi.org/10.53624/ptk.v4i1.317>
- Supardi, E. (2016). Pengembangan karir kontribusinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>