

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Andzar Fauzan Ramdhani

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

andzarfr@gmail.com

**Abstract**—This study aims 1) To determine the influence of Organizational Culture on Teacher Performance at SMA BPI 1 Bandung 2) To determine the effect of Work Discipline on Teacher Performance at SMA BPI 1 Bandung 3) To analyze how the influence of Organizational Culture and Work Discipline on Teacher Performance at SMA BPI 1 Bandung. The research method used in this research is descriptive analysis and verification and operates the calculations using the program. IBM SPSS Version 26. Respondents in this study were 38 teachers at SMA BPI 1 Bandung. The variables studied in this study were Organizational Culture (X1), Work Discipline (X2), and Teacher Performance (Y). The results of this study concluded that: 1) Organizational Culture partially affects Teacher Performance 2) Work Discipline partially affects Teacher Performance 3) Organizational Culture and Work Discipline simultaneously affect Teacher Performance. It can be concluded that there is an influence between Organizational Culture and Work Discipline on Teacher Performance at SMA BPI 1 Bandung.

**Keywords**—Organizational culture, work discipline, teacher performance.

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMA BPI 1 Bandung 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA BPI 1 Bandung 3) Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA BPI 1 Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikasi dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program. IBM SPSS Versi 26. Responden pada penelitian ini yaitu Guru di SMA BPI 1 Bandung, yang berjumlah 38 orang. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru 2) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru 3) Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA BPI 1 Bandung.

**Kata Kunci**—Budaya organisasi, Disiplin kerja, Kinerja guru.

## I. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan yang digunakan untuk belajar mengajar. Salah satu lembaga pendidikan di Bandung yaitu SMA BPI yang didirikan pada tahun 1957. Yang bertujuan untuk memnuhi kebutuhan pendidikan di Bandung selatan. Seiring dengan perkembangannya yang pesat, sekolah tidak hanya dilakukan pada pagi hari melainkan pada siang hari juga. dalam pelaksanaannya sekolah tentunya memiliki visi dan misi yg bertujuan agar suatu organisasi di dalamnya dapat berjalan dengan baik sesuai harapan, yang dimana banyak sekali faktor yang harus di perhatikan diantaranya sumner daya manusia yang perlu di kelola dengan baik demi meningkatkan kinerja guru.

Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki peran penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini dikarenakan guru bertugas untuk mendidik dan mengajar para siswa agar menjadi tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas nantinya. Dengan kata lain kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, disiplin, etika kerja, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Kinerja memiliki faktor terpenting dalam menentukan kualitas kerja seorang guru, dimana untuk meningkatkan kinerja pada suatu organisasi diperlukan budaya organisasi yang baik dan tepat.

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut didalam bidang kehidupan organisasi dan mengikat semua orang didalamnya. Budaya organisasi yang berkembang di sekolah terutama pada lingkungan guru masih terdapat hal yang kurang positif seperti halnya yang terjadi pada SMA BPI 1 Bandung, yang mana banyak guru yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari sebagian guru yang tidak tertib saat mengawali dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar yang menyebabkan jam efektif belajar menjadi berkurang dan sebagian guru akan memperlihatkan sikap disiplin ketika kepala sekolah hadir disekolah serta sebagian guru pula memiliki sikap kaku dan kurang membaur pada proses belajar mengajar dimulai. Hal ini menyebabkan rasa bosan

dan jenuh pada siswa saat pembelajaran. Dengan demikian budaya organisasi diperlukan untuk menciptakan kondisi disiplin dalam bekerja.

Disiplin pula memiliki peran penting dalam pertumbuhan suatu organisasi yang bertujuan untuk memotivasi para pekerja agar dapat mendisiplinkan diri. Disiplin memiliki manfaat agar para pekerja dapat mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan sebuah kinerja yang baik. Masalah pada disiplin kerja pada umumnya ditimbulkan oleh guru dikarenakan datang terlambat, pulang lebih cepat dari ketentuan, tidak masuk kerja, dan ketidapatuhan.

Berdasarkan uraian diatas penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA BPI 1 Bandung”

Berdasarkan latar belakang diatas maka diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada Sekolah Menengah Atas Badan Perguruan Indonesia 1 Bandung (SMA BPI 1 Bandung)?
2. Bagaimana disiplin kerja pada Sekolah Menengah Atas Badan Perguruan Indonesia 1 Bandung (SMA BPI 1 Bandung)?
3. Bagaimana kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Badan Perguruan Indonesia 1 Bandung (SMA BPI 1 Bandung)?
4. Bagaimana Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Badan Perguruan Indonesia 1 Bandung (SMA BPI 1 Bandung)?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Badan Perguruan Indonesia 1 Bandung (SMA BPI 1 Bandung)?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Badan Perguruan Indonesia 1 Bandung (SMA BPI 1 Bandung)?

## II. LANDASAN TEORI

### A. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2007) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah karyawan menyukai budaya atau tidak.

### B. Disiplin Kerja

Rivai (2013) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma social yang berlaku di suatu perusahaan/organisasi.

### C. Kinerja Guru

Menurut (Mangkunegara, 2018), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kemudian (Kasmir, 2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Miner dalam Sutrisno, 2016)

Sedangkan menurut Atmoseoprpto dalam (Agustini, 2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efesiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapi visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA BPI 1 Bandung.

TABEL 1.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.732	8.735		4.434	.000
	Budaya Organisasi	.168	.066	.392	2.556	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel diatas menunjukan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 4,343 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,0289 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,434 > 2,0289$  dan nilai signifikasi sebesar  $0,015 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ada pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu “Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA BPI 1 Bandung.”. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pada variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,168 dan  $\rho=0,015$ ; hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA BPI 1 Bandung. Kontribusi pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru pada SMA BPI 1 Bandung sebesar 15,4%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

*B. Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA BPI 1 Bandung.*

TABEL 2.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.356	7.956		5.575	.000
	Disiplin kerja	.411	.196	.330	2.099	.043

a. Dependent Variable: kinerja guru

Tabel diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 5.575 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,0289 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,575 > 2,0289$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,043 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ada pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru.

Hipotesis Kedua dalam penelitian ini yaitu “Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA BPI 1 Bandung.”. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,411 dan  $\rho=0,043$ ; hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA BPI 1 Bandung. Kontribusi pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru pada SMA BPI 1 Bandung sebesar 10,9%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

*C. Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung*

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.520	2	83.760	6.450	.004 <sup>b</sup>
	Residual	454.480	35	12.985		

Total	622.000	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)					

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $df_1=2$  dan  $df_2=35$  adalah 6,450, dengan signifikansi = 0,004. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,004 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,004 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $F_{hitung} = 6,450 > F_{tabel} = 3.27$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru di SMA BPI 1 Bandung.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada SMA BPI 1 Bandung, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian deskriptif didapatkan bahwa Budaya Organisasi SMA BPI 1 Bandung termasuk dalam kategori sangat tinggi.
2. Dari hasil pengujian deskriptif didapatkan bahwa Disiplin Kerja pada SMA BPI 1 Bandung termasuk dalam kategori sangat tinggi.
3. Dari hasil pengujian deskriptif didapatkan Kinerja Guru pada SMA BPI 1 Bandung termasuk dalam kategori sangat tinggi.
4. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru berpengaruh signifikan dengan persentase pengaruh sebesar 15,4%.
5. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan persentase pengaruh sebesar 10,9%.
6. Dari hasil pengujian simultan yang dilakukan penulis membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA BPI 1 Bandung dengan persentase pengaruh sebesar 26,9%.

#### V. SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada SMA BPI 1 Bandung sebagai bahan pertimbangan selanjutnya diantaranya:

1. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan pada variabel Budaya Organisasi, tidak terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah namun beberapa responden memberikan pernyataan pada

nilai cukup yaitu terdapat dalam dimensi kontrol. Hal ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kontrol pada lembaga pendidikan agar lebih baik.

2. Dari hasil penelitian yang telah diteliti dalam variabel disiplin kerja, tidak terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah akan tetapi masih ada beberapa responden yang menjawab Tidak Setuju pada dimensi Kehadiran dan Tingkat Ketaatan Standar Kerja.
3. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel Kinerja Guru tidak terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah akan tetapi masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju, lebih tepatnya terletak pada dimensi pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif. Hal ini dapat dijadikan acuan sebagai perbaikan pada SMA BPI 1 Bandung agar lebih ditingkatkan lagi dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Lutfi. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Islamiyah Ciputat Tangerang. *Jurnal JIBEKA*, 9(16), 65–80.
- [2] Depdiknas. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Pendidikan. Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- [3] Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011
- [4] Hakim, L., & Kusdiyanto. (2010). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1, 53–77.
- [5] Haryadi, M. E. P. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT . Arisma Dawindo Sarana ).
- [6] Hasibuan. Malayu. SP. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: Bumi Aksara.
- [7] Kasiram, Moh. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang. UIN-Maliki.Press.
- [8] Mangkunegara. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [9] Martinis Yamin, dan Maisah, 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP Press.
- [10] Mondy, R. Wayne Robert Noe. *Human Resource Management : Ninth Edition*. USA, Prentice Hall 2005
- [11] Narimawati, U. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- [12] Nawami, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [13] Parhusip, Praga Toni. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Akademi Pariwisata Medan*. Tesis. Medan: Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- [14] Prawirosentono, S. 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPF.
- [15] Ricky. W Griffin dan Moorhead Gregory, , *Organizational Behavior: Managing People & Organizations*, elevent editon, Canada, South Western Cengage Learning, 2012.
- [16] Rismawati, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan*. Tesis. Medan: Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- [17] Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [18] Robbins, Stephens P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Siagian. S. P. 2010. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [20] Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Suryanti, E. W. (2003). *Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah*. *Jurnal Ilmiah*, 19(1), 1–12.
- [22] Susilo, W. T. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DIBEBERAPA SMA NEGERI DI KABUPATEN GRESIK. XIV, 113–127.
- [23] Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta Kencana Prenada Media Group, 2011
- [24] Uno, B Hamzah, Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta, Bumi Aksara, 2012.
- [25] Wulandari, A. T. Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 2 Ngawi Tahun 2014. *EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v4i2.655>
- [26] Yunidar. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SD NEGERI DI KECAMATAN RIMBO TENGAH KABUPATEN BUNGO.