



Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja

Sadikun

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Indra Prasetyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Korespondensi penulis: sadikun76@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to describe motivation, school organizational culture, work discipline and teacher performance in the Office of the Regional Coordinator for Education, Rangsang District, Meranti Islands Regency and to analyze the influence of motivation and school organizational culture on teacher performance with teacher work discipline as an intervening variable. This research using a quantitative approach. The population in this study were 54 teachers in the Regional Coordinating Office for Education, Rangsang District, Meranti Islands Regency, the sample in this study was determined as many as 54 people using the census sampling method. This study uses the SEM method with PLS. The results showed that Motivation, Organizational Culture, Work Discipline and Teacher Performance Coordinator of the Education and Culture Subdistrict District of Rangsang Meranti Islands Regency were good, the effect of motivation on discipline was positive and significant, organizational culture on discipline was positive and insignificant, motivation on performance is positive and significant, organizational culture on performance is positive and not significant, discipline on performance is positive and significant, motivation on performance in intervening work discipline is positive and significant, organizational culture on performance is intervened by discipline work is positive and not significant.*

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

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Motivasi, Budaya organisasi sekolah, Disiplin kerja dan Kinerja guru Kantor Kordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti serta untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi sekolah terhadap Kinerja guru dengan Disiplin kerja guru sebagai variabel intervening. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Kantor Kordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjumlah 54 orang, sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 54 orang dengan menggunakan metode sensus sampling. Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru Koordinator Wilayah Kecamatan Bidang

Received Mei 20, 2023; Revised Mei 21, 2023; Juni 2, 2023

**Corresponding author, e-mail address*

Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti sudah baik, Pengaruh motivasi terhadap disiplin adalah positif dan signifikan, Pengaruh Budaya organisasi terhadap disiplin adalah positif dan tidak signifikan, Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan, Pengaruh Disiplin terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, Pengaruh motivasi terhadap kinerja yang di intervening disiplin kerja adalah positif dan signifikan, Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang diintervening oleh disiplin kerja adalah positif dan tidak signifikan.

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

LATAR BELAKANG

Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Seseorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya.

Pengembangan sumber daya manusia yang baik dan benar dibutuhkan untuk memberikan pengelolaan manajemen yang baik dalam suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban pada peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menjadi salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan sekolah. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau guru ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan organisasi.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan memberikan motivasi. Motivasi sebagai stimulus yang dapat mendorong seseorang mengerjakan sesuatu pekerjaan. Motivasi adalah hal yang sulit dilaksanakan, sebab biasanya seorang pemimpin suatu organisasi sulit dalam memahami keinginan dan kebutuhan yang diperlukan bawahanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat 2016).

Selain motivasi, faktor lainnya yang memberi pengaruh pada capaian guru yaitu budaya sekolah. Budaya sekolah adalah sekelompok nilai yang menjadi dasar berperilaku, kebiasaan, tradisi, serta hal simbolis yang dipraktikan oleh petugas administrasi, kepala sekolah, peserta didik dan warga sekitar sekolah, sehingga dapat dikatakan secara mendalam budaya sekolah merupakan watak, ciri khas, serta gambaran sekolah dalam lingkup lokal yang lebih luas (Supardi, 2016). Budaya sekolah memiliki peran penting di Kantor Kordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti, pelaksanaan budaya sekolahjika diterapkan dengan benar maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan guru. Budaya organisasi dapat membentuk guru dalam beradaptasi dengan lingkungan dan

mempersatukan pemahaman setiap tenaga pendidik di sekolah. Maka dari itu, harus diajarkan terutama kepada guru baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan memecahkan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru, ditemukan beberapa guru dalam melaksanakan tugas seolah hanya sebagai suatu formalitas atau kegiatan rutin dan terkesan kurang kreatif. Pembelajaran yang diselesaikan oleh pengajar sebenarnya pada umumnya masih bersifat konvensional, hanya menyampaikan materi sesuai dengan apa yang diharapkan secara umum yang ada di dalam buku panduan. kemudian ada juga guru yang belum siap, dimulai dari pembuatan jadwal dan rencana pembelajaran atau biasa disebut perangkat pembelajaran. Bahkan masih ada guru yang tidak memahami model pembelajaran terbaru yang sesuai dengan pengembangan karakter siswa serta selaras pada materi yang hendak diinstruksikan. Sedangkan pentingnya proses belajar mengajar yang dilaksanakan guru di dalam kelas sangat memberi pengaruh pada hasil belajar siswa. Selain itu permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja guru, dimana kebanyakan guru masih menunjukkan kedisiplinan hanya bila kepala sekolah ada di sekolah, bila mereka tahu kepala sekolah tidak ada, mereka akan bebas yang umumnya akan kurang fokus terhadap pekerjaannya. Beberapa guru juga masih acuh terhadap siswa yang sering tidak mengikuti pembelajaran, dan tidak mengerjakan tugas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Motivasi, Budaya organisasi sekolah, Disiplin kerja dan Kinerja guru Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti serta untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi sekolah terhadap Kinerja guru dengan Disiplin kerja guru sebagai variabel intervening.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai (2015). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2016).

Kinerja (prestasi kerja) adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya (Nawawi, 2016)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja bagi suatu organisasi mempunyai tujuan antara lain menciptakan suasana kerja yang teratur, lancar, serasi, harmonis, tertib dan mempunyai hasil yang baik agar dapat menguntungkan perusahaan (Hartanto,dkk, 2018). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan

atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk (Sutrisno, 2017). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2016).

Motivasi

Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja tentu ada suatu maksud dan tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Menurut Notoatmodjo, (2015) motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Sama halnya dengan Hasibuan, (2019) yang menjelaskan motivasi berasal dari bahasa latin yaitu (*movere*) yang artinya mendorong. Motivasi merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Timothy (2018) budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Kemudian Davis dalam Moehariono (2014) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Luthans (2014) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Juliandi, dkk., 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah terjawab.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjumlah 54 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara total atau menggunakan metode *sensus sampling* sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka. Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan structural (*Structural Equation Modelling*) dengan *Partial Least Square*. Partial Least Square (PLS) dapat dipakai untuk mengatasi masalah tersebut. Partial Least Square (PLS), menggunakan dua evaluasi model pengukuran dalam uji analisis, yaitu 1) *Outer Model* bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas; 2) *Inner Model* bertujuan untuk menguji kualitas (pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Dari jawaban responden untuk variabel Kinerja guru sudah baik hal ini terlihat dari nilai mean 3.49 ($3,41 - 4,20 = \text{baik}$). Untuk variabel Disiplin Kerja sudah baik hal ini terlihat dari nilai mean 3.50 ($3,41 - 4,20 = \text{baik}$). Untuk variabel Motivasi sudah baik hal ini terlihat dari nilai mean 3.50 ($3,41 - 4,20 = \text{baik}$). Untuk variabel Budaya Organisasi sudah baik hal ini terlihat dari nilai mean 3.44 ($3,41 - 4,20 = \text{baik}$).

Hasil Analisis Data

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Tabel 1. Hasil Analisis *Direct effect*

	T Statistics (O/STDEV)	Original Sample (O)	P Values
Motivasi -> Disiplin	22.912	0.895	0.000
Budaya -> Disiplin	0.442	0.032	0.659
Motivasi -> Kinerja	3.653	0.540	0.000

	T Statistics (O/STDEV)	Original Sample (O)	P Values
Budaya -> Kinerja	1.762	0.088	0.079
Disiplin -> Kinerja	2.818	0.432	0.005

Hasil olahan data SEM-PLS 3 (2023)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel tersebut memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *original sample*), antara lain:

1. Motivasi terhadap disiplin : Nilai T Statistics 22.912, Koefisien jalur = 0.895 dan P-Value = ($0.000 < 0.05$), artinya pengaruh motivasi terhadap disiplin adalah positif dan signifikan; sehingga hipotesis sebelumnya yang menyatakan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti bisa diterima. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Hasil penelitian Ariffudin (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Saragih (2018) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun secara parsial. Hasibuan dan Nugrohoseno (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta.
2. Budaya organisasi terhadap disiplin: Nilai T Statistics 0.442, Koefisien jalur = 0.032 dan P-Values = ($0.659 > 0.05$), artinya, pengaruh Budaya organisasi terhadap disiplin adalah positif dan tidak signifikan; sehingga hipotesis sebelumnya yang menyatakan Budaya organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti tidak bisa diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Hasil penelitian Ariffudin (2021) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Widuri, dkk. (2020) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi

terhadap disiplin kerja Vanesa et al (2019) *there is a positive and significant influence of Organizational Culture on Employees Discipline.*

3. Motivasi terhadap kinerja : Nilai T Statistics 3.653, Koefisien jalur = 0.540 dan P-Value = (0.000<0.05), artinya, pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan; sehingga hipotesis sebelumnya yang menyatakan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru Kantor Kordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti bisa diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian Fitrianingrum dkk. (2022) yang menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja memberi pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Alhusaini dkk, (2020) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Asmalah (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru Widuri, dkk. (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
4. Budaya organisasi terhadap kinerja: Nilai T Statistics 1.762, Koefisien jalur = 0.088 dan P-Values = (0.079>0.05), artinya, pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan; sehingga hipotesis sebelumnya yang menyatakan Budaya organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru Kantor Kordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti tidak bisa diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Hasil penelitian Fitrianingrum dkk. (2022) yang menjelaskan bahwa variabel Budaya sekolah memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Widuri, dkk. (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru Faisal et al (2017) *Organizational culture has a significant positive effect on employee performance.* Paais and Pattiruhu (2020) *Organizational culture had a positive and significant effect on performance.*
5. Disiplin terhadap kinerja: Nilai T Statistics 2.818, Koefisien Jalur = 0.432 dan P-Values = (0.005<0.05), artinya, pengaruh Disiplin terhadap kinerja adalah positif dan signifikan; sehingga hipotesis sebelumnya yang menyatakan Disiplin kerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru Kantor Kordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti bisa diterima. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Hasil penelitian Alhusaini dkk, (2020) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, Asmalah (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru Widuri, dkk. (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru Efendi et al (2020) *Work discipline has a positive and significant effect on employee performance*

Selanjutnya tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/ dimediasi oleh suatu variabel intervening

Tabel 2. Hasil Analisis *Indirect effect*

	T Statistics (O/STDEV)	Original Sample (O)	P Values
Motivasi -> Disiplin -> Kinerja	2.747	0.387	0.006
Budaya -> Disiplin -> Kinerja	0.363	0.014	0.717

Hasil olahan data SEM-PLS 3 (2023)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel pengaruh tidak langsung

1. Motivasi terhadap disiplin : Nilai T Statistics 2.747, Koefisien jalur = 0.387 dan P-Value = (0.006<0.05), artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan disiplin kerja guru sebagai variabel intervening adalah positif dan signifikan; sehingga hipotesis sebelumnya yang menyatakan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dengan disiplin kerja guru sebagai variabel intervening di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti tidak bisa di terima
2. Budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin: Nilai T Statistics 0.363, Koefisien jalur =0.014 dan P-Values = (0.717>0.05), artinya, pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja dengan disiplin kerja guru sebagai variabel intervening adalah positif dan tidak signifikan; sehingga hipotesis sebelumnya yang menyatakan Budaya organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dengan disiplin kerja guru sebagai variabel intervening di Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti bisa diterima;

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dan dari hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru Koordinator Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti sudah baik hal ini terlihat dari nilai mean yang berada dalam kategori baik karena mayoritas responden yang menjawab cukup setuju, setuju dan sangat setuju dari kuesioner yang disebarakan.
2. Pengaruh motivasi terhadap disiplin adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin motivasi ditingkatkan maka disiplin kerja guru juga akan meningkat signifikan.
3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap disiplin adalah positif dan tidak signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin budaya organisasi ditempat kerja mengalami peningkatan maka disiplin kerja guru juga akan meningkat tapi peningkatan tersebut tidak signifikan
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin motivasi ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat signifikan
5. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin budaya organisasi ditempat kerja mengalami peningkatan maka kinerja guru juga akan meningkat signifikan tapi peningkatan tersebut tidak signifikan.
6. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin disiplin guru dalam bekerja maka kinerja guru juga akan meningkat signifikan.
7. Pengaruh motivasi terhadap kinerja yang di intervening disiplin kerja adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya organisasi ditempat kerja, kinerja guru juga akan meningkat tapi peningkatan tersebut tidak signifikan meskipun sudah diintervening oleh disiplin kerja
8. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang diintervening oleh disiplin kerja adalah positif dan tidak signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin motivasi kerja guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan yang diintervening oleh peningkatan disiplin kerja

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja guru, hendaknya Guru lebih memperhatikan penguasaan bahan pembelajaran sehingga nantinya dapat mengelola proses belajar mengajar di kelas dengan baik dengan melakukan perencanaan program pengajaran sebelumnya serta mendorong guru untuk memiliki inisiatif yang tinggi dalam berinteraksi dengan siswa.
2. Dalam meningkatkan disiplin kerja guru, maka pimpinan harus lebih tegas lagi agar Guru dapat lebih mentaati peraturan yang ditetapkan terutama pada ketepatannya dalam hadir di sekolah dan langsung masuk ke dalam kelas ketika sudah dimulainya pembelajaran
3. Sebaiknya budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi dari sebelumnya agar kedepannya guru dapat bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya meskipun tidak berpengaruh signifikan tetapi fokus guru dalam menyelesaikan pekerjaan perlu adanya peningkatan agar mencapai kinerja yang lebih optimal dengan lebih tepat dalam menganalisis dan perhatiannya pada hal-hal rinci
4. Mengupayakan dengan sebaik-baiknya agar motivasi kerja guru dapat lebih ditingkatkan lagi kearah yang lebih baik lagi karena memiliki pengaruh yang signifikan baik terhadap disiplin maupun terhadap kinerja guru dengan cara mengingatkan dan memberikan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum target kerja yang telah ditentukan serta memberikan masukan-masukan agar guru lebih memaksimalkan kemampuannya untuk hasil kerja yang lebih berkualitas.

DAFTAR REFERENSI

- Alhusaini, Amin, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020*
- Ariffudin, Rafif Ibnu, Muh. Koiruman, Basuki Sri Rahayu. (2021) Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta. *KELOLA : Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 8, No 1, Juli (2021) ; p.66-73*
- Asmalah, Lia. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*
- Efendi, Riyanto; Muhamad Nanang Rifa'i; Khairul Bahrun; Hilyati Milla; Suharmi. (2020). *The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 7, No. 1, February 2020*
- Faisal, A., Achmad Sapada1, H. Basri Modding, Ahmad Gani, Syamsu Nujum. (2017). *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. The International Journal of Engineering and Science (IJES) Volume 6 Issue 12 Pages PP 28-36 2017*
- Fitrianingrum, Nur Siwi, Sudirman Aminin, Riyanto. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Purbolinggo. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan (Jahidik) Vol 1, No 2, 2022, 71-83*
- Hartanto,dkk. 2018. Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan

- Negarariau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau, *Jurnal Tapak Manajemen Bisnis, Vol.X. No.2*.
- Hasibuan, Aldi Martua dan Dwiarko Nugrohoseno. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi Volume 6 Nomor 2, April 2022*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar, Irfan, Saprihal Manurung. 2015. *Metodologi penelitian bisnis konsep dan Aplikasi*. Medan : umsu press
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi., Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2015, *Pengembangan Sumber Daya. Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Paais, Maartje and Pattiruhu, Jozef R. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance . Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 8 (2020) 577–588*
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, Muhammad Arif. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol. 6, No. 2, Desember 2018*
- Simamora. Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, D. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Widuri, Virsa Sari, Innocentius Bernarto, Dewi Wuisan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 10. No. 2, 2020*