

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
(SMK) ANTARTIKA 2 SIDOARJO

Asrilia Saputri Yunaedi

Jurusan Manajemen

STIE Mahardhika Surabaya

Email : [liasaputri093@gmail.com](mailto:liasaputri093@gmail.com)

**ABSTRAK**

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo. Dasar metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan rumus slovin untuk menghitung sampel dari populasi guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo.. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan riset lapangan yaitu kegiatan penelitian dengan tujuan langsung ke obyek penelitian dengan cara kuisioner. Data primer penelitian ini, responden yaitu para bapak ibu guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran variabel-variabel penelitian menggunakan Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Alat uji yang digunakan adalah IBM Spss 26, setelah melakukan pengujian maka diperoleh hasil nilai koefisien regresi bahwa nilai sig dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X3) masing-masing sebesar 0,267 dan 0,760 lebih besar dari 0,05, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Antartika 2 Sidoarjo. Sedangkan nilai sig dari variabel Motivasi (X2) 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Antartika 2 Sidoarjo. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar 37.336, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.991 artinya berpengaruh signifikan, sedangkan variabel Motivasi (X2) menunjukkan nilai sebesar 0.557 dan variabel Budaya Organisasi (X3) menunjukkan nilai sebesar 0.307 yang artinya tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil perhitungan uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 877.941 dan nilai signifikansi sebesar 0.000<sup>p</sup>. Nilai F hitung (877.941) yang lebih besar dari F tabel (2,72) dan Sig F (0.000<sup>p</sup>) yang lebih kecil dari 5% (0.05) menunjukkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di SMK Antartika 2 Sidoarjo.

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

## ABSTRACT

In this study has the aim to know the influence of work discipline, motivation, organizational culture on the performance of teachers in SMK Antartika 2 Sidoarjo. Basic research method using quantitative research type, with non probability sampling technique using slovin formula to calculate samples from teacher population in SMK Antartika 2 Sidoarjo. Data collection in this research is conducted by conducting field research, namely research activities with the aim of directly to the research object by questionnaire. The primary data of this study, respondents are the fathers of teachers at SMK Antartika 2 Sidoarjo. This study used the measurement scale of research variables using the Likert Scale used to measure the attitudes, opinions, and perceptions of a person or group of people. The test tool used is IBM Spss 26, after testing, the result of regression coefficient value is obtained that the sig value of the Variable Work Discipline (X1) and Organizational Culture (X3) of 0.267 and 0.760 are greater than 0.05, meaning that the Variables of Work Discipline (X1) and Organizational Culture (X3) have no significant effect on Teacher Performance (Y) in SMK Antartika 2 Sidoarjo. While the sig value of the Motivation variable (X2) is 0.000 where the sig value is less than 0.05, it means that the Motivation variable (X2) has a significant effect on teacher performance (Y) in SMK Antartika 2 Sidoarjo. The value t calculates the Work Discipline variable (X1) indicates a value of 37,336, greater than the table t value of 1,991 meaning it has a significant effect, while the Motivation variable (X2) shows a value of 0.557 and the Organizational Culture variable (X3) shows a value of 0.307 which means it has no significant effect. The results of simultaneous test calculations show that the value of F is calculated at 877,941 and the significance value is 0.000b. Calculated F values (877,941) greater than table F (2.72) and Sig F (0.000b) smaller than 5% (0.05) indicates that H4 is accepted and H0 is rejected which means that together the variables of Work Discipline (X1), Motivation (X2) and Organizational Culture (X3) simultaneously affect the Teacher Performance variable (Y) in SMK Antartika 2 Sidoarjo.

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

## **Pendahuluan**

Setiap manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya, pendidikan merupakan suatu usaha yang bertujuan untuk menyiapkan peserta didik dengan melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Pendidikan merupakan sebuah sarana dan faktor yang dapat dikatakan sebagai pengaruh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dunia pendidikan yang paling utama yaitu sekolah. Sekolah merupakan sebuah lembaga yang di siapkan untuk kegiatan pengajaran siswa dalam lingkup pengawasan pendidik dan guru.

Guru merupakan salah satu unsur penting didalam bidang kependidikan, guru harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang dan sangat canggih di era saat ini. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntut siswa dalam belajar. Maka dari itu, guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya. Usaha untuk menciptakan guru yang profesional,

pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru.

Dalam pasal 8 undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya masih sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut.

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan tenaga pendidik yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi atau lembaga berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan antar lembaga di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM

yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi saat ini. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi atau pun lembaga. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu lembaga dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh lembaga tersebut, namun ada beberapa faktor

pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki lembaga tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga pendidik yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan lembaga.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Emmywati (2017:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan fungsi manajemen, yang terdiri dari *planning*, *organazing*, *actuating* dan *controlling*, sehingga sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM didalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai

tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sumber daya manusia adalah salah satu sebagai unsur utama pada suatu lembaga yang memiliki peranan sangat penting dalam upaya untuk mencapai berbagai macam tujuan yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia ini kemudian akan berkembang mengikuti perkembangan organisasi ataupun lembaga, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimana pun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting, semua itu dimulai dari disiplin.

Menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung

jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu organisasi atau lembaga akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lembaga tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat dibutuhkan. Karena apa yang menjadi tujuan lembaga akan sukar dicapai apabila tidak adanya disiplin kerja.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan lembaga. Oleh karena itu, setiap kepala sekolah selalu berusaha agar pada bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika karyawannya memiliki disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal

yang sulit. Karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Peraturan yang ada di sekolahan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi para guru yang ada di SMK Antartika 2 Sidoarjo dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja akan meningkat. Jika guru yang ada di sekolahan tidak mematuhi peraturan-peraturan lembaga tersebut, maka akan sulit mencapai sebuah tujuan. Kedisiplinan suatu lembaga dikata baik, jika sebagian besar karyawan sekolahan dan para guru mentaati peraturan yang ada.

Hasil observasi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Antartika 2 Sidoarjo menyatakan bahwa ketidak disiplin pada guru akan tercermin dengan tidak dapatnya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pihak lembaga sekolahan tersebut.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan dalam mencapai tujuannya, setiap guru diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Antartika 2 Sidoarjo yang

berada di kota Sidoarjo merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pendidikan yang didirikan pada tahun 2002 yang di miliki oleh yayasan Wahyuhana Surabaya. SMK Antartika 2 Sidoarjo ini memiliki beragam kompetensi keahlian yaitu seperti Akuntansi, Perbankan, Multimedia, Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Teknik Mekatronika, dan Teknik Rekayasa Perangkat Lunak.

SMK Antartika 2 Sidoarjo ini memiliki berbagai macam kegiatan ekstra kulikuler, memiliki berbagai macam prestasi akademik maupun non akademik, dan beragam sarana & prasarana yaitu seperti adanya ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, sanitasi, dan prasarana lainnya. Dalam hal ini pemberian motivasi sangatlah penting agar lebih optimal, karena motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut dalam buku Edy Sutrisno (2016:109).

Salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja adalah dengan

memberikan motivasi penuh dan menerapkan disiplin yang baik. Bagaimana cara mengarahkan guru agar segala potensial sumber daya yang dimiliki pada dirinya itu secara kontinyu dapat dipergunakan, guru merasa terdorong untuk terus mau bekerja, demi mewujudkan tujuan yang akan dicapai lembaga (Suhardi, 2018). Motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan adalah salah satu cara yang ditempuh lembaga untuk menggapai kinerja yang tinggi. Seorang pemimpin harus memperhatikan apa yang menjadi harapan dari para pegawainya dan dorongan motivasi agar semakin terpacu untuk bekerja keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong aktivitas tersebut. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan (Wasiman 2018:02).

Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:89). Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang dan ada juga yang berasal dari luar,

motivasi yang berasal dari dalam bisa karena keinginan untuk merubah dirinya menjadi lebih baik sedangkan dari luar karena pengaruh dari orang yang ada disekitarnya. Dengan memiliki motivasi yang tinggi akan lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap suatu kinerja tersebut.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan. optimalnya kinerja yang mengakibatkan kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya dan akan menurunnya disiplin kerja tersebut.

Budaya organisasi juga sangat penting dan diperlukan di setiap organisasi, perusahaan dan lembaga. Dengan adanya lembaga organisasi ini kita dapat mengevaluasi sejauh mana para guru dapat menjalankan budaya atau aturan yang ada di lingkungan sekolah dengan baik. Budaya yang ada di sekolah yaitu seperti sambut salam bapak ibu guru menyambut siswa-siswinya yang datang dan doa pagi (membaca asmaul husna+arahan/*briefing*) bagi bapak ibu guru staf, guru dan TU serta adanya budaya literasi salah satunya membaca al-quran sebelum memulai pelajaran.

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja guru di dalam

organisasi atau lembaga, namun kinerja tenaga manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja para pekerja (Komarudin, 2018). Beberapa cara untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan setiap guru harus mempersiapkan RPP, guru mengajar harus sesuai dengan SOP mutu yang telah ditetapkan dan guru juga harus mengevaluasi pembelajaran.

Budaya Organisasi juga merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Dengan adanya budaya organisasi dan kinerja guru di sekolah maka guru yang mengajar di SMK Antartika 2 Sidoarjo dapat bekerja sama dengan baik sehingga menghasilkan anak didik yang mempunyai kualitas tinggi. Secara tidak langsung guru-guru tersebut mempunyai keinginan untuk memajukan anak didiknya. Melalui budaya organisasi kinerja guru yang kuat dapat menghasilkan kualitas

guru yang baik dan tercapainya tujuan yang ada di sekolah. Kualitas budaya organisasi dan kinerja guru dapat dilihat dari kerja sama antara guru satu dengan guru yang lain. Dalam hal ini pihak sekolah harus lebih menekankan budaya organisasi untuk mengoptimalkan kinerja guru.

Sesuai dengan UU No 14 Tahun 2005 Pasal 20 yang menyebutkan bahwa kewajiban guru adalah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, serta penilaian proses pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas ketercapaian kompetensi lulusan. Berdasarkan dari tanggung jawab tersebut, masyarakat menuntut kinerja guru yang sangat tinggi baik itu guru pada sekolah negeri maupun guru pada sekolah swasta agar dapat menghasilkan peserta didik yang kompeten di masa yang akan datang.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan segera dapat terwujud. Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang profesionalnya dapat diandalkan. Berkenaan dengan hal tersebut dalam penelitian ini akan mengkaitkan

seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru. Upaya lain yang dilakukan pemerintah adalah melakukan reorientasi pengelolaan pendidikan, yakni dari sistem manajemen peningkatan mutu berbasis pusat menuju manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dapat dilihat betapa pentingnya arti dari kedisiplinan seorang guru yang harus sesuai dengan peraturan yang ada di sekolah, dan dengan adanya motivasi yang ada didalam diri para guru juga akan berdampak baik terhadap kinerja guru untuk lembaga tersebut dalam menentukan sebuah keberhasilan dari kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk melakukan lebih dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK ANTARTIKA 2 SIDOARJO”**

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sutisna dan Saebani (2018:149) adalah “Penelitian yang menggunakan angka sebagai sumber data penelitian dan menganalisisnya dengan uji statistika”. Menurut Sugiyono dalam Sutisna dan Saebani (2018:152)

metode penelitian kuantitatif disebut juga metode tradisional, *positivistic*, ilmiah dan metode *discovery*. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

Metode kuantitatif sering digunakan dalam sebuah penelitian karena mudahnya dalam mengambil sebuah kesimpulan yang dapat dianalisa melalui angka dalam proses pengambilan sebuah data secara langsung maupun tidak langsung, kemudian di uji melalui alat uji statistik yang pada penelitian kali ini menggunakan aplikasi SPSS 26. Ada pun jumlah populasinya adalah 100 guru dan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik non probability sampling dengan menggunakan rumus slovin =

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = error (5%)

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,05)^2} = 80$$

Jadi jumlah sampelnya sebanyak 80 guru.

## Sumber data

Data Primer & Data Sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuisioner dan wawancara. Skala pengukuran adalah Skala Likert, biasa digunakan untuk mengukur pendapat seseorang terhadap suatu pernyataan / keadaan.

## Analisis Data :

1. Analisa Deskriptif
2. Uji Validitas
3. Uji Reliabilitas
4. Uji Asumsi Klasik :
  - uji normalitas
  - uji autokorelasi
  - uji multikolinearitas
  - uji heteroskedastisitas
5. Uji Regresi Linear Berganda
6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
7. Uji Hipotesis :
  - uji t
  - uji f

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk

variabel Disiplin Kerja (X1), dapat diketahui nilai  $t_{hitung} (37.336) > t_{tabel} (1.991)$ , yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Antartika 2 Sidoarjo.

2. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t variabel Motivasi (X2), dapat diketahui nilai  $t_{hitung} (0.557) < t_{tabel} (1.991)$ , yang berarti bahwa Motivasi (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Antartika 2 Sidoarjo.
3. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t variabel Budaya Organisasi (X3), dapat diketahui nilai  $t_{hitung} (0.307) < t_{tabel} (1.991)$ , yang berarti bahwa Budaya Organisasi (X3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Antartika 2 Sidoarjo.
4. Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui nilai  $F_{hitung} (877.941) > F_{tabel} (2.72)$ , yang berarti bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Antartika 2 Sidoarjo.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis mempunyai analisis yang didasarkan pada hasil penelitian dan informasi yang diterima sehingga dapat memberikan saran yang terbaik yaitu sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo, maka dari dasar penelitian ini penulis menyarankan agar meningkatkan Kedisiplinan pada era seperti saat ini, karena dengan adanya disiplin akan banyak membawa pengaruh penting terhadap kinerja guru disekolahan.
2. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam menambah variabel dalam mengenai tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat

menjadi salah satu upaya informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulah, Budiman. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK KSATRYA Jakarta*. Jurnal Ekobis : Ekonomi, Bisnis & Manajemen. Volume 9 Nomor 1. Hal 1-16.
- Azuar Juliandi, Taufik Hidayat, Hasrudy Tanjung. 2020. *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan*. Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 17 No 2. Hal 1-18.
- Emmywati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika. Surabaya.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Gusril, Muri Yusuf, Arisman, Rusdinal. 2018. *The Effect of School Principals Integrity, Communication Atmosphere, Discipline and Achievement Motivation on Teachers' Work Productivity at Public*

- Vocational High School (SMK) in Padang.* Jurnal Proceeding : International Conferences on Education, Social Sciences and Technology. Hal 1-7.
- Haryati, Ajimat. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nusantara 1 Ciputat.* Jurnal Prosiding Kearifan Lokal Untuk Menjawab Tantangan Global. Hal 1-17.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung.
- Suhardi, Hotnida Silitonga. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INFINEON TECHNOLOGIES Batam.* TRIANGLE Journal Of Management, Accounting, Economic and Business. Volume 01 No 02. Hal 1-13.
- Sukapti, Sri. 2019. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMK Sasmita Jaya I Pamulang.* Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi. Volume 3 No 2. Hal 1-14.
- Sutrisno. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan.* Jurnal Ekonomi Efektif. Volume 1 No 3. Hal 1-13.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PRENADAMEDIA GROUP. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Budaya Organisasi.* PRENADAMEDIA GROUP. Jakarta.